

İbrahimoğlu, M., Taslak, B. & Çamur, G. (2023). Erkek esnafların kadın istihdamına bakış açılarının toplumsal cinsiyet algıları bağlamında değerlendirilmesi. *Sosyal Politika ve Sosyal Hizmet Çalışmaları Dergisi*, 4(1), 47-69.

ARAŞTIRMA / RESEARCH

Başvuru Tarihi: 04/03/2023
Kabul Tarihi: 27/05/2023


ERKEK ESNAFLARIN KADIN İSTİHDAMINA BAKIŞ AÇILARININ TOPLUMSAL CİNSİYET ALGILARI BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ


The Evaluation of The Perspectives Of Tradesmen's On Female Employment in The Context of Gender Perceptions


Merve İBRAHİMOĞLU*

Büşra TASLAK**

Gülsüm ÇAMUR***

*Arş. Gör., Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, merve.ibrahimoglu@omu.edu.tr,  0000-0001-8168-9505

**Yüksek Lisans Öğrencisi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyal Hizmet Ana Bilim Dalı, busrataslak97@gmail.com,  0000-0001-9752-2152

***Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, gulsum.camur@omu.edu.tr,  0000-0001-5116-2462

ÖZ

Toplumsal cinsiyet kavramı; kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sağlanmasında bir baskı unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumun geleneksel bakış açısı doğrultusunda oluşan toplumsal cinsiyet algısı, kadınların yaşamında eğitim, sağlık vb. birçok alanda yer almakla birlikte kadın istihdamında da etkili olmaktadır. Kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet algısı bağlamında oluşan sorunların tespit edilmesinde, yeni politika ve hizmetlerin geliştirilmesinde birbirinden farklı birçok meslek grubuna sorumluluk düşmektedir. Bu noktada mesleki uygulama alanları içerisinde çocuk, yaşlı, engelli, göçmen vb. birçok grubu barındıran sosyal hizmet mesleğinin önemli uygulama alanlarından biri de kadındır. Mesleğin bu amaç ve sorumlulukları göz önünde bulundurularak kadın istihdamı konusunda kadınların sorunlarının tespit edilmesi ve sosyal hizmet bakış açısıyla yeni sosyal politika ve hizmetlerin oluşturulmasına katkı sunmak amacıyla yapılan bu araştırma; işveren konumundaki erkek esnafların toplumsal cinsiyet algıları bağlamında kadın istihdamına bakış açılarını ele almaktadır. Bu bağlamda araştırmada erkek esnafın toplumsal cinsiyet algısının öğrenilmesi, mevcut algının kadın istihdamını ne yönde etkilediğinin belirlenmesi, elde edilen veriler doğrultusunda varsa kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet algısındaki olumsuzluklara ve kadınların iş yaşamına katılmasında engel olan durumlara

yönelik öneriler oluşturulabilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda Samsun ili merkezinde işveren konumundaki 13 erkek esnafla, demografik özellikler ve açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla derinlemesine görüşme gerçekleştirilerek veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler betimsel ve içerik analizi yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda; katılımcıların genel söylemlerinde kadın istihdamına yönelik olumlu görüşleri olmakla birlikte derinlemesine ifadelerinde bakış açılarının temelinde geleneksel toplumsal cinsiyet anlayışının var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, toplumsal cinsiyet, kadın istihdamı

ABSTRACT

The concept of gender; It emerges as an element of pressure in ensuring equality between women and men. The perception of gender, which is formed in line with the traditional perspective of the society, affects education, health, etc. in women's lives although it takes place in many areas, it is also effective in women's employment. Many different professional groups have responsibilities in determining the problems that occur in the context of gender perception towards women and developing new policies and services. At this point, there are children, elderly, disabled, immigrants, etc. in the fields of professional practice one of the important application areas of the social work profession, which includes many groups, is women. Considering these aims and responsibilities of the profession, this research is carried out in order to determine the problems of women in women's employment and to contribute to the creation of new social policies and services from a social work perspective; It deals with the perspectives of male tradesmen, who are employers, on women's employment in the context of gender perceptions. In this context, it is aimed to learn the gender perception of male tradesmen, to determine how the current perception affects women's employment, and to create suggestions for the negativities in gender perception towards women, if any, and the situations that prevent women from participating in business life, in line with the data obtained. In this direction, data were obtained by conducting in-depth interviews with 13 male tradesmen who are employers in the city center of Samsun, through a semi-structured interview form consisting of demographic characteristics and open-ended questions. The obtained data were analyzed using descriptive and content analysis methods. As a result of the study; Although the participants have positive views on women's employment in their general discourse, it has been concluded that there is a traditional understanding of gender in the basis of their perspectives in their in-depth statements.

Keywords: Women, gender, women employment

GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde kadın ve erkek sosyal yaşam başta olmak üzere yaşamın pek çok alanında eşit olamamıştır. Bu eşitsizlik ataerki sistemde kendini çok daha belirgin hale getirmekte ve kadın erkeğin uzantısı şeklinde görülmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı kadına ve erkeğe toplumsal açıdan verilen görev, rol ve sorumluluklar anlamına gelmektedir.

Gözener (2012)'in de belirttiği gibi toplumsal cinsiyet normlarına göre kadın genellikle fedakâr, kırılgan ve kibar olarak nitelendirilir ve bu özelliklerine uygun rolleri üstlenmesi beklenir. Toplumsal cinsiyet algısına göre kadının öncelikli rolü ev işleriyle uğraşmak ve çocukların bakım sorumluluğunu üstlenmektir. Toplumsal cinsiyet algısı erkeğin ise tam tersi hem özel alanda hem kamusal alanda kendisini var etmesine imkân verdiği alanlardan biri de kadın istihdamıdır. İstihdam en genel anlamıyla bireylerin gelir elde edebilmek için herhangi bir yerde, herhangi bir şekilde gelir getirici bir faaliyette bulunması durumu olarak ifade edilmektedir (Toksöz vd., 2014; akt. Çelik, 2019). Geçmişten günümüze gelen süreç içerisinde toplumsal cinsiyet algısının etkili olduğu alanlardan biri de kadın istihdamıdır. İstihdam en genel anlamıyla bireylerin gelir elde edebilmek için herhangi bir yerde, herhangi bir şekilde gelir getirici bir faaliyette bulunması durumu olarak ifade edilmektedir (Toksöz vd., 2014; akt. Çelik, 2019). Geçmişten günümüze gelen süreç içerisinde kadınlar dünyanın birçok farklı yerinde farklı şekillerde ekonomik faaliyetlerde yer almışlardır. Kadın istihdamına yönelik bu tarihsel süreç kapsamında sanayi öncesi dönemde çalışan nüfus köle ve esirlerden oluşmaktadır. Kadınlar da kendilerine yüklenen doğurganlık ve aile bakımı gibi geleneksel rollerinin yanı sıra köle, esir vb. şekillerde çalışma hayatının içinde yer almışlardır (Samsun, 2017). Avcılık faaliyetleri sürecinde kadın ev ve çocuklar ile ilgilenirken, tarımsal faaliyetlerin ortaya çıkmasıyla birlikte kadın da ev dışında bir ortamda çalışmaya başlamıştır (Gözener, 2012). Ancak ilerleyen süreçte yerleşik hayata geçilmesi, tarımsal faaliyetlerde aletlerin kullanılmaya başlanması gibi nedenler doğrultusunda kadının yeri tamamen ev içi olarak görülmüştür (Çelik, 2019). Sanayi Devrimi yaşamın ekonomik, siyasal ve toplumsal açıdan birçok alanını farklı şekillerde etkileyen bir kavramdır (Aksoy, 2016). Sanayi Devrimi ile en temelde fabrikalaşma başlamıştır (Samsun, 2017). Özellikle dokuma sektöründe gerçekleşen gelişmeler kadınların da çalışma yaşamına katılması sürecini beraberinde getirmiştir (Çelik, 2019). Çalışma yaşamına katılan kadın artık bir ücret karşılığında çalışma hayatında yerini almıştır (Özer ve Biçerli, 2003). Bu şekilde kadın, geleneksel ev içi rollerini yerine getirme ya da tarımsal faaliyetler kapsamında kendi topraklarında karşılıksız iş yapma şeklinde gerçekleşen çalışma anlayışının yerine sanayi devrimiyle birlikte işçi adı altında ücret karşılığında ekonomik yaşama katılmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi kadınlar açısından ücret karşılığında çalışma imkânı sunduğu için önemli olmakla birlikte kadınların birçok olumsuz durumla karşı karşıya kalmalarına da zemin hazırlamıştır. Sonuç olarak bu dönemde kadınlar iş yaşamında yer alsa da geçmişten günümüze gelen süreçte varlığını devam ettiren geleneksel düşünceler kadının hayatını her yönden etkilemeye devam etmiştir. II. Dünya Savaşı doğrultusunda erkeklerin savaşta

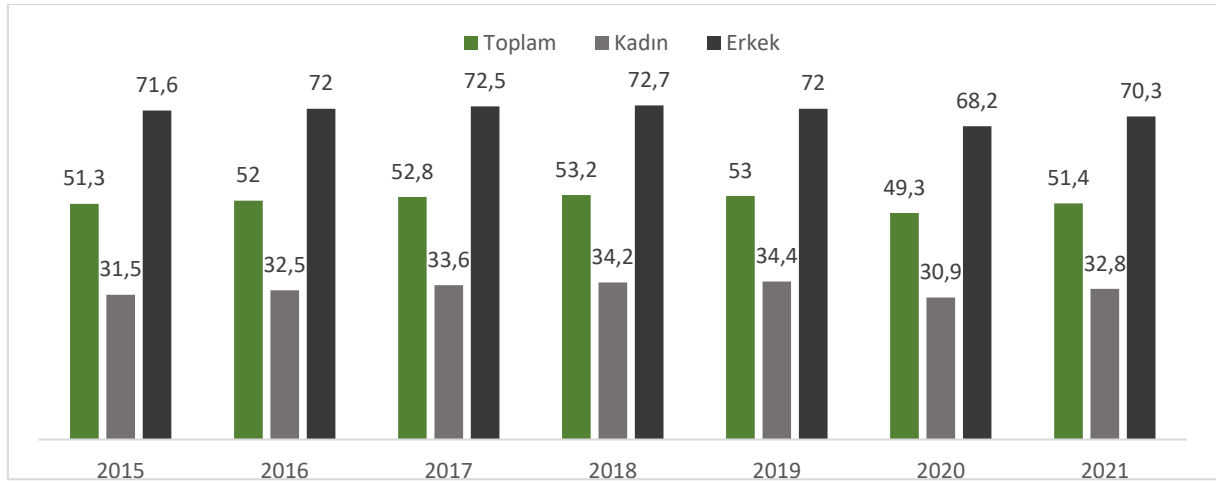
olması çalışma yaşamında erkek istihdamının azalmasına neden olmuş ve bu durum beraberinde ekonomik sorunların yaşanmaması için kadın istihdamının daha da artmasına yol açmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Bu dönemde kadın istihdamının artmasına neden olan bir diğer neden ise 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadınlara yüklenen geleneksel rolleri değiştirmeye ve kadınlara çalışma yaşamında haklar sunmaya yönelik faaliyetleridir (Birinci, 2017). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yanı sıra Birleşmiş Milletlerin faaliyetleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi başta olmak üzere farklı uluslararası etkenlerde çalışma yaşamında yer alan kadınların koşullarını ve haklarını iyileştirmek için çalışmalar gerçekleştirmiştir (Yorgun, 2010). Küreselleşme yirminci yüzyılın ikinci yarısında dünyada gündeme gelen ve tüm dünyada sosyal, siyasal, kültürel ve ekonomik yönleriyle etkili olan bir kavramdır (Gerşil, 2004). Küreselleşme ile meydana gelen değişim ve gelişimler kadınların çalışma yaşamı ile ilgili ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre yeni istihdam alanlarının doğması vb. olumlu ve eşitsizliklerin şiddetlenmesi vb. olumsuz farklı sonuçlar doğurmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Kadın istihdamının dünyada ve Türkiye'de gelişimi birbiri ile benzer olmakla beraber toplumsal farklılıklar doğrultusunda bazı süreçlerde değişiklik arz etmektedir. Kadınların çalışma yaşamına girmesi dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sanayileşme ile gerçekleşmiştir (Çakmak, 2001). Ancak siyasal, sosyal, ekonomik vb. nedenlerle bu süreç dünyadaki diğer birçok ülkeden daha geç bir zamanda yaşanmıştır (Ertürk, 2019). Geç kalınmış olmasına rağmen ülkemizde kadının çalışma yaşamında görünür olması istenilen düzeyde değildir. 1980'li yıllarda tüm dünyada etkisini göstermeye başlayan küreselleşme ile yaşanan ekonomik krizler ev geçiminin sağlanabilmesi noktasında kadınların da çalışma yaşamında yer almasına olumlu bakılmasını sağlamıştır (Sağlık ve Çelik, 2018).

Kadın istihdamı, sosyal ve ekonomik açıdan önemli etkileri olan ve bu nedenle büyük bir özenle üzerinde durulması gereken bir konudur. Aynı zamanda kadın istihdamı birbirinden farklı birçok faktörün etkisi ile şekillendiği için kavramın anlaşılabilmesi noktasında bu faktörlerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Kadınların istihdamında etkili olan faktörler; eğitim, kadınların medeni durumu, kayıt dışı istihdam, ücret farklılıkları ve tüm bu faktörleri kapsayıcı nitelikte olan toplumun geleneksel ataerkil bakış açısıdır (Bulut, 2017). Bu geleneksel bakış açısı doğrultusunda oluşan toplumsal cinsiyet rolleri kadının yaşamında birçok alanda etkili olmakla birlikte özellikle istihdam konusunda önemli etkilere sahiptir. İstihdam büyük oranda erkeklerin elinde erkeklere yönelik şekillenirken kadın kendine yüklenen sorumluluklar nedeniyle istihdamda hem söz sahibi hem de katılımcı olamamaktadır. Kadınların istihdama katılması ise büyük çoğunlukla ailede var olan geçim sıkıntılarını nedeniyle ek bir gelire ihtiyaç duyulması durumlarında mecburi olarak gerçekleşmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Bu durumlarda ise kadınlar gelir getirici bir işte çalışsalar bile ev içerisindeki yemek, temizlik, çocuk bakımı vb. geleneksel rollerini de yerine getirmek zorunda kalmaktadır. Bu da kadının birçok sorumluluğunun olmasına neden olmaktadır.

Kadının çalışma yaşamında yer alması tarihsel süreçte toplumsal cinsiyet algısı ve bu algı bağlamında ortaya çıkan birçok nedenden kaynaklanmaktadır. TÜİK 2021 verilerine bakıldığında Türkiye'deki 15 yaş ve üstü nüfus için toplam işgücüne katılım oranının %51,4 olarak hesaplanmıştır. Türkiye'deki 15 yaş ve üstü nüfusun işgücüne katılım oranına bakıldığında erkeklerin işgücüne katılım oranı %70,3 iken kadınlarda bu oranın %32,8 ile erkek işgücünün yarısından daha az olduğu görülmektedir (TÜİK, 2021). Aşağıdaki Grafik 1'de Türkiye'deki işgücüne katılım oranları belirli yıllarda toplam, kadın ve erkek ayrımıyla yer almaktadır.

Grafik 1. 2015-2021 Yılları Arasında Türkiye'de İşgücüne Katılım Oranları (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2015-2021

Grafik 1'den anlaşılacağı üzere işgücüne katılım oranları toplam, kadın ve erkek olmak üzere üç grupta da yıllara göre artış ve azalış göstermektedir. Ancak kadınların işgücüne katılım oranı tüm yıllarda erkeklerin işgücüne katılım oranının neredeyse yarısı kadardır. Kadınlar ve erkekler arasındaki işgücüne katılım oranlarındaki bu farkın temel nedenlerinden birinin toplumsal cinsiyet algısı olduğu söylenebilir (Ertürk, 2019). Kadın ve erkek istihdamında bu dengesizliğin giderilmesi için toplumun tüm kesimlerini ve tüm alanları içeren anlayış ve politikalar geliştirilmesi gerekmektedir. Çünkü sosyal politika çalışma, işgücüne katılım vb. kavramlar bağlamında ortaya çıkmakla birlikte; sosyal gelişim, sosyal adalet ve sosyal denge gibi konularda çalışmalar gerçekleştiren bir alandır (Alcock, May ve Rowlingson, 2011). Bu doğrultuda kadın istihdamına yönelik mikro, mezo ve makro boyutlarda sosyal politika temelli çalışmalar gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Mesleki odağında dezavantajlı grupların sorunlarını gidermek olan sosyal hizmet mesleği; sosyal adaletin sağlanması, eşitsizliklerin önlenmesi, sosyal sorun ve ihtiyaçların giderilmesi konularında sosyal politika ile etkileşim ve işbirliği içerisindedir (Duyan ve Bayır, 2016). Bu bağlamda kadın istihdamına yönelik sorunların tespit edilmesi ve giderilmesinde sosyal politikaların üretilmesi ve uygulanması noktasında sosyal hizmet mesleği de yer almaktadır.

Çalışmada; erkek esnafların gözüyle kadının iş yaşamında yer almasının toplumsal cinsiyet temelinde ortaya konulması amaçlanmaktadır.

YÖNTEM

Araştırma, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konulduğu bir araştırma yöntemi olan nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yönteminde, birbirinden farklı veri elde etme yolları kullanılabilir. Araştırma kapsamında görüşmeci ve katılımcının birlikte yer aldığı, konuya yönelik hazırlanan soruların cevaplanmasıyla gerçekleştirilen bir konuşma sürecinden oluşan yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak veriler elde edilmiştir. Derinlemesine görüşme yöntemi katılımcının yaşamındaki deneyimlere, duygulara ve inançlara yönelik bilgi elde etmek amacıyla sık kullanılan bir yöntem olduğu için tercih edilmiştir. Çalışmada deneyimlerin ve olguların derinlemesine değerlendirilebilmesi amacıyla fenomenoloji (olgubilim) deseni kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, Samsun ili, İlkadım ilçesinde bulunan işveren konumundaki erkek esnaflar oluşturmaktadır. Evrenden hareket edilerek, nitel araştırma yaklaşımında kullanılan ve amaçlı örneklem yöntemleri kapsamında yer alan, araştırma ile ilgili benzeşik bir grubu ifade eden durumlarda tercih edilen benzeşik örnekleme yöntemi kullanılarak örneklem belirlenmiştir. Örnekleme Samsun ili, İlkadım ilçesinde yaşayan ve işveren konumunda bulunan 13 erkek esnaftan oluşmaktadır. Nitel araştırmada veri toplama sürecinin önemli unsurlarından biri olan doygunluğa ulaşma hususu göz önünde bulundurularak veriler tekrar etmeye başladığında görüşmeler 13. esnafın ardından sonlandırılmıştır. Araştırmada yer alan katılımcılara ait sosyo-demografik bilgilere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgileri

Katılımcılar	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Çocuk Sayısı	İş Kolunun Niteliği	Çalışma Süresi
E1	23	Bekar	Üniversite	-	Giyim	3,5
E2	28	Evli	Lise	-	Giyim	12
E3	34	Evli	İlköğretim	1	Kadın Kuaförü	20
E4	33	Evli	Lise Terk	-	Kadın Kuaförü	10
E5	42	Evli	Üniversite	-	Gıda	9

E6	50	Bekar	Lise Terk	3	Kuyumculuk	30
E7	28	Bekar	Ortaokul	-	Restoran	10
E8	34	Evli	Üniversite	1	Kuruyemişçi	7
E9	50	Evli	Önlisans	1	Gıda	7
E10	40	Evli	Lise	2	Fotoğrafçılık	25
E11	33	Evli	Üniversite	1	Fotoğrafçılık	6
E12	56	Evli	Ortaokul	3	Çiçekçi	40
E13	50	Evli	Lise	3	Gıda	30

Veri Toplama Araçları

Veriler, derinlemesine görüşme aracılığıyla, çalışmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilmiştir. Görüşme formu, Demografik Özellikler kısmında yer alan 6 soru ve devamında araştırma amacı kapsamında oluşturulan on üç açık uçlu sorudan oluşmaktadır.

Veri Toplama Süreci ve Verilerin Analizi

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 26.11.2021 tarihli 2021-917 Karar Sayılı izninin alınmasının ardından görüşmeler 15.12.2021 tarihinde başlayıp 31.12.2021 tarihinde sonlandırılmıştır. Toplamda 13 esnafı yüz yüze gerçekleştirilen görüşmeler esnafın kendi işletmelerinde, işletmenin görüşme için uygun olan idareci odası, oturma alanı vb. kısımlarında gerçekleştirilmiştir. Esnafın görüşme esnasında kendilerini tedirgin hissetmemeleri ve kişisel görüşlerini rahat bir şekilde ifade edebilmeleri açısından, görüşmeye başlamadan önce, Gönüllü Katılım Formunda gizlilik ile ilgili yer alan tüm hususlar kendilerine açıklanmış ve araştırmanın verileri toplanmıştır. Görüşmeler ses kayıt cihazıyla kaydedilmiş, ses kaydı yapılmasını istemeyen bir esnafın cevapları elle not edilmiştir.

Ses kayıt cihazı ve elle yazılarak tutulan görüşme notu bilgisayar ortamına aktarılmış ve Word Dokümanı haline getirilmiştir. Görüşmeye katılan esnafın kimlik bilgilerinin gizli tutulması adına her bir katılımcı için görüşme kodu belirlenmiş ve böylelikle katılımcıların isimleri gizli tutulmuştur. Görüşme bulgularında her bir esnaf 'E' harfi ile temsil edilmiştir. Görüşme yapılan esnafın temalara uygun cevapları bulgular kısmında alıntılanmıştır.

Görüşmeler sonucunda elde edilen ses kayıtlarını yorumlayabilmek için içerik analizi ve betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu analiz yöntemleri doğrultusunda ilk olarak tüm görüşme dokümanları dikkatli ve detaylı bir şekilde tekrar tekrar okunmuştur. Okumalar sonrasında verilerin içeriğinden yola çıkarak araştırmacılar tarafından kodlar oluşturulmuştur. Oluşturulan kodlar ifade ettikleri anlamlar doğrultusunda birleştirilerek temalar belirlenmiştir. Sonrasında veriler, kodlar ve temalara göre düzenlenerek tanımlanmıştır. Gerekli görülen kısımlarda anlaşılabilirliği kolaylaştırmak amacıyla tablolardan yararlanılmıştır.

BULGULAR

İşveren konumundaki erkek esnaflarla gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda elde edilen veriler, Erkek Esnafların Toplumsal Cinsiyet Algısı başlığı altında ‘Bakış Açıları’ ve ‘Meslek Seçim Kriterleri’ olarak adlandırılan iki alt temadan ve Erkek Esnafların Kadın İstihdamı Algısı başlığı altında ‘Kadının Çalışma Yaşamında Olmasına İlişkin Görüşleri’, ‘Kadının Ev İçi Sorumluluklarının İş Yaşamına Etkileri Hakkındaki Görüşleri’, ‘Personel Seçimi ve Görev Dağılımı Kriterlerine İlişkin Görüşleri’, ‘Kadının İşveren Olmasına Yönelik Görüşleri’ ve ‘Kadınların Yapabileceği İşlere İlişkin Görüşleri’ olarak adlandırılan beş alt temadan oluşmaktadır. Her bir tema altındaki veriler içeriklerine göre gruplandırılarak kodlar oluşturulmuş ve daha sonrasında katılımcıların örnek oluşturan bazı ifadelerinin birebir aktarılması yoluyla elde edilen bulgular açıklanmıştır.

ERKEK ESNAFLARIN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI

İşveren konumundaki erkek esnafların, toplumsal cinsiyet kavramı ve toplumsal cinsiyet rollerine yönelik algıları ile kadın ve erkeğin meslek seçiminde etkili olan faktörlere yönelik düşünceleri “Bakış Açıları” ve “Meslek Seçim Kriterleri” temaları altında aktarılmıştır.

1-Bakış Açıları

-Bilgi Sahibi Olmama. Esnafların çoğunluğu toplumsal cinsiyet kavramı hakkında herhangi bir bilgiye sahip olmadıklarını ve bu kavramın kendilerine herhangi bir şey çağrıştırmadığını belirtmişlerdir.

E3, E4, E7, E8, E10 ve E11: “Bilmiyorum”, “Bir bilgim yok”

-Farklılıklar. Esnafların bir kısmı toplumsal cinsiyet kavramının kadın ve erkek arasındaki farklılıkları temsil ettiğini ifade etmişlerdir. Bu farklılıkları; kadın ve erkeğin biyolojik cinsiyeti, kadın ve erkeklere yöneltilen tutumlar, kadın ve erkekten beklentiler olarak sınıflandırmışlardır.

E5: “Bir insanın doğumuyla başlayan erkek ve kadın cinsiyetinin üzerine toplumun beklediği davranışlardır.”

E9: “...toplum içerisinde yani özellikle Türk toplumu içerisinde erkeklerin taşıması gereken sorumluluklar ve bayanların taşıması gereken sorumluluklar bir ayrım yani cinsiyet ayrımı yapılmıştır. Yani bu duruma da toplumsal cinsiyet denilir.”

-Rol Ayırımı. Esnaflar, toplumsal cinsiyet rolleri kavramının kadın ve erkeklere atfedilen özel ve kamusal alandaki görev ve sorumluluklar arasındaki ayırım olduğunu dile getirmişlerdir.

E2: "Erkekler açısından topluma ve kadınlara yönelik saygı, kadınlar açısından ise aynı şekilde evli ise evine sahip çıkma bekarsa kendine sahip çıkma toplumsal cinsiyet rolleridir."

E5: "... geldiğimiz noktada toplumsal cinsiyet rolleri şu şekilde; kadın çocuk bakacak, erkek para kazanacak bence iğrenç ama bunlar mevcut. ... Bizim rollerimiz belirlenmiş yani toplumda. Benim annem elime yumurta alıyorum kıracağım, sen beceremezsin sen yapamazsın diyor. Senin yüzünden beceremiyorum anne. Yani bir problem varsa maalesef ki sen yaptın. Bırak ben halledeceğim zaten, öğreneceğim. Bir tane kabuklu yumurta yedikten sonra gerisini çözeceğim, yani toplumda kadının kendine yaptığı da bu maalesef."

E9: "Yani aile yapısını göz önünde bulundurarak başlayacak olursak evin kadını ve evin erkeği adı altında oluşan roller diyebiliriz. Yani evdeki iş bölümü, dışarıdaki sosyal yaşantı içerisinde gerçekleşen roller olarak sınıflandırabiliriz."

2-Meslek Seçim Kriterleri

-Beceri ve Yetenek. Esnaflar, kadın ve erkeklerin kişisel beceri ve yetenekleri ile bağlantılı meslekleri seçtiklerini dile getirmişlerdir.

E3: "Meslek seçiminde kadınların beceri konusunda hareket ettiğini düşünüyorum. Yani becerikli oldukları şeylerde çalışıyorlar. Ben bayan kuaförüyüm mesela erkeklerin de yapabildiği şeyler var bir bayanın da yapabildiği şeyler var. Mesela bayanın yaptığı bazı mesleklerde bizim elimizden gelmeyebiliyor, bayanlar daha dikkatli daha eğilimli hassas olabiliyor. ... Erkeklerin meslek seçiminde şunu diyebilirim, ben bu mesleğe başlamadan önce daha çok başka mesleklerde de buldum. Özellikle motor tamirciliğinden tut çiftçiliğe kadar en son bayan kuaförlüğü bir alanım oldu bu yönde ilerledim. Bence beceri, algılama, yetenek, hepsi birer etkidir erkeklerin meslek seçiminde."

-Maddi Kazanç. Esnafların tamamı erkeklerin meslek seçiminde en önemli kriterin maddi kazanç olduğunu belirtmişlerdir. Esnaflar, bunun temel nedeninin toplumun erkeğe evi geçindirme sorumluluğunu yüklemesi olduğunu ifade etmişlerdir.

E4: "Erkeklerin meslek seçimlerinde önceliğin para olduğunu düşünüyorum. Yani daha iyi hayat yaşayabilmesi için ve daha iyi şartlarda ailesini geçindirebilmek için daha çok maddi yöne yöneldiğini düşünüyorum. Yani zevk için ve istediği için bir işi yapabilen yüzde yirmi falandır ancak."

E6: "Yani bu konuyu Norveç'te konuşuyor olsaydık meslek seçimi ile ilgili farklı şeylerden bahsedebilirdik. Norveç'te olsan önünde 3-4 tane meslek olur sen de yeteneğine göre hangisini çalışsan diye düşünebilirsin. Yani bu ülkelerde eğitilmiş gelmişsindir, yeri hududu bellidir, senin ataman şurasıdır, oraya gidersin. Yani yurt dışında bu şekilde ilerlediğini biz gurbetçi arkadaşlardan duyabiliyoruz. Ama mesela burada o kadar, insanlar maddi ihtiyaç içerisinde, geliyor buraya iş için ve her işi yaparım diyor. Her işi yaparım demek zaten dezavantajdır, verimin yok demektir. Yani önemli olan bir an önce bir iş bulmak ve para kazanmak bizim ülkemizdeki meslek seçiminde. Yani ailesine mahcup olmasın geçimini sağlayabilsin, birikmiş borçlarını ödeyebilsin."

Esnafların büyük çoğunluğu kadınların meslek seçiminde de erkeklerde olduğu gibi maddi kazancın en önemli kriterlerden biri olduğunu belirtmişlerdir. Esnaflar, erkeklerin evlerini geçindirebilecek düzeyde

ekonomik gelire sahip olmaması durumunda kadınların ev ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışma hayatına katıldıklarını ve iş seçiminde öncelikle ekonomik koşulları dikkate aldıklarını ifade etmişlerdir.

E12: "...Kadınların bu şekilde yerlerde çalışmaya başlamasının nedeni bence artık erkeklerin çalışması sadece yeterli olmuyor ekonomik anlamda. Yani tamamen kendi istediği için çalıştığını zannetmiyorum kadınların çoğunun, yani ihtiyaçları olduğu için çalışıyorlar aslında çoğunlukla. Ve şöyle de bir şey var hani kadınların çoğu bu noktada meslek seçiminde eğitilmiş vesaire olmadığı için yani nitelikli bir iş seçimi gerçekleştiriyor. Yani işe ihtiyacı olduğu için işte çay getir götürünü yapıyor, restoranda bulaşıkçılık yapıyor. Yani temel neden kadınların meslek seçiminde ekonomi..."

-İş Ortamı ve Çalışma Şartları. Esnafların bir kısmı özellikle kadınların meslek seçimlerinde iş ortamı ve çalışma şartlarının önemli bir kriter olduğunu ifade etmişlerdir. Esnaflar iş ortamı ve çalışma şartları bağlamında çalışma saati ve süresi, ortamın rahatlığı, ortamın güvenilirliği gibi unsurların etkili olduğunu belirtmişlerdir.

E5: "Kadınlar zorunlu olmadıkça ağır ve çalışma saatleri uzun işlerden kaçınırlar, ona göre seçim yaparlar..."

E7: "Kadınların ilk olarak meslek seçimlerinde çalışacakları ortama güvenmesi gerekir... Çalışma ortamının ve çalışma koşullarının rahatlığı da önemlidir. Bu rahatlıktan kastım yani aşırı yük olmamasıdır"

-Fiziksel Güç. Esnaflar kadın ve erkeklerin meslek seçiminde fiziksel güç unsurunun etkili olduğunu belirterek, erkeklerin kadınlara göre güç gerektiren işlerde daha fazla çalıştığını kadınların ise bu işleri tercih etmediğini dile getirmişlerdir.

E9: "Başlangıçta güç kavramının öne çıktığını düşünüyorum. Erkeklerin fiziksel olarak daha güçlü olması doğrultusunda kadınlara göre güç konusundaki işleri daha çok tercih ederler..."

-Eğitim. Esnafların bir kısmı kadın ve erkeklerin meslek seçimini aldıkları eğitim doğrultusunda yaptıklarını belirtmişlerdir.

E13: "...eğitim sürecinde almış oldukları eğitime göre meslek seçerler."

ERKEK ESNAFLARIN KADIN İSTİHDAMI ALGISI

1-Kadının Çalışma Yaşamında Olmasına İlişkin Görüşleri

Kadınların çalışma yaşamında yer almasının nasıl değerlendirildiği, olumlu ve olumsuz etkilerinin neler olduğuna yönelik sorular doğrultusunda esnafların bir kısmı kadınların çalışma yaşamında yer almasının gerekli olduğunu ve bunun aile ekonomisine katkı sağladığını, kadının psikososyal güçlenmesi ve çocukların gelişimine destek vermesi açısından önem teşkil ettiğini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra esnafların bir kısmı kadınların çalışma yaşamında yer almasının çocuk bakımı ve ev içi rollerin aksamasına sebep olması nedeniyle olumsuz etkileri olduğunu ifade etmişlerdir.

-Ekonomik Katkı. Esnafların büyük bir çoğunluğu kadınların çalışma yaşamında yer almasının en önemli olumlu etkisinin aile ekonomisine katkıda bulunması olduğunu dile getirmişlerdir. Esnaflar aynı

zamanda kadının çalışarak ev ekonomisine katkı sağlamasının beraberinde aile yaşamını birçok yönden olumlu etkilediğini belirtmişlerdir.

E8: “Şimdi ben boşanmış aileleri takip ediyorum mesela ve genelde gördüğüm şu ki hep eşleri çalışmayan, evlerine tek maaş giren kişiler olduğunu görüyorum. Ekonomik anlamda kadınların çalışması ev ekonomisine destek sağlıyor, ekonomik geliri arttırıyor, hayat standartlarını iyileştiriyor. Hayat standartları arttığı zamanda eşler arasında tartışma olmuyor. Yani en temelde maddi olarak büyük bir yararı oluyor.”

-Psikososyal Güçlenme. Esnaflar kadının çalışma yaşamında yer almasının öncelikli olarak ekonomik açıdan olumlu etkilerinin olduğunu belirtmekle birlikte kadınların bireysel olarak psikososyal yönden de güçlenmelerini sağladığını ifade etmişlerdir.

E3: “Ben başladığımdan beri söylüyorum eşimde bir çalışan olduğu için aile yaşamımızda her zaman daha sosyal, daha göreceli, daha düzenli olduğunu düşünüyorum. İşte çalıştığı zaman daha motive de oluyor her konuda. En azından motivesi yüksek olduğu için eve geldiği zaman da daha faydalı olabiliyor.”

-Çocuk Gelişimine Destek. Esnaflar, kadının çalışma yaşamında yer alarak kendini geliştirdiğini ve böylece çocuğunun psikososyal anlamda gelişmesinde daha fazla katkıda bulunabildiğini ifade etmişlerdir.

E8: “...toplum görmüş, ortam içine çıkmış insanla evde duran, toplumdaki bir haber olan kişi arasında farklar var. Yani çocuğuna çalışan kadın daha fazla yarar sağlayabiliyor.”

E9: “...yani hayatın gerçek anlamını dışarıda görüp gelecek nesli ona göre yönlendirme konusunda özellikle de kendi çocuklarını da geleceği hazırlama anlamında manevi olarak katkısı olabilir.”

-Çocuk Bakımını Aksatma. Esnaflar, toplumsal cinsiyet roller bağlamında çocuk bakımını kadınlara atfedilen bir sorumluluk olarak gördükleri için kadının çalışma yaşamında yer almasının bu sorumluluğu aksattığını dile getirmişlerdir.

E9: “...çocukları olan bir aile olarak düşünürsek çocukların düzenli bir hayat sürmesi için ebeveynlerden birinin mutlaka evde olması gerekir. Yuvayı yapan dişi kuş olduğuna göre annenin evde olması gerekir. Yani kadının iş hayatında bulunması taraftarıyım ama geç saatte eve giden bir anne için olumsuz. Çünkü sonuçta çocukların anneye yakınlığı daha fazla, yani çocuğun yemek yemesi, çocuğa ilgi alaka göstermesi açısından annenin çalışması olumsuz olabilir. Tabii bu görevi bir baba da yapabilir mi yapabilir ama annenin yeri her zaman ayrıdır.”

E13: “...Kadının bilinçli bir şekilde çocukların eğitilmesindeki rolü çok büyük. Biliyorsunuz evde de bir hayat var, sonuçta yapılması gereken çok şey var. O yüzden kadın eve de lazım.... Özellikle çocukların yetiştirilmesinde 0 ile 4 yaş arasındaki çocuklarda eksiklikler olması, yani burada çok büyük bir açık olacağına inanıyorum. Çalışmaya mecbur kaldıklarında anneleri bakıyor, ama 50-60 yaşındaki annesinin çocuğa bakması çocuğun gelişmemesinde çok büyük bir etken. Yani 60 yaşındaki bir insanın 0-4 yaş arasındaki bir çocuğa vereceği eğitimle annenin vereceği eğitim çok farklı. Yani 60 yaşındaki kişi yemeğini yedirir uyutur altına alır ama anne daha bilinçli ve etkili yaklaşır.”

-Ev İçi Rollerini Aksatma. Esnaflar, ev içi rolleri toplumsal cinsiyet bağlamında kadınlara yüklediğinden dolayı kadının çalışma yaşamında yer aldığı bu sorumluluğu aksattığını dile getirmişlerdir.

E2: "...Kendi hayatımdan örnek vermem gerekirse eşim fakülte hastanesinde hemşireydi ama ev hayatını unuttu yani çalışması eve olumsuz yansıdı bu nedenle ben işinden çıkmasını istedim o da çıktı mesela."

E4: "...evle alakalı olumsuz şeyler olabiliyor. Sonuçta çalışıyor, yorgun oluyor. Ondan bir şey bekleme, hizmet bekleme işi daha düşük oluyor. Aile açısından biraz sıkıntılı olabiliyor yani... Mesela eve geldiği zaman bir erkek ne ister sıcak bir karşılama ister sıcak bir çorba ister. Tabii kadının çalıştığı durumda erkeğin beklentisi bu konuda daha düşük oluyor. Tabii eve ekonomik olarak para da girse bir yerden sonra bu gibi şeyleri görmek de istiyorsun. Benim eşim de çalışıyor o da bayan kuaförü. Ben de açıkçası bunları görmek isterim ama anlayışla karşılamaya çalışıyorum."

2-Kadının Ev İçi Sorumluluklarının İş Yaşamına Etkileri Hakkında Görüşleri

Kadının çalışma hayatı dışında kendisine yüklenen sorumluluklarının, evlilik yaşamlarının ve ebeveynlik rollerinin çalışma yaşamını ne şekilde etkilediğine yönelik sorular doğrultusunda esnaflar kadınların fiziki olarak yorulduklarını, psikolojik anlamda yıprandıklarını ve işten ayrılabilindiklerini belirtmişlerdir.

-Fiziki Yorgunluk. Esnaflar, toplumsal cinsiyet bağlamında kadınlara yüklenen ev temizliği, yemek yapma, ütü yapma, çocukların bakım ve sorumluluğunu yerine getirme vb. rollerinin çalışma yaşamında yer aldığı zaman fiziki yorgunluğa neden olduğunu belirtmişlerdir.

E11: "...Annelik ve ev işleri bakımından kendisine yüklenen şeylerin dezavantaj olduğunu düşünüyorum. Yani yuvayı dışı kuş yapar teriminden yola çıkacak olursak, evin örnek vereyim çamaşır, yemek gibi görevleri kadına yüklediği için bu da onun yorulmasına ve geri planda kalmasına neden oluyor istihdam konusunda. Yani bu nedenle çalışma hayatını kötü etkiliyor..."

-Psikolojik Yıpranma. Esnaflar, kadınların çalışma yaşamı dışında kendilerine yüklenen sorumlulukların fazlalığından dolayı bunaldıklarını, yıprandıklarını ve bu gibi durumları işe yansıtıklarını dile getirerek psikolojik olarak olumsuz etkilendiklerini belirtmişlerdir.

E9: "Çalışma hayatını psikolojik olarak etkiler. En başta herhangi bir işi yaparken bu masa başında veya bir cihazın başında işi yaparken oraya odaklanmanız gerekiyor. Odaklanmadığınız zaman mutlaka kazaya ya da başarısızlığa sebep olur. Kadına yüklenen sorumluluklar kişinin kendi potansiyeline göre olmalıdır. Yani hem fiziki hem de zihinsel olarak. Yani ancak bu şekilde başarı elde edilebilir. Fazlasını yüklediğiniz zaman bir yerden sonra hatalar yapılmaya başlanır. Biz kendi işletmemizde böyle bir sorun yaşamadık ama müşteri ilişkileri noktasında yaşadık, yani kadınlarda psikolojik olarak demoralize olma durumu oluyor. Bunun yanı sıra evle ilgili sıkıntılar personelin yüzüne yansiyabiliyor. Ama biz onu hissettiğimiz zaman müdahale ediyoruz. Onun en başta motive olması bize faydalı hale gelmesi demek olduğu için ona destek oluyoruz."

-İşten Ayrılma. Esnafların büyük çoğunluğu kadınların evlendiklerinde ve ebeveyn olduklarında kendisine yüklenen sorumluluklar ile baş edemediklerini ve bu nedenle kısa bir süre sonra işten ayrıldıklarını dile getirmişlerdir.

E1: "Ebeveyn olunca işte biraz daha çalışmama durumları oluyor. Mesela süt izinleri oluyor veya çocukların biraz daha bakıma ihtiyacı olduğu için ya da bakımları konusunda dışarıya güvenleri olmadığı için işten ayrılmalar olabiliyor."

E10: "Yine genel ve özel de cevap vermem gerekirse bizim sektörümüzde gelen birçok arkadaşımız işe veda ediyor kendi tercihiyle. Tabii bunun birçok sebebi vardır onlar açısından. Yani devam eden arkadaş çok az diyebilirim. Yani evlenme aşamasında hep bırakıyorlar ya da küçük bir ihtimalle evlendikten sonra bir iki sene daha çalışıyorlar, ama özellikle çocuk olayı işin içine girdiği zaman kadınlarda bu her sektörde var yani işi bırakıyorlar. Yani ben kendi personelim de bunu çok yaşadım."

3-Personel Seçimi ve Görev Dağılımı Kriterlerine İlişkin Görüşleri

Esnaflara personel seçimlerinde ve işyeri içerisindeki görev dağılımlarında hangi unsurları göz önünde bulundurdıklarına yönelik sorulan sorular doğrultusunda fiziksel güç, beceri-yetenek, müşteri tercihleri ve işin niteliği unsurları belirtilmiştir.

-Fiziksel Güç. İşveren konumundaki esnafların büyük bir çoğunluğu işyerlerine personel seçimlerinde ve işyerlerindeki personellerin görev dağılımlarında kadın ve erkeklerin fiziksel güçlerini göz önünde bulundurdıklarını belirtmişlerdir. Tam anlamıyla fiziksel gücün gerekli olduğu işlerde kadın personel seçmediklerini dile getirmişlerdir. Personel seçiminin yanı sıra görev dağılımında fiziksel gücün gerekli olduğu durumlarda erkek personeli, fiziksel gücün gerekli olmadığı ya da daha az gerekli olduğu durumlarda kadın personeli görevlendirdiklerini ifade etmişlerdir.

E8: "Açıksası bizim kuruyemiş sektöründe bayan elemanın çalışması çok zor... ürünler 50 kiloluk çuvallarda, 25 kiloluk çekirdek çuvallarında geliyor. Yani bunları taşımakta ve bunlarla ilgilenmek de bayanlar zorlanıyor. Bu gibi nedenlerle bayanlar bu sektörde çalışırken zorlanıyor. Mesela benim burada çalışan kadın personelim kendisi isteyerek buradan ayrılmıştı yani çalışmak istememişti."

E13: "Mesela bir şoför seçiminde tabii ki bayanlarda yapabilir, hatta bayanlar daha dikkatli de olabilir inanıyorum buna ama araca gıda ürünlerinin yüklenmesinde ürünlerin ağır olmasından sebebiyet biz şoförlerimizde erkek tercih ediyoruz..."

-Beceri ve Yetenek. Esnafların çoğunluğu personel seçiminde bireylerin beceri ve yeteneklerini dikkate aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda özellikle kadınların iletişim becerilerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu belirterek müşteriler ile iletişim kurmayı gerektirecek departmanlarda kadın personelleri görevlendirdiklerini dile getirmişlerdir. Aynı zamanda düzen ve tertip gerektirecek departmanlarda kadınların daha yetenekli olduklarını dile getirerek personellerin görev dağılımında bu faktörü de göz önünde bulundurdıklarını ifade etmişlerdir.

E11: "Biz fotoğrafçı olduğumuz için kadın personel seçiyoruz. Çünkü kadın personelin iletişimi daha güçlü. Bir de mesleğimiz gereği daha çok kadınlara hizmet ettiğimiz için personelimizin çoğunluğunu kadın olarak seçiyoruz."

E12: "Eskiden bizim zamanlarımızda bir iş verildiğinde birine o kişi mutlu olurdu. Yani bize de bir iş verildiğinde biz mutlu olurduk. Ama şimdi biri iş bulmak için geldiğinde ilk önce abi bana

kaç lira vereceksin haftada, yani bunu söyleyen vasıfsız elemandır. Yani bu şekilde söyleyen biri varsa anlıyorsun bu kişi bu işi sadece para olarak görüyor. Yani ihtiyaca mukabil çalışmak istiyor. Yani ben bu noktada açıkçası kişinin nitelikli olmasına bakıyorum, başka bir şeye değil yani.”

-Müşteri Tercihleri. İşveren konumundaki esnafların bir kısmı personel seçimlerinde ve personellerinin görev dağılımında müşterilerinin taleplerini göz önünde bulundurduklarını ifade etmişlerdir.

E4: “...benim mesleğim bayan kuaförlüğü olduğu için, kadın müşterilerin kadınla anlaşması durumu daha rahat oluyor, müşteriler daha özel sırlarını anlatabiliyor. Bu açıdan iş yerlerinde bir kadının olması her zaman rahattır bizim alanda. Sonuçta müşterinin konuşmak istediği şeyler olabiliyor bunları erkek personel tam olarak anlamadığı için bayanlarla daha rahat olduğunu düşünüyorum...”

E10: “...şu son 3-4 senede özellikle bayan eleman tercih ediyoruz. Çünkü müşteriler özellikle bayan tercih ediyorlar. Yani fotoğrafçı olarak kameraman olarak bayan tercih ediliyor.”

-İşin Niteliği. Esnafların büyük bir çoğunluğu iş kollarının niteliğine uygun olarak personel seçiminde bulduklarını belirtmişlerdir. Bu bağlamda özellikle kuaförlük ve giyim sektöründe kadın personelleri, ulaşım departmanında ise çoğunlukla erkek personelleri tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

E2: “İşe göre tercih yapılır. Ben işime göre bayan tercih ediyorum erkekte edebirim ama işim gereği bayan olması daha iyi oluyor çünkü bayan giyim üzerine çalışıyorum.”

E7: “Yapılacak işe göre personel seçimi de değişiyor tabii. Mesela dışarıya siparişlerin tesliminde motosikleti kullanan kişinin erkek olması gerekiyor kesinlikle. Garsonlar da biraz daha erkek olması gerekiyor. Ama düzen tertip temizlik konularında bayanlar daha hassas ve iyi olduğu için bayanları tercih ediyoruz.”

E9: “Bizim işletmemizde branşlaşmalar var. Cafe Restaurant olarak servis, temizlik, bulaşık, mutfak, barista, kasa gibi. Buradaki işin potansiyel durumuna göre seçimimizi gerçekleştiriyoruz. Mesela mutfaktaki arkadaşlarımız bayan, serviste %50 %50 yapmaya çalışıyoruz çünkü serviste masaların yer değişikliği veya çöpün dökülmesi görevlerini erkek arkadaşlara veriyoruz...”

4-Kadının İşveren Olmasına Yönelik Görüşleri

Esnafların kadınların bir işyeri açmaları ve işveren konumunda olmalarına yönelik düşüncelerini kapsayan sorular doğrultusunda olumlu ve olumsuz görüşler elde edilmiştir.

-Esnafların büyük bir çoğunluğu kadınların işyeri açmaları ve işveren konumunda bulunmalarına; kadınların özgüvenini arttırması, aile ekonomisine katkı sağlaması, topluma güzel yansımalarının olması, daha iyi çocuk yetiştirebilmelerini sağlaması, kendilerine güvenlerinin göstergesi olması gibi nedenlerden dolayı olumlu bir bakış açısına sahip olduklarını belirtmişlerdir.

E3: “Çok isterim olması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü kadınlar çok yönlü düşündükleri için her konuda her türlü faydalı olabilecek işler yapabilirler. Aile ekonomisine, aileye her zaman katkısı olabilecek bir şey bu. Bu nedenle gönül rahatlığıyla kadınlar çalışabilir, işyeri açabilir, esnaf olabilir diyorum.”

E8: “...genel olarak düşündüğümüzde güzel bir şey olduğunu düşünüyorum. Kadının özgüveni artar, hayata bakış açısı değişir, böyle bir annenin yetiştirdiği çocuk da daha farklı olur,

tuttuğunu koparan olur. Bu gibi nedenlerden dolayı olumlu birçok etkisinin olacağını düşünüyorum.”

E12: “Bence önemli çünkü az önce de söyledim ya sahaya inmeliler. Seçme ve seçilme hakkının bile neredeyse 90 sene önce verildiği bir yerde kadınların çalışması ile ilgili birçok şey de çok geç kalınmış. Mesela günümüzde Almanya'nın başbakanı kim, Merkel yani olabiliyor değil mi. Ama bizde ne hikmetse siyasi partilerde olsun başka yerlerde olsun hep böyle söylemde eşitlik var ama uygulamada öyle değil. İşte daha yeni yeni kadınlarda söz sahibi olabilmek için çalışabilmek, iş yeri açabilmek, siyasette var olabilmek için sosyal hayata daha fazla atılıyor. Yani aslında kadın her yerde olmalı sadece işyerinde çalışan değil, işyeri sahibi değil, sivil toplumda da olmalı, derneklerde de olmalı, oda yönetimlerinde olmalı. Çünkü kadın aslında her şeyi yapabilir, kadın cephede mermi de taşıdı neler neler yaptı yani bu ülkede.”

-Esnafın büyük bir çoğunluğu kadınların işveren konumunda bulunmalarına yönelik olumlu bir bakış açısına sahipken, bir kısmı ise bazı işlerin kadınlara uygun olmamaları nedeniyle kadınların işveren olmaları konusunda olumsuz bakış açısına sahip olduklarını belirtmişlerdir.

E13: “...kadınlar duygusaldır, şu anki zamanımızın ticaretinde duygusallık arka plana atılmalı. Kadınlar çok duygusal olduğu için %80'inin ticaret hayatlarında pek de başarılı olacaklarına inanmıyorum. Yani duygusallık ve ticaret birbirine karıştığı zaman bunu da kesinlikle ekonomik sorunlar izleyecektir. Bir kadın içinde işveren olması yüzde seksenini inanmıyorum ama %20'si olabilir. Mesela bizim çevremiz de burada kasap var bayan, eczacı var bayan. Yani iş koluna göre değişebilir tabii bir eczacı neden olmasın. Mesela kasap ikisi birbirine zıt, kadın şu an gidip mal kesim yerinden hayvanı alma seçme gibi anlama gibi bir iş kapasitesi zor.”

5- Kadınların Yapabileceği İşlere İlişkin Görüşleri

Esnafınla gerçekleştirilen görüşmeler esnasında kadınlara özgü işlerin neler olduğuna yönelik soru kapsamında esnafın, kadınların yapabileceği ve yapamayacağı işleri belirtmişlerdir. Bu doğrultuda her bir esnafın görüşü tablolaştırılarak sunulmuş ve ardından esnafın görüşlerini ifade ettikleri söylemler doğrudan aktarılmıştır.

Tablo 2. Erkek Esnafın Gözünden Kadınların Yapabileceği ve Yapamayacağı İşler

Esnaflar	Kadınların Yapabileceği İşler	Kadınların Yapamayacağı İşler
E1	-Satış Elemanlığı -Büfe/Market İşletmeciliği -Bebek Bakıcılığı	-İnşaat İşçiliği
E2	-Ticaret -İşverenlik	-
E3	-	-
E4	-Terzilik -Bayan Kuaförlüğü	-

E5	-Her şey	-
E6	-	-
E7	-Tuhafiyecilik -Dikiş/Nakiş İşleri	-
E8	-Öğretmenlik -Büro İşleri -Ev Yemekleri Satışı	-Hemşirelik
E9	-Masa Başı İşler	-
E10	-Fotoğrafçılık -Kuaförlük -Kozmetik İşleri	-Sanayide Çalışma -Boyacılık
E11	-Memuriyet	-Esnaflık
E12	-Her Şey	-
E13	-Ev Hanımlığı	-Kasaplık

E1: "Mesela inşaatta çalışamaz, bir kadın gidip de benim tahminimce, tabii hiç görmedim önyargılı yaklaşmak istemiyorum ama bir çimentoyu kadın gidip de onuncu kata kadar çıkaramaz. Yani kimi gösterirseniz gösterin ben de stajyerlik yapmıştım bir dönem inşaatta, kendimin bile yapamadığını onların yapabileceğini zannetmiyorum.... Onun dışında büfe açabilir, market işletebilir diye düşünüyorum. Evde çocuk bakma, bebek bakıcılığı gibi şeyleri yapabilir, bunu da bir erkek yapamaz zaten."

E8: "Öğretmenlik, tam bir bayan mesleği. Mesela hemşireliği herkes bayan mesleği olarak düşünür ama bence hemşirelik bayanlar için çok zor bir meslek. Ama öğretmenlik, şu anda meşhur olan bu ev yemekleri yapıp satmaya yönelik işler, büro işleri daha çok kadınlara yönelik işler diye düşünüyorum. Ben bunları düşünürken açıkçası hep çalışma saatini göz önünde bulunduruyorum. Çünkü kendi sektörümde bu şekilde gördüm."

E9: "...Daha çok masa başında veya biraz daha hafif görevlerde yer alması daha uygun. Çünkü zaten bayanların sorumlulukları biraz daha fazla erkeklere göre. Yani Türk toplumu olarak ya da kendim olarak söylüyorum bunu. Mesaim bitip eve gittiğimde masamda yemek var mı, evim temiz mi, giyecek kıyafetim var mı, diye düşünürken eşimde çalışıyorsa onun üstüne çok yük düşer. Hem işyerindeki hem de evdeki temposu iki katına çıkmış oluyor. Bu anlamda çalışma ortamını bu unsurlara göre değerlendirmek gerekiyor."

E10: "Fotoğrafçılık. Bana göre daha naif ve kibar işler olmalı. Mesela Samsun'un büyük firmalarından biri SAMP, orada bayan elemanlar çalışıyor ama bana göre o iş bayanlara göre değil. Daha naif işleri tercih etmeliler. Onun dışında dediğim gibi fotoğrafçılık, kuaförlük, kozmetik işi yapılan yerleri daha uygun buluyorum. Ama tabii diğer mesleki şeyler ayrı ben esnaf anlamında düşünerek bunları söylüyorum yani meslek olarak öğretmenlik vesaire de olur. Ama dediğim gibi esnaflar düşündüğümüzde ben bir boyacı olarak kadını pek şey yapmıyorum yani."

E11: "Sosyal iletişimi gerektiren işler kadınlar için bence ideal olur. Çalışma saatlerinin daha uygun olduğu işlerde kadınlar için uygun olur bence. Örneğin memuriyet, mesai saatlerinin daha uygun ve düzenli olduğu işletmeler olabilir ama bence esnaflık kadınlar için uygun bir alan değil."

E13: "Ben kadınlara öncelikle ev hanımlığının yakıştığını söylemek istiyorum. Bunu da bilinçli olarak, kadının önemini vurgulayarak, toplumun yetişmesinde çocukların yetişmesinde ve toplumun bilinçli bir seviyeye gelmesinde kadının önemli bir yeri olduğu için kadının ev hanımı olmasından yana düşüncelere sahibim. Ama bunu toplum için diyorum, beni yanlış anlamayın. Yani kesinlikle karşı değilim bir kadının bir işe sahip olmasına, çalışmasına asla karşı değilim. Ama toplumumuzun düzgün bir hale gelmesi için kadının öncelikle ama tabii bunlar değişebilir, yani belki çocuğu olmuyordu rahatsızlığı vardır, yani bu gibi kadınların kesinlikle çalışması gerekebilir. Yani illaki kadının evde durması diye bir şey savunmuyorum. Ama dediğim gibi toplumun bilinçli dürüst düzgün bir şekilde yetişmesi için öncelik aile içinde kadında başlıyor. Onun için belli bir seviyeden sonra yani çocuklarını belli bir düzeye getirdikten sonra tabii ki kadın da çalışabilir, gayet normaldir."

TARTIŞMA

Ertürk (2019)'ün kadın katılımcılarla gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında katılımcıların ailelerinin kadınların çalışmasına yönelik görüşleri incelendiğinde %44,6 ile ailelerinin sadece ekonomik şartlar gereğince kadınların çalışması gerektiğine yönelik düşünceleri en baskın görüşü oluşturmuştur (Ertürk, 2019). Yukarıdaki çalışmanın sonucu ile bu araştırmanın sonuçları benzerlik göstermektedir.

Yılmaz (2019)'ın çalışan idari personelin toplumsal cinsiyet konusunda algı ve görüşlerini ortaya koyduğu araştırma sonucuna göre kadın katılımcıların %35,5'i çalıştığı birimden üç aydan fazla ayrı kaldığı ve kadın katılımcıların %34,5'inin gebelik, %55,2'sinin çocuk bakımı nedenleriyle çalıştığı birimden uzak kaldığı belirlenmiştir. Aynı çalışmada kadın katılımcıların %95,2' si iş ve kişisel yaşamda bölündüklerini de ifade etmiştir (Yılmaz, 2019). Bu bağlamda yapılan araştırma sonucunda kadınların çalışma yaşamı dışında kendisine yüklenen sorumlulukların fiziki, psikolojik ve çalışma yaşamı açısından olumsuz etkileri olduğuna dair bulgular ile Yılmaz (2019)'ın çalışması benzer sonuçlar içermektedir.

Nomaguchi'nin (2012) çalışması medeni durum ve cinsiyetin iş-aile çatışmasını nasıl etkilediğine ilişkin olarak; çalışma hayatında yer alan evli çiftlerin günlük ev işleri sorumluluklarını ne ölçüde paylaştığı, iş-aile yaşamı arasındaki çatışma düzeyini etkilediği ve hane içi iş bölümünde ortaklık iş-aile yaşamı arasında çatışmanın oluşmasına engel olduğu vurgulanmaktadır. Ancak iş-aile çatışması yaşanması halinde özellikle evli kadınların işgücünün dışında kaldıkları sonucuna varılmıştır (Nomaguchi, 2012). Bu bağlamda Nomaguchi (2012)'nin çalışmasının sonucunda elde edilen veriler ile bu araştırmanın sonucu birbirini desteklemektedir. Görüşme yapılan erkeklerin büyük çoğunluğu kadınlar çalışma yaşamında yer alsada dahi ev işleri ve çocukların bakımı olmak üzere diğer sorumlulukların da kadınlara ait olduğunu düşünmektedir. Bu durumda hem ev içinde hem de ev dışında birçok sorumluluğa sahip

kadının toplumsal cinsiyet kalıp yargıları bağlamında ev içi işlerine öncelik vermesi gerektiği anlayışı doğrultusunda işgücünün dışında kalmasına neden olmaktadır.

Can (2010)'ın kadın istihdamında yaşanan sorunları ele aldığı çalışmasından elde edilen bulgulara göre işverenler kadın çalışanları yoğun olarak ön büro, muhasebe, iplik, mutfak, planlama, kalite kontrol, halkla ilişkiler, sağlık bölümlerinde yani "toplumsal cinsiyet özelinde kadınlara uygun görülen işlerde" tercih etmektedir (Can, 2010). Sonuç olarak bu araştırmada da benzer durum ortaya konulmuştur. Yönetici pozisyonundaki kişiler buldukları kurumlara çalışan seçimlerinde ilk etapta kişilerin yetenekleri ve becerilerini göz önünde bulundurmaya yerine toplumsal cinsiyet algısı bağlamında kalıplaşmış yargılara göre hareket etmektedirler. Bu durumda kadınların işyerlerinde genellikle belli pozisyonlarda ve görevlerde yer almasına neden olmaktadır.

Yılmaz (2019)'ın çalışmasında "kadınlar duygusal oldukları için çalışma yaşamında yükselmezler ve yönetici olamazlar" ifadesine katılımcıların çoğunluğu katılmamaktadır (Yılmaz, 2019). Bu bağlamda Yılmaz (2019)'ın çalışmasında elde edilen veriler yapılan araştırmanın sonucunda olumlu tutuma sahip katılımcıların görüşlerini desteklerken, olumsuz tutuma sahip katılımcıların görüşünü desteklememektedir.

Sümertaş (2012)'in Türkiye Futbol Federasyonu'nda çalışan personelin kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumunu belirlemek, toplumsal cinsiyet rol kategorilerine ve cinsiyete göre kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yaptığı çalışmasında ise TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik olumlu bir tutuma sahip olmadıkları sonucuna varılmıştır (Sümertaş, 2012). Erkek esnaflarla gerçekleştirilen araştırma sonucunda ise büyük bir çoğunluk kadınların iş yeri açmaları veya yönetici pozisyonunda yer almalarını olumlu karşılamışlardır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen araştırma ile Sümertaş (2012)'in çalışması birbirini desteklememektedir. Erkek esnaflarla gerçekleştirilen çalışmada olumlu görüş bildirenlerin yanı sıra kadınların birçok sorumluluk gerektiren işyeri açma ve yöneticilik pozisyonunda çok zorlanacaklarını ve kadınların duygusal olmaları nedeniyle yöneticilik yapamayacaklarını düşünerek olumsuz görüş belirten esnaflarda bulunmaktadır. Olumsuz görüş bildirenlerin ifadelerine bakıldığında "kadınların duygusal olması" gibi kadınlara atfedilen toplumsal cinsiyet özelliklerinin yer aldığı görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın verileri on üç işveren konumundaki erkek esnaftan toplanmıştır ve yapılan görüşmelerde elde edilen veriler sonucunda kadın istihdamı konusunda geleneksel toplumsal cinsiyet algısının etkili olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda, toplumsal cinsiyet kavramı ve toplumsal cinsiyet rollerine yönelik bakış açıları ele alındığında katılımcıların bir kısmının bu kavramlara yönelik bilgi sahibi olmadığı, bir kısmının ise bu kavramları farklılık ve rol ayrımı olarak ifade ettiği görülmüştür. Katılımcılar, kadın ve erkeklerin meslek seçiminde ettiği beceri ve yetenek, maddi kazanç, iş ortamı ve çalışma şartları, fiziksel güç, eğitim gibi faktörlerin etkili olduğunu ifade etmiştir. İfade edilen bu faktörler içerisinde özellikle maddi kazanç, iş ortamı ve çalışma şartları ve fiziksel güç faktörlerinin bir kriter olarak sunulmasının temelinde kadın ve erkeklere yönelik var olan toplumsal cinsiyet algısının ve kadınlar ile erkeklere atfedilen cinsiyet özelliklerinin yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların bir kısmı kadınların çalışma yaşamında yer almasının gerekli bir durum olduğunu ve aile ekonomisine katkı sağladığını, kadının psikososyal güçlenmesi ve çocukların gelişimine destek vermesi açısından önem teşkil ettiğini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra katılımcıların bir kısmı kadınların çalışma yaşamında yer almasının çocuk bakımı ve ev içi rollerin aksamasına sebep olması nedeniyle olumsuz etkileri olduğunu dile getirmişlerdir.

Katılımcılar kadının çalışma hayatı dışında kendisine yüklenen sorumluluklarının, evlilik yaşamlarının ve ebeveynlik rollerinin çalışma yaşamında fiziki ve psikolojik anlamda olumsuz etkileri olduğunu ve tüm bu olumsuzluklar sonucunda işten ayrılmaların olabildiğini dile getirmişlerdir.

Katılımcılar personel seçimlerinde ve işyeri içerisindeki görev dağılımlarında fiziksel gücü, müşteri tercihlerini ve işin niteliğini göz önünde bulundurduklarını belirtmişlerdir. Özellikle fiziksel gücün, müşteri tercihlerinin ve işin niteliğinin göz önünde bulundurulmasının temelinde kadın ve erkeğe atfedilen toplumsal cinsiyet özelliklerinin ve rollerinin yer aldığı görülmektedir.

Katılımcılar kadınların bir işyeri açmaları ve işveren konumunda olmalarına yönelik olumlu ve olumsuz yönde iki farklı görüş belirtmektedir. Olumlu görüş bildirenler kadınların işyeri açmaları ve işveren konumunda olmalarının kadınların özgüvenini arttırdığını, daha iyi çocuk yetiştirebilmelerini sağladığını ifade ederken; olumsuz görüş bildirenler ise kadınların duygusal olmaları gibi kişisel özelliklerinden ötürü bazı işlerin kadınlara uygun olmadığı görüşündedir.

Katılımcılar kadınların satış elemanlığı, büfe/market işletmeciliği, bebek bakıcılığı, ticaret, işverenlik, terzi, tuhafiyecilik, dikiş/nakış işleri, öğretmenlik, büro işleri ev yemekleri satışı, masa başı işler, fotoğrafçılık, kuaförlük, kozmetik işleri, memuriyet, ev hanımlığı yapabileceğini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra katılımcılar kadınların inşaat işçiliği, hemşirelik, sanayide çalışma, boyacılık, esnaflık kasaplık yapamayacağını belirtmişlerdir. Katılımcıların kadınların yapabileceği ve yapamayacağı işleri belirtirken çoğunlukla kadınların toplumsal cinsiyet algısı bağlamında üstlenmesi gereken rolleri ve kadınlara atfedilen özellikleri baz aldığı ifade edilen söylemler doğrultusunda anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda erkek esnafların kadın istihdamına yönelik olumlu bir algıya sahip olduklarına ilişkin görüşler olmasına rağmen derinlemesine ifadelerde toplumsal cinsiyet algısının kadın istihdamına olumsuz yansımalarının olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Kadın istihdamının kayıtlı bir şekilde gerçekleşebilmesi, kadınların hem ev içi hem ev dışı sorumlulukların altında ezilmesinin önlenmesi, kadınların sosyal yaşamda söz sahibi olabilmesi, bir birey olarak kendini gerçekleştirebilmesi ve sosyal yaşamın farklı alanlarında var olan ayrımcılıkların ortadan kalkması için en temelde var olan toplumsal cinsiyet algısının ve bu algı doğrultusundaki rollerin değişmesine/dönüşmesine ihtiyaç vardır. Bunun için ise sosyal, politik, ekonomik, yasal, eğitimsel vb. birçok alanda kadınların daha görünür olması gerekmektedir. Elde edilen sonuçlardan hareketle; erkek esnaflara yönelik, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortaya çıkardığı sorunlar, durumlar, algı ve yaklaşımlar hakkında farkındalık artırıcı eğitimler, konferanslar ve grup çalışmalarının gerçekleştirilmesi, kadınların iş ve özel yaşam arasında denge kurmalarını sağlayacak sosyal ve ekonomik politikaların etkin biçimde kadınların olduğu mekanlara, mahallelere kadar yaygınlaştırılması ve okul öncesi eğitimden itibaren çocuklara bu konularda eğitimlerin ve farkındalıkların oluşturulmasında yarar olduğu söylenebilir. Tüm bunlara ek olarak kadınların hamilelik döneminde, doğum sürecinde ve çocuğun bakım dönemlerinde çalışma hayatında erkekler ile eşit şartlarda yer alabilmesi için çocuk bakımı konusunda yerel yönetimlerin düşük ücretli kreş ve gündüz bakımevi hizmetlerini vermesi ve sosyal hizmetlerin bu anlamda daha etkin uygulamalar planlaması gerekmektedir. Kadın istihdamına yönelik sorunların temelinde yer alan ve geçmişten günümüze gelen tarihsel süreç içerisinde yerleşmiş olan toplumsal cinsiyet algısının değiştirilmesi için tüm farkındalık oluşturma süreçlerinde, uygulama ve planlamalarda sosyal adalet, eşitlik ve sosyal refah kavramlarını temel alan ve toplumun huzur ve mutluluğunu amaçlayan sosyal politikaların oluşturulması gerekmektedir. Bu bağlamda sosyal sorunların belirlenmesi ve sosyal hizmet odaklı çözüm modellerinin, program, hizmet ve sosyal politikalarının oluşturulmasında önemli bir işleve sahip olan sosyal hizmet mesleği; kadının toplumsal yaşamın her alanında olduğu gibi çalışma yaşamında güçlendirilmesinde önemli ve etkili rollere sahiptir. Bu kapsamda sosyal hizmet mesleği; halk eğitimi, aile eğitimi yapmak yanında kadınların istihdam olanaklarının artırılması, kadınların konuyla ilgili farkındalıklarının sağlanarak; savunmasız ve güç koşullar altında yaşayan kadınların gereksinimlerinin belirlenerek iş ve çalışma yaşamına dahil olmasına yönelik çeşitli faaliyetleri uygulayabilir.

ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN ETİK BİLGİLER

Bu çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 26.11.2021 tarihli 2021-917 Karar Sayılı izni alınmıştır. Araştırma sürecinde etik ilkeler ve değerler gözetilmiştir. Görüşmecilerin araştırmaya katılımında gönüllülük esas

alınmış ve Gönüllü Katılım Formu ile onayları alınmıştır. Görüşmecilerden elde edilen verilerin gizliliği konusunda gerekli önem gösterilmiştir.

ARAŞTIRMACININ KATKI ORANI

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

ÇATIŞMA BEYANI

Herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Aksoy, A. (2016). Geleneksel Devletten Modern Devlete: Sanayii Devrimi ve Kamu Yönetimi Düşüncesinde Değişim. *Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 31-37. DOI: 10.25272/j.2149-8539.2016.2.3.04
- Alcock, P., May, M., Rowlingson, K. (2011). *Sosyal politika kuramlar ve uygulamalar*. B. özçelik (Ed.). (Ş. gökbayrak, Çeviri Ed.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Birinci, G. (2017). İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin Kısa Tarihi I: Milletler Cemiyeti'nden Birleşmiş Milletler'e. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 7(2), 50-81. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nevsosbilen/issue/33522/339814>
- Bulut, Ş. (2017). Sektörler arası kadın istihdamı ve cinsiyet ayrımcılığı üzerine bir araştırma: Kilis ili örneği. Yüksek Lisans Tezi. Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kilis.
- Can, T. (2010). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı ve kadın istihdamı konusunda yaşanan sorunlar: Kahramanmaraş'ta tekstil sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Çakmak, R. (2001). Kadın işgücü ve yönetim kadrolarında kadın istihdamı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, H. Y. (2019). Türkiye'de kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet baskısı: Kırklareli örneği. Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Kırklareli.
- Duyan, V., Bayır, Ö. Ö. (2016). *Sosyal hizmete giriş öğrenciler ve uygulayıcılar için bir rehber*. Ankara: Sosyal Çalışma Yayınları.
- Ertürk, E. (2019). Bolu ilinde kadın istihdamının önündeki engeller. Yüksek Lisans Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, İktisat Bilim Dalı, Bolu.
- Gerşil, G. S. (2004). Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 147-157
- Gözener, E. (2012). Ülkemizde Kadın işgücü istihdamının dünya ve avrupa ülkeleriyle karşılaştırılması: istihdam edilmiş kadın işgücüne ilişkin bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü, İstanbul.
- Kocacık, F., Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.

- Nomaguchi, K. M. (2012). Marital Status, Gender, and Home-to-Job Conflict Among Employed Parents. *NIH Public Access*, 271-294.
- Özer, M., Biçerli, K. (2003). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-85.
- Sağlık, B., Çelik, H. Y. (2018). Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 95-120. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/fuuiibfdergi/issue/41388/500257>
- Samsun, N. (2017). Çalışmanın Değişen Anlamı ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 160-210. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/auad/issue/34245/378475>
- Sümertaş, H. (2012). Türkiye futbol federasyonu'nda çalışan personelin kadının çalışmasına yönelik tutumlarının ve toplumsal cinsiyet rol eğilimlerinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2021). *Toplumsal cinsiyet istatistikleri 2021*. https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri_2021.pdf adresinden alınmıştır.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (12. bs). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, C. (2019). Toplumsal cinsiyet algısının kadınların çalışma yaşamı üzerindeki etkileri; Artvin örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Sivas.
- Yılmaz, S. (2019). Hacettepe üniversitesi'nde çalışan idari personelin toplumsal cinsiyet konusunda algı ve görüşlerinin çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlarla ilişkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yorgun, S. (2010). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. *Sosyoekonomi*, 11(11), 167-190. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosyoekonomi/issue/21071/226868>.