

**Yazar Bilgileri  
Author(s)**

Yüksek Lisans Öğrencisi  
**Emre Dumlu**  
KTO Karatay Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Sosyoloji Ana Bilim Dalı  
emredml42@gmail.com  
ORCID: 0000-0001-9066-2611

**Öz**

Bu çalışmanın amacı sanayide çalışan kadınların, çalışmış oldukları iş yerlerinde cinsiyetten kaynaklı bir ayrımcılığın yapıp yapılmadığı ve kadın çalışanların yaşamış olduğu sorunları tespit etmektir. Böylece bu amaç doğrultusunda Konya Sanayi Bölgesi'nde faaliyette bulunan işletmelerde, kadın çalışanlar üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmamız betimsel bir araştırma olup nitel araştırma yöntemi kullanılacaktır. Mülakatlarda yarı yapılandırılmış soru formu ile derinlemesine bilgi sağlanacaktır. Araştırma sırasında 25 mavi ve beyaz yaka kadın çalışan ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu yapılan yüz yüze görüşmeler ses kaydı ve yazılı olarak toplanılmıştır. Buradan elde edilen bilgiler sonucunda sanayide çalışan kadınların yaşamış olduğu zorlukları yorumlanmaya çalışılmıştır. Bulgulara göre kadın çalışanların büyük bir kısmının sosyal faaliyetlerinin olmadığını, sanayide kadın çalışanın çok zor olduğunu ve sanayi ortamında fiziksel anlamda çok fazla yorulduğunu belirtmektedir. Çalışan kadınların işverenlerden adaletli olmalarını ve sanayide çalışan kadınlara saygı göstermeleri gerektiğini söylemektedirler.

**Abstract**

The aim of this study is to determine whether women working in industry are discriminated against by sex in the workplace where they work and the problems experienced by women employees. Thus, for this purpose, a study was conducted on female employees in enterprises operating in the Konya Industrial Zone. Our research is a descriptive research and qualitative research method will be used. In-depth information will be provided with a semi-structured question form in the interviews. During the research, 25 blue and white collar female employees were interviewed. These face to face interviews were collected in audio recording and writing. As a result of the information obtained from here, we tried to interpret the difficulties experienced by women working in the industry. According to the findings, most of the women who steal do not have social activities, it is very difficult to be a female employee in the industry and in the industrial environment, they are very tired in a physical sense. They say that working women should be fair to employers and respect women working in the industry..

**Makale Tarihleri  
History of Article**

**Geliş Tarihi /Received**  
03.04.2022

**Kabul Tarihi/Accepted**  
11.06.2022

**Anahtar Kelimeler / Keywords**

Sanayi Ortamında Çalışan Kadın / Women Working in the Industrial Environment  
Kadın İstihdamı / Female Employment  
Cinsiyet Eşitsizliği / Gender Inequality

**Teşekkür, Çıkar Çatışması ve Katkı Oranı Beyanı**

**Statement of Acknowledgment, Conflict of Interest and Contribution Rate**

- Çalışmada çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Atıf / Citation**

Dumlu, E. (2022). Sanayi Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar ve Emegin Değeri: Konya Örneği. *Olgu Sosyoloji Dergisi*, 1(1), pp. 11-18.

**DOI**

Dergimiz henüz DOI hizmeti vermemektedir.  
Our journal does not yet provide DOI services.

## 1. Giriş

Tarih boyunca insanlığın erkek ve kadın olarak ayrılması biyolojik alanda bir fark olarak ortaya çıkmış ve bu ayrım cinsiyet olarak tanımlanmıştır. Fakat bu ayrım biyolojik bir ayrımın dışında farklılıklara yol açmış ve biyolojik bir ayrım olmaktan çıkıp toplumun yarattığı bir algıya dönüşmüştür. Toplumda yaratılan bu algı “kadınlık” ve “erkekler” üzerinden şekil almış ve bu noktada toplumsal cinsiyet, biyolojik ve fiziksel farklılıkların ötesinde toplum tarafından yeniden inşa edilen sosyolojik bir kavram haline dönüşmüştür. Her toplumun kendine ait bir rasyonalitesi olduğu gibi, toplumların kadına ve erkeğe yüklediği anlamlar da farklılaşmıştır. Toplumlarda farklılaşan bu algılar, çeşitli kamusal alanlarda, kadına ve erkeğe ne yapması, nasıl davranması gerektiği hakkında roller biçmiştir.

Çalışma terimi ise; bütün toplumsal yaşamda yer almış ve toplumların yapılarına göre farklılık göstermektedir (Topalhan & Aksungur,2019, s.2). Çalışma terimi insanın yaratılışından itibaren başlamış ve toplayıcılık, avcılık, tarımcılıkla devam eden bir süreç halini almıştır. 18. yy. ile birlikte çalışma ve iş kavramları sanayi devriminden sonra hayatlarımıza girmiş olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü sanayi devrimi ile birlikte düzenli bir çalışma ve bu çalışma karşılığı da ücret alma olgusu haline gelmiştir (Edgell, 2006). Sanayi öncesi süreç de tarım, dokuma gibi alanlarda çalışma fırsatı bulan kadınlar, Sanayi devriminin, insan hayatında başrol konuma gelmesiyle paralel olarak kentleşme ve sanayileşme de hızla artmaya başlamıştır. Her geçen gün artan bu gelişmeler sayesinde kadınlar da birçok ekonomik faaliyet içerisinde bulunmaya başlamış ve göstermiş oldukları emeği ücretle satmaya başlamışlardır. Kutsal diye nitelendirdikleri, ev ortamından çıkıp hem ekonomik özgürlüğe ulaşma şansına hem de sosyal hayata atılma şansı elde eden kadınların ev hayatından uzaklaşmasıyla birlikte aile kavramında bir dönüşüm başlamış ve tüketici olarak nitelendirilen kadınlar artık üretici konumuna geçmişlerdir. Ev dışındaki işleri yapmaya ve ekonomik hayata alışkın olmayan kadınlar ilk süreçte vasıfsız olarak değerlendirilse de, ekonomik hayatta bir konum elde etme şansı bulmuşlardır. Her ne kadar bu şansı bulmuş olsalar da kadınların sanayi ortamında çalışması birçok zorluğu ve ezilmeyi beraberinde getirmiştir. Kadın çalışanlar biyolojik durumlarından dolayı sanayideki ağır iş yükünü kaldırmakta zorluk yaşamaktadırlar. Erkeklerle aynı işi yapan kadınların emek, ücret ve bilgisi ikinci plana atılmaktadır. Böylece kadınların sanayi ortamında çalışmaları onların sanayi ortamındaki iş hayatında geri planda kalmalarına sebep olmaktadır.

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Türkiye’de iş sahasında çeşitli sosyal ve iktisadi nedenlere bağlı olarak dezavantajlı grupların olduğu bilinmektedir. Bu gruplardan biri de sanayide çalışan kadınlardır. Toplumsal yapı da ücret ve cinsiyet eşitsizliğine maruz kalan kadınların çalışma alanında ve sosyal yaşamda karşılaşmış oldukları benzer eşitsiz ve ayrımcı uygulamalara maruz kalmaktadır. Araştırmanın başlıca amacı sanayi sahasında çalışan kadınların iş koşulları, çalışma saatleri, ücretleri vb. açısından konularını ve karşılaştıkları sorunları belirlemek, toplumsal cinsiyet bağlamında erkek çalışanlar arasında bir farklılaşmanın olup olmadığını tespit edebilmektir.

### 2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacına uygun olarak evreni Konya olarak belirlenmiştir. Örneklem olarak Konya Sanayi Bölgeleri ele alınmıştır. Bu evren ve örneklem kapsamında kadın çalışanların sanayi ortamındaki sorunları ele alınacak ve kadın çalışanlar ile görüşmeler yapılacaktır. Betimsel bir araştırma olup nitel araştırma yöntemi kullanılacaktır. Araştırma bir ilişkiyi arama ya da bir varsayımı sınaama amacıyla hem betimleyici hem açıklayıcı ve genelleme amacı taşıyor (Sencer ve Irmak,1984, s.44). Araştırmada görüşme formu ile katılımlı gözlem uygulanmıştır. Aynı zamanda enformel sohbet tarzı ile birlikte veri toplanmıştır. Bilindiği üzere nitel araştırma yöntemlerinde görüşme yapılan kişi/kişilerin bilgi yüklü olması belirleyici unsurlar arasındadır. Görüşme yapmak için seçilen kişilerin bilgi yüklü olması ve araştırma yapan kişi veya kişilerin bu bilgileri çözmesi önemlidir (Patton,2014). Sohbet tarzı görüşmelerde veri toplarken araştırmacı esnek davranmaktadır. Dolayısıyla görüşmeciden daha kolay bilgi alırken aynı zamanda araştırmanın devamında bu esneklikler yeni açılımlar sağlayabilmektedir (Kümbetoğlu, 2017). Mülakatlarda yarı yapılandırılmış soru formu ile derinlemesine bilgi sağlanacaktır. Bu kapsamda sanayide 25 mavi ve beyaz yakalı çalışan kadınla yüz yüze görüşme yapılması planlanmış ve ses kayıtları alınacaktır. Bununla birlikte kartopu örnekleme kullanılarak çalışan kadınların bir başka çalışan arkadaşlarına bizleri yönlendirmesi ve sanayi kollarının (gıda sanayisi, otomotiv sanayi, mermer sanayisi, tekstil vb.) genişlemesi amaçlanmaktadır. Çalışmada yer alan kadın sayısı 25 olup yaş aralığı 21 ile 49 arasındadır. Kadın çalışanlarımızın yaş ortalamasına baktığımızda ise ortalama 35’dir. Bu hususta Kadın Çalışanlarımızın %50’si eğitim düzeyi düşük olan ve evli olduğu çalışmalarımızda gözlemlenmiştir.

**Tablo1: Görüşmecilerin Özellikleri**

Görüşmecilerin Özellikleri	
Cinsiyet	Kadın
Kişi Sayısı	25
Yaş Aralığı	21-49
Yaş Ortalaması	35

**Tablo2:** Görüşmecilerin Eğitim ve Medeni Hal Durumu

Görüşme Yapılan Kadın Çalışanların Eğitim ve Medeni Hal Durumu									
Okul	İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Medeni Hal:Evli	Medeni Hal:Bekar	Medeni Hal:Dul
Kişi Sayısı	11	3	4	5	1	1	12	11	2

### 2.3.Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Çalışma Konya’da sanayi bölgelerinde çalışan mavi yakalı çalışan kadınları kapsamaktadır. Metal sanayi, gıda sanayi, otomotiv sanayi, mermer sanayi başlıca araştırmanın kapsamında olan sektörlerdir.

**Tablo3:** Sanayide Kadın Çalışanların Sektörleri ve Konumları

Sanayide Çalışan Kadınlarımızın Sektörleri				
Sektörler	Otomotiv Sanayi	Mermer Sanayi	Demir Sanayi	Gıda Sanayi
Kişi Sayısı	6	8	3	8
Sanayide Çalışan Kadınlarımızın Konumları				
Çalışan Konumu	Beyaz Yakalı		Mavi Yakalı	
Kişi Sayısı	4		21	

### 3. Sanayileşme Sürecinde Kadının Yeri

Sanayi devriminden sonra, Kapitalizmin hızla gelişmesiyle, birçok kurum gibi, bireyin gelişimindeki temeli oluşturan aile kurumu da değişime uğramıştır. Kapitalizmin bu gelişimiyle birlikte uzmanlaşma ve iş bölümünün yaygın bir hale gelmesi, üretimin ailenin dışında gerçekleşmeye ve ailenin ihtiyaç duyduğu ürünleri pazardan elde etmeye başlamıştır. Bu gelişmelerle birlikte, evin içindeki üretim ve evin dışındaki üretimin belirli bir biçimde değişiklik göstermiş, ev dışındaki üretimin farklı sistemlerde gerçekleşirken, ev içi üretiminin de yalnızca kadının sorumluluk alanına bırakılmış ve yeniden üretim yapılmıştır (Fidan,2000, s.118). Dolayısıyla ev içi üretiminden ekonomik kazanç sağlayamayan kadının, gelir elde edebilmesi için dışarıda çalışmasının zorunlu hale getirmiştir. Böylece kapitalizmin gelişmesi kadının rolünün farklılaşmasına neden olmuştur. İnsanlığın oluşumundan itibaren var olan çalışma olgusu içerisinde kadınların köle, yamak, çırak, ev işleri gibi nitelik gerektirmeyen rollerde yer alırken, günümüzde kadınların çalışma hayatına girişi ise 18 yy. sonuna doğru gerçekleşmiştir (Yılmaz, Bozkurt ve İzci,2008, s.91).

Geçmişten bu zamana kadarki geçen zaman çizelgesinde kadının ekonomik faaliyetlere katılımına baktığımızda; Endüstri devrimi öncesinde kadının yalnızca evde çalışmadığını, fakat daha çok dokuma, tarım gibi aile kökeninden gelen mesleklerde de yer aldığını söylemek mümkündür. 19 yy. ile birlikte kadınlar bazen eşleri ile birlikte bazen de dul ya da bekâr halde pansiyonlarda ve dükkan işletmelerinde iş hayatına katılmışlardır (Durmaz,2016, s.38). Sanayileşmeyle birlikte toplumsal yapıdaki kadının rolünde farklılaşmalar yaşanmaya başlamıştır. Sanayi devriminden önce kadının görevi sadece evle sınırlı kalırken, sanayileşmenin getirdiği kapitalizmle beraber kadının kamusal alana dâhil olmaya, ev dışında başka şeylerde yapmaya başlamıştır. Dolayısıyla sanayi ve hizmet sektöründe yer almaya başlayan kadın, yapmış olduğu işin karşılığında artık ekonomik anlamda gelir kazanmaya başlamıştır. Hobsbawm’a göre; “Sanayi devriminin, kadın iş gücü kavramının oluşumuna sebep olan önemli tarihsel bir gelişme olarak değerlendirmektedir”. Yani 19 yy. da öncelikle İngiltere’de olmak üzere, birden fazla Batılı ülkelerde iş gücünün önemli bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır (Gökkaya,2014, s.373-374). Dolayısıyla kadının ilk defa emeğini para karşılığında sunması, Sanayi devrimi sonrası gerçekleşmiştir. Sanayi devrimi yıllarında birçok alandaki gelişmelere paralel olarak, kadın istihdamında artış gözlemlenmiştir. Bu artış hızla gelişen makinalaşmayla birlikte dokuma sanayisinde kadınların, erkeklerden başarılı olmasına sebep olmuştur. Böylece kadın emeğini belirli bir ücret karşılığında satmayı öğrenmiştir.

Fakat o dönemde katı liberal iktisat anlayışı, kadın iş gücünün düşük ücretlerle ve ağır koşullarda çalışmasına neden olmuştur. Dolayısıyla burada kadın ve erkek eşitliğinin olmadığı görülmektedir. Çünkü 1850’ler de “bırakınız yapsınlar” sloganları aslında kadın emeğinin ezildiğini göstermektedir. Ancak 19 yy. da liberal devlet anlayışında gelişen, değişimler ile katılımcı devlet anlayışına geçilmiş ve kadın çalışanların maruz kaldığı olumsuz şartlar kaldırılmaya çalışılmıştır (Kocack ve Gökkaya,2005, s.197-198). I. Dünya Savaşı ve ardından II. Dünya savaşlarında erkeklerin büyük bir kısmı silahaltına alınmasına paralel olarak, kadın iş gücünün ön plana çıktığını söylemek mümkündür. Günümüzde ise daha genelinde kadın çalışan oranı %49,7’sini oluşturmaktadır. Dolayısıyla dünya nüfusunun yarısını kadın çalışanlarının oluşturduğunu söyleyebiliriz. Gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerin kalkınmasını sağlamasında kadın iş gücü istihdamına önemli bir yer ayrılmalıdır (Demir,2014). 20 yy. başlarında gerçekleşmiş savaşlardan dolayı AB ülkelerinde erkek istihdam oranlarını piyasadan çekilmesi ile birlikte, kadın iş gücünün değeri artmış ve buna doğru orantı olarak mesleki uzmanlaşmada artış sağlanmıştır. Fakat 1980’li yıllarda kadınların iş gücü piyasasında artış

sağlanmışsa da bu her anlamda gerçekleşmemiştir. Gelişmiş ülkelerde dâhil cinsiyete yönelik iş gücüne katılım sağlamış ve kadınlar öğretmenli, hemşirelik gibi iş alanlarına yöneltilmiştir.

Küreselleşme ile birlikte gerçekleşen değişim ile birlikte dünya genelinde kadın istihdamını artmıştır. Özellikle Fordist üretiminin yetersizliği görüldükten sonra, üretimde esnekliğe gidilmesi (çalışma saatleri, üretim koşulları) kadın iş gücüne katılım oranında artış sağlamasında bir faydası olduğu görülmüştür. Küreselleşmenin sağlamış olduğu gelişmeler sonucunda kentleşme ve sosyal alt yapısı gelişmiş, eğitim imkânına sahip kadının vasıf seviyesinin yükselmesi ile birlikte hizmet sektöründeki istihdamı da önemli bir artış sağlamıştır. Tatbikîde bu olumlu gelişmelerin yanında küreselleşme aynı zamanda kadın yoksulluğu, cinsiyet eşitsizliği ve çalışma koşullarının bozulması gibi sorunları da beraberinde getirmiştir (Sağlık ve Çelik, 2018, s.106-108).

#### 4. Kadın Çalışanların Karşılaşmış Olduğu Eşitsizlikler

Cinsiyete bağlı olarak kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunları beş grupta ele almak mümkündür. Bunları sıralayacak olursak (Kocacık ve Gökçaya):

- Eğitimde ve meslek eğitiminde eşitsizlik,
- İş yerinde yükselme ve iş bulmada eşitsizlik,
- Ekonomik kazançta (ücrette) eşitsizlik,
- Sosyal haklarda eşitsizlik,
- Cinsel tacizlere mağdur kalma.

Çalışma hayatında erkeklerle aynı işi yapmakta olan kadının iş yerine alınma, ücretlendirme, yükseltme, tahin, terfi ile diğer maddi ve manevi olanaklar açısından değişik uygulamalara maruz kalmaları, istihdamın çeşitli yerlerinde, kadınların üzerinde yer alan eşitsizliklerin göstergeleridir. Kadın çalışanların, mesleki anlamda ilerlemeleri erkek meslek taşlarına göre daha fazla efor sarf etmek ve daha uzun bir süre beklemek zorunda kalmaktadırlar (Mercanoğlu,2009,s.42). Günümüzde de birçok işletme yeri, belirlemiş oldukları bazı mevkilere kadın çalışanlar konusunda, kadınların hamilelik dönemleri ve annelik olgularının getirmiş olduğu psikolojik durumlarını öne sürerek ayrımcılık yapmaktadır. Ayrıca kadın çalışanların eğitim düzeylerinin yetersiz olması, aile içindeki almış oldukları roller, ekonomik şartlar gibi faktörlerden dolayı da çalışma hayatında ilerleme konusunda zorluk yaşamaktadır.

#### 5. Türkiye’de Kadın İş Gücü

Alışılmış ataerkilliğin maddi anlamdaki temelleri yeni piyasadaki güçleri, kırsal alanda kapitalistleşme ve ekonomi alanında marjinalleşme ve yoksullaşma sürecinin etkisi altında kalarak çökmektedir. Türkiye’de kadın emeğinin ve doğurganlığının direk olarak erkekler tarafından denetlenmesine dayanması, piyasanın altında yoğunlaşan ücretli ve ücretsiz iş gücüne ataerkil aile tarafından yönetilen erkek reisin el koymasını kolaylaştırmıştır. Türkiye’de erkek ayrıcalıklarının Pazar ekonomisinde de devam etmesi, kadınların kazanmış olduğu ekonomik ücreti, kendilerinin olmadığı halde denetleme yetkisine sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kadınların aile içi iş bölümünde de ikincil plana atıldığı görülür (Kandiyoti,2007,s.227-229). Türkiye nüfus sayımlarının 2019 verilerine göre kadın nüfus oranının 41.433.861 olduğu, erkek oranının ise 41.721.136 kişi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ülkemizde toplam nüfusun %49 kadınlar oluştururken %50’sini erkekler oluşturmaktadır. Erkekler ve kadınlar arasında oransal bir denge söz konusudur.

**Tablo4:** Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler (%)

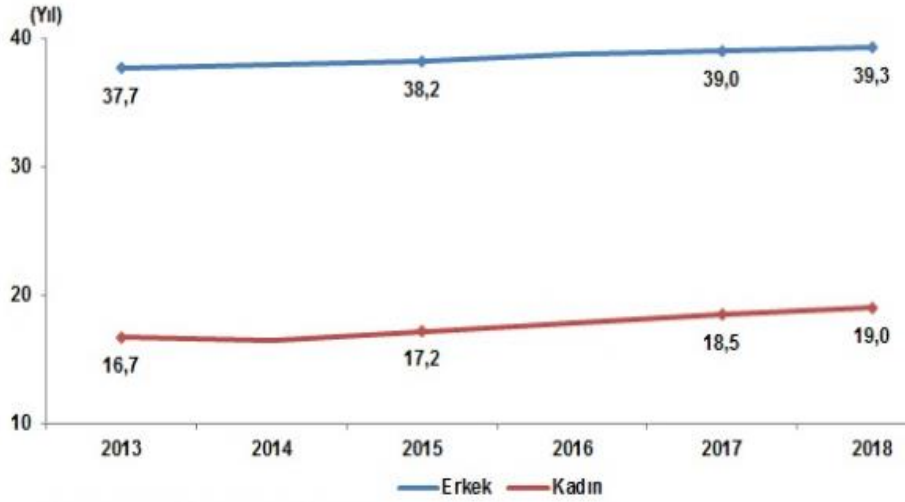
	Toplam	Erkek	Kadın
<b>Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+yaş)</b>	4.5	1.3	7.6
<b>Yüksekokul veya fakülteden mezun nüfus oranı (25+yaş)</b>	19.9	22.4	17.5
<b>İstihdam oranı (15+yaş)</b>	47.4	65.7	29.4
<b>İş gücüne katılma oranı (15+yaş)</b>	53.2	72.7	34.2
<b>İşsizlik oranı (15+yaş)</b>	11.0	9.5	13.9

**Kaynak:** TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2018.

Türkiye’de üniversite mezunu olan 25 ve üstü yaşındaki nüfusun toplam nüfus içerisindeki oranı 2008 yılı verilerine göre %9,8 iken 2018’den sora ise %19,9 oldu. Bu oranların cinsiyete yönelik bakıldığında; 2008 yıllarında 25 ve üstü yaşta yer alan en düşük üniversite mezunu olan kadın oranı %7,6 iken, erkeklerin oranı buna göre %12,1 olmuştur. Bu oranlar 2018 yılında artış göstererek kadınların oranı %9,9 büyüyerek %17,5, erkeklerde ise bu oran %10,3 büyüyerek %22,4 olmuştur. Hanehalkı işgücü araştırması sonucuna baktığımızda; 2018 yılı, Türkiye’de 15 ve üstü yaşta istihdam oranı %47,4 olurken bu oranın kadın istihdamı %29,4, erkek istihdamı ise %65,7 olmuştur.



**Grafik1: Çalışma Hayatı Süresi**



**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2013- 2018.

Çalışma hayatı süresi, bir bireyin yaşamı boyunca işgücü piyasası içerisinde aktif olduğu yıl sayısıdır. Hanehalkı işgücü araştırması sonucuna göre; bireylerin çalışma hayatında devam süresi, 2013 yılı verilerine göre 15 ve üstü yaştaki kadın çalışanlarda 16,7 yıl, erkeklerde ise bu oran 37,7 yıl iken 2018 yılında bu süre kadın çalışanlarda 19,0 yıl, erkeklerde ise 39,3 yıl olmuştur. Buna göre Kazanç Yapısı Araştırmasına bakıldığında, 2018 verilerine göre; ortalama yıllık brüt kazanç 49.001 TL oldu. Bu kazancın, kadınlar için 46.208 TL, erkekler ise 50.297 TL olarak düşünülmektedir. Ayrıca Kazanç Yapısı Araştırmasına göre, 2018 verilerine baktığımızda; cinsiyete oranla toplamda ücret farkı ve eğitim düzeyinde erkek çalışanların lehine ücret artışı gerçekleşti. Ücret farkının toplamda cinsiyete dayalı %7,7 oldu. Bu farkın, en çok %28,8 erkekler ve kadınlar arasında meslek lisesi mezunu görülürken en az farkta %14,3 erkekler ve kadınlar arasında ile lise mezunu oldu.

## 6. Bulgular

Araştırmamızın bulgular kısmına geçmeden önce diğer bölümlerimizde kadının iş gücüne katılımı ve kadın çalışanlar ile ilgili kısaca bilgi verilmiştir. Bulgular kısmında ise araştırmamıza katılan 25 kadın çalışanlarla yapmış olduğumuz görüşmeler ve incelemelerden sonra kadın çalışanlarımız hakkında araştırmanın amacına uygun bir şekilde sorunları, eşitsizlikleri ve sosyal ilişkiler yer almaktadır. Görüşmecilerimizin görüşlerini “G” olarak belirtmişlerdir.

### 6.1. Sanayide Kadın Çalışan Olmak

Sanayide kadın çalışan olmak nasıldır? Sanayide kadın çalışan olmanın beraberinde de getirmiş olduğu birçok zorluk karşısında, sanayide kadın olmak duygusunun nasıl bir şey olduğunu bu soru ile anlamaya çalışılmıştır. Görüşmecilerimizle yapmış olduğumuz mülakatlarda, kadın çalışanların sanayi ortamına ilk girdiklerinde ben bu işi yapamam korkusunu yaşamışlardır. Burada görülüyor ki kadın çalışanların, sanayi ortamına girmeden önce kendilerini olumsuz yönde motive ediyor. Ancak çalışma ortamına alıştıktan sonra bu düşüncelerini değiştiriyorlar ve kadınların aslında ne kadar güçlü olduğunu anlatıyorlar. Çünkü görüşmecilerden biri şu sözleri söylemekte: “Başta sanayide çalışmam korkusu yaşadım ama zamanla bu duruma alıştım. Kadınlar her şeyi yapa bilir (G11 mermer sanayi)” sözleriyle kadınların aslında ne kadar güçlü olduğunu ve her işi yapa bilecek kapasiteye sahip olduğunu dile getirmektedir. Araştırmamızda kadınların büyük bir kısmının sanayide mecbur oldukları için çalıştığını dile getirmektedirler. Ekonomik anlamdaki sıkıntılardan dolayı kadın çalışanlar sanayide ağır koşullarda çalışmaya göz yumuyorlar. Böylece bu mecburiyetlik zamanla kadın çalışanların ezilmesine, onların ikinci plana atılmasına ve psikolojik baskı görmesine neden olmaktadır. Kadın çalışanların sanayi bölgelerinde çalışmasını bir görüşmecinin şu sözleriyle anlatmak mümkündür: “Konya sanayisi için duruma alışmak zaman alabilir. Ancak bunun sıkıntılarını kadınlar değil, kadınlara alışmak zorunda olan erkek çalışanlar çekmektedir (G15 makine sanayi)” diyor.

Böylece Konya’daki aile yapısının ataerkil bir yapı olmaktan çıkıp, erkelerin kadınlarında çalışabileceğini benimsemesi gerekmektedir. Özellikle mavi yakalı kadın çalışanların erkeklerin çalışma ortamındaki yanlış hareketleri, kadına davranış şekilleri ve bu konudaki sosyo/psikolojik baskıları kadın çalışanlar tarafından en çok şikâyet edilen kısım olmuştur. Kadın çalışanların bu konudaki rahatsızlığını şu sözlerle aktardı: “Eğer fazla erkeğin arasındaysanız onun bir sorununu oluyor. Mesela gözler üzerinizde oluyor sürekli bakmalar, laf atmalar, konuşma çabaları gibi bir o zorluğu var benim için (G5 otomotiv sanayi)”. Dolayısıyla kadınların bu durumda kendi toplumsal cinsiyet rolünü çalışma yaşamında kapattığını, bir erkek gibi davranması gerektiğini bulgularımız arasında yer almaktadır. Kadın çalışanların erkek ortamlarında ezilmemek için dik durması gerektiğini, edepli olunursa ve kendisine karşı yapılmış bir yanlış sessiz kalmadığı müddetçe kadın çalışanların ezilemeyeceğini vurgulamaktadırlar.

Sanayide kadın olmak duygusunun tüm görüşmecilerin bu konuda çok zor olduğunu bazen kendilerine “benim burada ne işim var?” sorusunu sorarak kendilerini sorgulamaktadırlar. Bunu sebebi ise hiç bilmedikleri yabancı erkeklerle çalışmanın zor olduğunu ve fiziksel anlamda zorluk yaşadıklarını söylemektedirler. Kadınların fiziksel ve biyolojik yönden

erkeklerle eşit güçlere sahip olmadığını görüyoruz. Dolayısıyla erkeklerle aynı işi yapan kadın çalışanların bir süre sonra fiziksel anlamda zorlandıkları ve duygusal anlamda bu konuda yıprandıkları verilerimizin arasında önemli bir yer edinmektedir. Çoğu kadın çalışanların ekonomik alandaki zorluklar sebebiyle çalışmak zorunda olduğunu görüyoruz. Mavi yakalı kadın çalışanların ekonomik durumlarının iyi olması sonucunda asla sanayide çalışmayacaklarını vurguluyorlar. Aslında kadınlar bu zorlukları yaşamasaydı farklı sektörlerde çalışabileceklerini de dile getirmişlerdir. Çünkü bazı mavi yakalı çalışanların okudukları halde kendi branşları üzerinde bir iş bulamadıkları için ve bu zorlu ekonomik şartlardan dolayı sanayi ortamına girdiklerini söylemektedirler.

## 6.2.Kadın Çalışanların Çalışma Ortamındaki Sosyal İlişkileri

İnsanlar arası ilişkilere bakıldığında, herkesin genel olarak bağımsız birey veya gruplar olduğu, ancak başkalarının da etkisi altında bulunduğu, dolayısıyla birbirleriyle bağlantı içerisinde olan iki veya birçok bireylerin durumu anlaşılmalıdır (Wiese,2001, s.57). İş hayatına baktığımızda da bireyler arasında bir iletişim olduğunu görmekteyiz. Bu çalışanlar arasındaki iletişim hem iş ortamını hem de sosyal ilişkileri etkilemektedir. Araştırma da elde edilen bulgulara baktığımızda kadın çalışanların iş yerlerinde bir birlerine yardımcı olduklarını, iş ve sosyal ilişkilerinin bir birlerine karıştırmadıklarını ve iş yerindeki ilişkilerinin iyi olduğunu söylemektedirler. Fakat kadın çalışanlar arasında iş ilişkileri iyi olsa da özellikle kurumsal firmalarda çalışan mavi yakalı kadınların dayanışmalarının zayıf olduğu görülmektedir.

Görüşmecilerimizden birisinin şu sözleri: “Bir kişinin size yardım etmesi veya destek olması bunun iki gün sonra senin arkandan konuşmayacağı anlamına gelmiyor (G1 otomotiv sanayi)” demesi ve görüşme yaptığımız birçok kadının da kadın çalışanların bir birlerinin arkasından konuştuklarını, amire, müdüre veya patrona çalışan kişiler hakkında bilgi sızdırdıklarını dile getirmektedirler. Burada kadın çalışanların bir birleriyle çalıştığı ve iş ortamında çıkar meselelerin olması, iş ortamındaki katı kuralların yer aldığı için böyle bir harekette bulunduğu varsayılmaktadır. Durkheim’in çıkarıcılığın tek başına olması bu durumu çatışmaya götüreceğini söylemektedir. Dolayısıyla işçilerin bu çıkar meseleleri bir süre sonra iş yerindeki huzuru da bozacaktır. Edinilen verilere göre kurumsal firmada çalışan kadınların amirlere ve müdürlere yakın olması, onların her dediğini yapması, onların çalışanlar hakkında bilgi sızdırması ilerleyen dönemlerde bu mavi yakalı çalışanların vardiya amiri, şef olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca bunu yapan çalışanların diğer mavi yakalara göre çalışma koşullarında esnek davranıldığını ve diğer çalışan kadınlar kadar ezilmediği edinilen bilgiler arasındadır. Dolayısıyla tek taraflı çıkar meselesinin oluşu kadınlar arasındaki dayanışmayı yok ediyor ve iş yeri ortamındaki ilişkilerin zayıflamasına sebep oluyor. Mavi yakalı çalışanlar arasındaki bu ilişkiler olumsuz iken, beyaz yakalı kadın çalışanlar arasında bu ilişkilerin gayet düzgün olduğu ve iş ilişkisiyle sosyal ilişkilerin bir birine karıştırılmadığını söylemektedirler. Sanayide çalışan kadınların erkeklerle olan iletişimine baktığımızda hemen hemen her görüşmeci erkek çalışanlardan çekindiğini, onlarla iletişim halinde olduklarında kadınlık olgularını kapattıklarını, erkek çalışanlarla çok fazla iletişim kurarlarsa bunun yanlış anlaşılacağını söylemektedirler. Bu konuda kadın görüşmecimiz “Vardiya amirinin erkek gibi yürüdüğünü ve erkek gibi konuştuğunu (G1 otomotiv sanayi)” söylemektedir. Görüşmecilerimizden bir kısmı erkeklerle çalışmanın bir sorun olmadığını, kadın çalışanlara iyi davrandığını söylerken, kurumsal firmalarda çalışan kadınların ise bu konudan çok şikâyetçi olduğunu, erkeklerle iletişim kurmanın sakıncalı olduğunu arz etmektedirler. Sonuç olarak baktığımızda kurumsal firmalarda erkek ve kadın çalışan sayısı fazla olduğu için buralarda oluşan sorunların daha çok olduğu ve kadın dayanışmasının daha az olduğunu söylemek mümkündür. Tam tersine baktığımızda ise kadın çalışanların azınlıkta olduğu yerlerde de kadınların dayanışmasının kurumsal firmalara nazaran daha kuvvetli olduğunu söylemek mümkündür.

Elton Mayo, Roethlisberger ve Dickson’un çalışma ortamında işçilerin arkadaşlık, tanınma, statü ve grup desteği gibi sosyal ilişkilerinin oluşturulması, fabrika ya da işyerini ekonomik olduğu kadar sosyal bir birim haline de getirilmesini ve böylece verimliliğinde artacağını söylemektedirler (Slattery,2017, s.268-271). Özellikle kurumsal firmalarda bu duygunun eksikliği, oradaki çalışanların aidiyet duygusunun olmayışı, iş yerine yabancılaşması o iş yerindeki verimliliği ve dayanışmayı azaltmaktadır. Böylece bu dayanışma olgusunu arttırma için işverenlerin katı iş koşulları yerine, ekip çalışmasına önem vermeli, sosyal ortamlar oluşturmalı (mesela yılda bir kez toplu yemek organizasyonu gibi) ve iş rotasyonunu buna göre şekillendirilebilir.

## 6.3.Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasındaki Eşitlik Düzeyi

Bu başlıkta kadın ve erkeklerin çalışma ortamındaki eşit haklara (maaş, davranış şekilleri, zam vs.) sahip olup olmadıklarını elde edilen verilerin yorumlanmasıyla anlayacağız. Görüşmecilerimizden bazıları çalışma ortamında erkeklere tanınan toleranslar kadınlara tanınmadığını şu sözlerle anlatmaktadır: “Erkeklerle eşit haklara sahip değiliz. Erkeklerin yapabileceği işleri bize yaptırıyorlar. Kadınlara çok baskı yapılıyor amirler olsun, müdür olsun. Mesela telefon kullanmak yasak ama erkekler kullanıyor bir şey diyemiyorlar. Kadınlara ise psikolojik anlamda baskı yapılıyor. Giyim de bile karışıyorlar. Mesela önlüklerimizin önünü bile açtırmıyorlar (G21 gıda sanayi).” Dolayısıyla bu cümlelere baktığımızda kadınların çalışma ortamında erkekler kadar özgür olmadıklarını sürekli baskı altında çalıştırıldıkları aşikârdır. Burada kadınların kendini savunamaması da dikkat çekmektedir. Çünkü kendini savunan kadınların işten çıkartma ile korkutulması onların kendini iyi ifade edemedikleri görülmektedir.

Kurumsal firmalarda maaş, zam, mesai ücreti gibi konularda eşitsizlikler orta ölçekli işletmelerden daha fazla olduğunu gözlemlenmektedir. Kurumsal firmalara baktığımızda kadınlara burada cinsiyet ayrımcılığının diğer işletmelere göre çok fazla olduğunu görüşmecimiz şu sözleriyle ifade ediyor: “Kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret ve kıdem farkı var. Erkeklerin yaptığı işi bende yapıyorum ama erkekler bizden daha fazla maaş alıyor (G18 gıda sanayi)”. Bu konuda başka bir görüşmecimiz ise:

“Erkeklerle eşit haklara sahip değiliz. Maaş konusunda bir şey söylemem yapılan işe ve ağırlığına göre değerlendiriliyor ama herkes başlangıçta girerken aynı maaş üzerinden sözleşmeye imza atıyor. Onun dışında mesai ücretleri erkekler için az veriliyor veya kıdem farkı da erkekler için az veriliyor. Kadın olduğumuz için işte yapılan bir hata sonrası yükselme oranı daha fazla oluyor. Yani konuşma tarzları daha sert. Bir erkeği aynı şekilde bize yapılan davranışlar yapılmıyor. Kendini savunmanız gerekir yoksa ezilen taraf siz oluyorsunuz (G1 otomotiv sanayi)”.

Ayrıca zam konusunda eski çalışan elemanların yeni veya birkaç yıllık elemanlardan biraz daha fazla zam aldıklarını ve erkek çalışanlarında kadın çalışanlara göre zam farkının biraz daha fazla olduğunu söylemektedirler. Dolayısıyla çalışan kadınlar emeğinin karşılığını tam anlamıyla alamıyor. Çoğu kadın daha öncede bahsettiğimiz gibi ekonomik zorluklardan dolayı bu haksızlıklara göz yumuyor. Aslında kadın çalışanların yoğun olduğu işletmelerde kadınlar birlik beraberlik konusunda bir arada olsalar bu ezilmelerin önüne geçebilirler. Burada da Marx'ın kendinde sınıf ve kendi içinde sınıf olgusuna değinmek mümkündür. Aynı statü ve sınıfa sahip insanların bir arada birleşmesi o sınıfın diğer sınıflara karşı bir avantaj sağlayacağı varsayımlar arasındadır. Yalnızca erkek ve kadın çalışanlar arasında değil kadının diğer kadın üzerinde de eşit haklara sahip olmadığı verilerimiz arasında yer almaktadır. Yani çalışma yaşamında kadınlarında bir birleri üzerinde bir baskı ve ezme söz konusu olmaktadır. Bu konuda görüşmecimiz şöyle söylemektedir:

“Benim çalıştığım yerde üç masa var. Ben makine başında duruyorum. Vardiya amiri (kadın) sevdiği bir elemana hafif malzemenin bin adet verip sabaha kadar yap bunu yavaş yavaş diyor ancak bizler sabaha kadar ağır malzemeler, sürekli parça malzemelerle çalışıyoruz ve bize kota koyuyorlar. Amire ne kadar çok yakın olursanız o kadar rahat ediyorsunuz iş yerinde. Ama karşısında durup yanlış olan bir şeyi savunursanız mağdur siz olursunuz (G1 otomotiv sanayi)” dile getirmektedir. Dolayısıyla kadını yalnızca erkekler değil kendi hemcinsini ezdiği görülmektedir.

#### 6.4. Çalışan Kadınların Yaşamış Oldukları Zorluklar

Sanayi devriminin kadınlara bir özgürlük kazandırdığı doğrudur. Ancak her bir gelişmenin zaman içerisinde bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Kadın çalışanlar sanayi devrimi sonrası emeğinin karşılığını almış olsa da onları yeni bir zorlukla da karşı karşıya bırakmıştır. Kadın çalışanların yaşamış olduğu temel zorluklardan birisi ev iş dengesini sağlayamamaktır. Elde edinilen verilere baktığımızda özellikle evli kadınlar hem çalışmak zorunda kalıyorlar hem de ev işlerini idare etmek için ayrı bir çaba sarf ediyorlar. Görüşmecilerimizden biri şu cümleleri sarf etmekte: “Sabah geliyorsun akşam gidiyorsun, evine gidiyorsun yemek temizlik her şey sana ait oluyor (G16 mermer sanayi)” demesi aslında onun ne kadar zorlandığının göstergesidir. Aile fertlerinden çoğu zaman yardım görmeyen kadınlar aslında yine emeğinin karşılığını alamaması gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. Kadınların bir diğer yaşamış olduğu zorluklar ise ailesine yeterince vakit ayıramaması olmuştur. Evli kadınların haftada bir gün izinli olması nedeniyle aileleriyle yeterince ilgilenememekten şikâyet etmişlerdir.

Çalışan kadınların genelde izinli günlerinde dâhil sosyal faaliyetlerini gerçekleştirememesi, yoruldukları için sürekli evde dinlenmeleri ve bu izin günlerinde de ev işi yapmak zorunda olduklarını söylemektedirler. Dolayısıyla kadın çalışanların fiziksel açıdan bakıldığında erkeklerin yapmış olduğu işi yaptıkları için fazla çaba sarf ediyorlar. Böylece bir günlük izin günleri onlara yetersiz gelmektedir. Kadın çalışanlar haftada iki gün izinli olmaları onlar için daha verimli olacağını söylemektedirler. Ayrıca kadınlar yetersiz dinlenmenin sonucunda bel ve sırt arılarının olduğunu dile getirmektedirler. Burada sanayiden kadın çalışanların zaman içerisinde sağlık sorunlarıyla da karşılaştığını görmekteyiz. Edinilen verilere göre kadın çalışanların ayrıca erkek çalışanlarla iletişimi kurmakta zorluk yaşadığını da belirtmişlerdir. Sanayi ortamında her sınıftan insanların olması kadın çalışanların erkek çalışanlarla anlaşmakta zorluk yaşamaktadırlar. Çünkü erkek çalışanların kadın çalışanlara daha sert olmaları ve bu konuda kadınları küçümsemeleri, kadın çalışanların erkeklerle olan iletişimini de kopartmaktadır. Sanayide çalışmanın vermiş olduğu zorlukların yanı sıra kadın çalışanların işe gelip gitme konusunda da zorluklar yaşadığını söylemek mümkündür.

### 7. Sonuç

Türkiye’de kadın çalışanlar haklarını korumak için birçok önemli adım atmıştır. Fakat araştırmalara göre bu çalışmalar ve edinilen kuralların yavaş ilerlediği, özellikle kadın çalışanların sorunlarını tam anlamıyla düzeltilmediği görülmektedir. Araştırmamızda 25 kadın çalışan ile yüz yüze görüşme yapılmış ve sanayide çalışan kadınların sorunları araştırılmıştır. Elde edilen verilere göre kadın çalışanlar cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaya devam ettiğini, erkeklerle eşit haklara sahip olmadığını, emeğinin karşılığını tam anlamıyla alamadığını ve işverenlerin bu gibi konularda adil olması gerektiğini vurgulamışlardır. Kadınlar çalışma şartlarındaki katı kuralların olması, erkeklerle iletişimde zorlanmaları ve işe girdikleri zaman verilen vaatlerin ve kuralların tam anlamıyla gerçekleşmediğini böylece bu konuda da zorlandıkları görülmektedir. Dolayısıyla kadın çalışanların bu yaşamış oldukları zorluklarda işverenlerin ve erkek çalışanların bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Orta ve küçük işletmelerde çalışan kadın görüşmecilerimize baktığımızda genel anlamda erkeklerle eşit haklara sahip olduğunu, erkeklerin kadınları kolladığını ve onlara ağır iş yüklemediklerini, erkeklerin kadınlarla iyi anlaşmış olduğunu vurgulamaktadırlar. Kurumsal firmalarda çalışan kadınların ise erkeklerle eşit haklara sahip olmadıklarını, psikolojik baskı altında olduklarını ve sürekli olarak ezildiklerini söylemektedirler. Bu da bizi küçük ve orta işletmelerde kadınların ezilme oranı kurumsal firmalara göre biraz daha az olduğunu varsayımına götürmektedir. Kadın çalışanların sadece karşı cinslerinden mağdur olmadığını aynı zamanda hemcinslerinden de zarar gördükleri edinilen bilgilerimiz arasındadır. Kadın çalışanların çok olduğu iş yerlerinde kadın dayanışmasının az olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların yoğun olduğu iş yerlerinde, kadın çalışanlar bir birlerinin arkasından konuştuklarını,

üst mevkideki kişilere içerden bilgi sızdırdıklarını söylerken, kadınların daha az olduğu iş yerlerinde ise kadınların bir birini kolladığını, bir birlerine destek olduklarını dile getirmektedirler.

Ayrıca kadın çalışanlara göre Konya'daki sanayi işletmelerinden memnun olmadıklarını, Konya sanayisindeki işverenlerin emeklerinin karşılığını vermediğini savunmaktadırlar. Sanayide çalışan kadınların sadece iş yerlerinde zorlanmadıkları aynı zamanda da sosyal hayatlarının da olmadığını görmekteyiz. Kadın çalışanlar özellikle evli bayanlar, ev iş dengesini kuramadıklarını ve bu ikisi arasında zorlandıklarını ifade etmektedirler. Kadın çalışanlara kolaylık sağlanması, izin günlerinin haftada ikiye çıkarılması ve erkeklerle eşit haklar içinde çalışması önerilebilir. Bunlara çözüm olabilmek içinde kadın olgusunu, kadınlara benimsetmek (yani kadının her şeyi yapabileceğini onlara benimsetmek ve çalışma hayatında kadın dürtülerini kapatmamalarını öğretmek), iş yerlerindeki çalışan erkeklerle ve işverene kadınların ne tür zorluklarla uğraştığı anlatılabilir. Aynı zamanda erkek çalışanlara ve işverenlere kadınlara nasıl davranması gerektiği ile ilgili de seminerler düzenlenebilir. Sonuç olarak kadınların bu mağduriyetlerinin önüne geçebilmek için işverenlerin ve iş yerinde çalışan erkeklerin bilinçlendirilmesi gerektiğini, denetimlerin düzenli olarak yapılması, kadın çalışanların ne olursa olsun kendilerini savunması gerektiğini ve çalışanların haksızlığa karşı çıkmaları gerektiği düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Demir, N. (2014) İş Hayatında Kadın, Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi, sayı:310. <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/is-hayatinda-kadin/1854>, Erişim Tarihi: 02.01.2021.
- Durmaz, Ş. (2016) İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, cilt: 2, sayı: 3, sayfa: 37-60.
- Edgell, S. (2006) The Sociology of Work, Continuity and Change in Paid and Unpaid Work, Sage Publications.
- Fidan, F. (2000) Kapitalizmin Gelişme Sürecinde Kadının Çok Yönlü Konumu (Medya Örneği), Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, cilt:1, sayı:1, sayfa:117-133.
- Gökkaya, B. (2014) Cam Tavan, Kadın Ve Ekonomik Şiddet, International Journal of Social Science, sayı:26, sayfa: 371-383.
- Kandiyoti, D. (2007) Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar, [Çeviren: Bora Aksu, Sayılan Fevziye, Tekeli Şirin, Tapınç Hüseyin, Özbay Ferhunde] Metis Yayınları, 2.Baskı, İstanbul.
- Kocacık F. ve Gökkaya B.V. (2005) Türkiye'de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları, C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, cilt:6, sayı:1, sayfa: 195-219.
- Kümbetoğlu, B. (2017) Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma, 5.baskı, Bağlam Yayıncılık.
- Mercanhoğlu, Ç. (2009) Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik Kadın Yöneticilerin İş Ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları Ve Bedelleri, Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, Sakarya Üniversitesi, 41-50.
- Patton, M.Q. (2014) Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri, [Çeviren: Selçuk Beşir Demir & Mesut Bütün], 3.baskı, Pegem Yayınları.
- Sağlık B. ve Çelik Y.H. (2018) Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi cilt:2,sayı:2, sayfa:95-120.
- Sencer M. ve Irmak Y. (1984), Toplum Bilimlerinde Yöntem, Say Yayınları, İstanbul.
- Slattery, M. (2017), Sosyolojide Temel Fikirler, Sentez Yayıncılık, Ankara.
- Topalhan T. ve Aksungur M. (2019) Toplum Yapısı İçerisinde Çalışma Olgusunun Ortaya Çıkışı ve Yaşanan Dönüşümler, International Journal of Social Sciences Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, Volume 3, Issue 16, p. 1-23.
- TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2013- 2018.
- TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2018.
- Wiese, L.V. (2001) İlişki Sosyolojisi, [Çeviren: Talip Tuztaş] [Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi](#), cilt:0, sayı:1.
- Yılmaz A., Bozkurt Y. ve İzci F. (2008) Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 89-114.



## Ekler

### EK -1: Etik Kurul İzni Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.01.2021-E.1176



T.C.  
KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı : E-46409256-300-1176  
Konu : Dr. Öğr. Üyesi Hatice Budak Hk.

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Hatice BUDAK  
Öğretim Üyesi

Sanayide Çalışan kadın Olmak ve Sorunları: Konya Örneği isimli araştırma projesi çalışmasının Dr. Öğr. Üyesi Hatice BUDAK'ın sorumluluğunda Yardımcı Araştırmacı olarak Emre DUMLU'nun katılımları ile yürütülmesi ile ilgili İnsan Araştırmaları Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuz 26.01.2021 tarihli 2021/01/07 sayılı kararımızda değerlendirilmiştir. İlgili çalışmanızda Üniversitemizin adının geçmemesi, Covid-19 virüsü nedeniyle Ülkemizde yaşanan salgın sürecinde sosyal mesafe kurallarına ve salgın için alınan kararlara uyararak çalışmanız şartı ile kurulumuzca uygun bulunmuştur. Çalışmalarınızda başarılar diler gereğini saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Çağatay ÜNÜSAN  
İnsan Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

#### Mevcut Elektronik İmzalar

*Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.*

ÇAĞATAY ÜNÜSAN (İnsan Araştırmaları Etik Kurulu - İnsan Araştırmaları Etik Kurul Başkanı) 28.01.2021 12:07  
Belge Doğrulama Kodu :BELMPKJ6 Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/kto-karatay-universitesi-ebys>

Adres: Akabe Mahallesi Alaaddin Kapı Caddesi No: 130 Karatay/Konya  
Telefon: 444 1251 Faks: 0332 202 00 44  
e-Posta: rektorluk@karatay.edu.tr Web: www.karatay.edu.tr  
Kep Adresi: ktokaratayuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Celaleddin ÇİBİK  
Unvanı: Sekreter  
Tel No: 444 1251-7258



Bu belge, Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.