

ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLAR VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: BİR İŞVERENE BAĞLI OLARAK ÇALIŞAN EMEKÇİ KADINLARA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Müşerref KÜÇÜK

Yerel Yönetimler Yüksek Lisans Mezunu

E-posta: muserrefkucuk@gmail.com

Özet

Bu araştırmanın temel amacı; Özel sektörün farklı iş kollarında bir işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınların, iş yaşamlarında ve toplumda en fazla karşılaştıkları sorunları incelemektir. Kadınların karşılaştıkları sorunlar ve sorunların çözümüne ilişkin beklentilerini, çalışma hayatının, aile ve sosyal hayatla yaşam döngülerine etkisini kadınların bakış açısıyla irdelemektir. Bu amaç doğrultusunda nitel araştırma tekniği kullanılarak yarı yapılandırılmış soru formundan yararlanılmıştır. Bu kapsamda 11 farklı sektörde çalışan 45 emekçi kadınla toplam 8 soru içeren derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular doğrultusunda öneriler ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kadın ve Emek, Çalışma Hayatında Kadın Sorunları.

Alan Tanımı: Çalışma Yaşamında Kadın Sorunu, İşgücüne Katılım (Çalışma Ekonomisi)

WOMEN IN BUSINESS LIFE AND PROBLEMS ENCOUNTERED: A RESEARCH RELEVANT TO LABORER WOMEN EMPLOYED UNDER AN EMPLOYER

Abstract

Main objective of this research is to examine problems of laborer women, who are employed under an employer in different fields of operation of private sector, mostly encountered in the labor life and the community. To scrutinize thoroughly the problems encountered and expectations regarding resolving of problems, effect of business life on family and social life and lifecycle from their perspective and with their point of view. In accordance with this purpose qualitative research technique has been used and semi-structured questionnaire form is being utilized. Within this scope, in-depth interviews involving 8 questions have been realized with 45 laborer women working in 11 different sector and suggestions have been introduced in line with received findings.

Key Words: Woman and Labor, Problems of Women in Business Life.

JEL Code: J16

1.GİRİŞ

Küreselleşen dünyada demokrasinin gelişmesinde kadınların ve kadınlara sağlanan hakların önemli bir yeri vardır. Hatta kadınların sahip olduğu haklar ülkelerin gelişmişlik seviyesinin bir göstergesidir. Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak hem teorik hem de politik nedenlerden dolayı önemli bir husus olarak kabul edilmektedir

(Karabıyık, 2012: 233). Uluslararası araştırmalar, çalışan kadınlarda doğurganlık oranının ve ocuk ölüm oranının düştüğünü, dolayısıyla aile lceklerinin sağlık ve eğitime daha büyük pay ayrılabilceği bir konuma yneldeğini göstermektedir. Aynı araştırmalar çalışan kadınlarda elde ettikleri gelirleri erkeklerden farklı olarak kendileri için değil, ağırlıkla aile için harcadıklarını göstermektedir. Erkekler kazançlarından göreli olarak eğlence, alkol, sigara gibi harcamalara daha fazla pay ayırırken, kadınlarda kazançlarını daha çok çocukların eğitimine ve sağlığına harcamaktadır. Dolayısıyla alışan kadın sayısının artması genç kuşakların daha iyi eğitilmesine ve daha sağlıklı yetişmelerine olumlu etki yapmaktadır. Daha eğitimli genç kadın kuşakları yetiştike, yapısal olarak kadın katılım oranı da yükselecektir. Katılım oranı yükseldikçe ortalama eğitim sresindeki artış hızlanacaktır. Çok düşük kalan kadın katılım oranı orta ve alt sınıfta eğitim harcamalarının düşük kalmasına, dolayısıyla eğitim düzeyinin çok yavaş bir tempoyla artmasına yol açmaktadır (Grsel ve Uysal, 2010: 62). Ancak sürdürülebilir bir kalkınmadan söz edilememesi için kadın ve erkek eğitim, sağlık, istihdam, güvenlik, sosyal yaşam alanlarında kendilerine sunulan hakları eşitlik ilkeleri doğrultusunda kullanabilmelidirler. Günümüz modern dünyasında özellikle de kadının eğitim durumu, çalışma hayatındaki yerini, konumunu ve statüsünü belirleyen en önemli faktör olarak görülmektedir.

Kapitalist ekonomik sistemin temel ilkeleri nitelikli işgücü için bir ayrıcalık ve farklılaşma, niteliksiz olanlar için ise sıradanlık ve yok oluş bağlamında değerlendirilebilmektedir. Küreselleşme işsizlik bağlamında ele alındığında ise yine benzer bir resim ortaya çıkmaktadır (eki, 2010: 157). Zira küreselleşme ile birlikte sürekli gelişen teknoloji, alışma Şartları, işgücü piyasası ve işgücü piyasasının taleplerindeki değişmeler eğitimden bağımsız düşünülemez. Vasıflı işgücüne duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artış göstermekle birlikte, vasfın da eğitimsiz elde edilemeyeceği genel kabul gören bir durumdur (Korkmaz ve Korkut, 2012: 47). Bu bağlamda bu eşitizliğin giderilmesi ve kadın emeğine vasıf kazandırılabilmesi için örgün eğitim yanında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitime de ihtiyaç vardır (ubuku, 2006: 1). Kadınlarda toplumun tüm katmanlarının ayrılmaz parçasıdır. Kadınlarda, annelik ve eş olma görevlerinin yanında, tüm potansiyellerini ortaya koyarak yaşlı bakımı, hasta bakımı ve engelli bireylerin bakımını üstlenen kişiler olmaları nedeni ile bedenen ve ruhen birçok sorumluluk taşımaktadırlar.

Kadınlar, sadece bakım gereksinimlerini kendi başına karşılayamayan ocuk, yaşlı ve hastaların değil, aynı zamanda öz bakımını yapabilecek durumda olan kocaların bakım ihtiyacını da karşılamaktadırlar. Erkeklerin beslenme, temizlik gereksinimleri ve duygusal ihtiyaçları gibi ihtiyaçlarına da cevap vermektedirler. Erkek emekçi söz konusu olduğunda kadının bakım emeği kapitalist üretim ilişkileri için de işlevseldir ve kadın erkek emek gücünü karşılıksız olarak ertesine güne hazırlamaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 59) Bütün bunlara çalışma hayatı da eklendiği zaman yaradılış itibariyle naif ve kırılğan olan kadınların yükü oldukça ağırlaşmaktadır. Bir toplumda sağlıklı, mutlu huzurlu ve sağlam aile temellerinin olabilmesi, kadınların sorunlarının büyük bir özveri ve samimiyetle ozlebilmesine bağlıdır. Çünkü görüldüğü üzere kadınların sorunları toplumun tüm katmanlarını etkileyen ve yakından ilgilendiren bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak içinde bulunduğumuz 21. yüzyılda kadınlar zorlu çalışma koşullarının yanı sıra sırf kadın olmaktan kaynaklanan birçok sorunla hala karşılaşmaktadır.

Örneğin işgücü piyasalarında kadınların işe alınmaları, terfi ettirilmeleri ve cretlendirilmeleri erkek işçilerden farklı olarak verimlilik dışındaki faktörlerden etkilenmektedir. Işgc piyasalarında kadınların objektif olarak değerlendirilebilen kıstasların dışında erkek işçilerden farklı değerlendirilmesi, kadınların işgücü piyasalarında ayrımcılık ile karşı karşıya olması

anlamına gelmektedir. Buna göre ayrımcılık, işçinin işiyle ilgili olmayan nitelikleri nedeniyle işveren tarafından farklı muamele görmesi şeklinde açıklanabilir (Biçerli, 2004: 238). Ampirik çalışmalarda bulgular, erkeklerle aynı eğitim düzeyine sahip olan kadınların ortalama kazançlarına bakıldığı zaman erkeklerden daha az kazandıklarını göstermektedir. Kadınlar, iş yerindeki dezavantajlı konumları nedeniyle iş terfilerinde ve atamalarda daha az yer almaktadır; bu durum ücret eşitsizliği için bir zemin oluşturmaktadır (Gültekin, 17 Temmuz 2014). Diğer yandan kadınların uzun çalışma saatlerine maruz bırakılması, düşük ücretle erkeklerin alternatifi olarak görülmesi, sigortasız çalıştırılarak kadın emeğinin sömürülmesi, çalışma yaşamı içerisinde işe alınmada eşitlik ilkesinin uygulanmaması, annelik ve aile yaşamının kadının çalışmasını kısıtlaması veya sınırlandırması, eşit işe eşit ücret ödenmemesi, eğitimsizliği bahane edilerek terfi ettirilmemesi, taciz, sosyal çevre faktörleri vb. olarak bu örnekleri artırmak mümkündür. Her ne kadar eşit çalışma hakkı ve ücret eşitliğinin sağlanması gibi konularda uzun yıllardır düzenlemeler yapılıyor olsa da, bunun kadınlara olumlu yönde yansımaları bakımından hala kat edilmesi gereken daha çok mesafe vardır.

2.ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN VE TOPLUMDA KADIN ALGISI

İnsanlığın başlangıcından beri var olan çalışma olgusu kapsamında kadınlar köle, çırak, yamak gibi roller üstlenirken günümüze yakını anlamda kadınların çalışma yaşamına girişi XVIII. yüzyılın sonlarına rastlamaktadır. Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan üretimin örgütlenmesiyle ihtiyaç duyulan ve düşük ücretle çalıştırılabilecek işgücü gereksiniminin belirmesi bunda en önemli faktör olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte değişen tarımsal üretim koşullarında kadınların, ekme-biçme dışındaki işlerde de istihdam edilmesiyle birlikte özellikle üretilen ürünlerin satışı noktasında hizmet sektöründe de yer almışlardır. Bu dönemde özellikle büyük ölçekli tekstil fabrikalarında nitelikli işgücü gerektirmeyen üretimin hızla yaygınlaşmasıyla kadın evden, ücretsiz aile işçiliğinden ve tarımsal alandan dışarı çıkmıştır. Ancak, niteliksiz kadın işgücü yine bu dönemde uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle erkek işgücünün ikamesi olarak görülmüştür (Yılmaz ve ark., 2008: 91).

Ülkemizde kadının çalışma yaşamı eğitim seviyesine göre değişmektedir. Eğitim seviyesi yüksek kadınlar, toplumun kadın cinsiyetine uygun gördüğü ve statüsü yüksek işler yapma eğilimindedir. Çalışan kadınların birincil sorumluluklarının ev ve ailesi olarak görüldüğü ataerkil yapıya sahip ülkemizde, kadınlar iş ve aile yaşamının dengelenmesi sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Ergöl ve ark., 2012: 44). Diğer yandan günümüzde hala kızların büyük çoğunluğu erken yaşta evliliğe itilmekte, devamında çocuk sahibi olmakta ve kadınlara eğitimde eşit olanaklar sunulmamaktadır. Dolayısıyla nitelikli eğitim alma imkanı bulamayan kadınlar iş bulmakta güçlük çekmektedirler veya yarı zamanlı, düşük ücretli, sigortasız işçi olarak kötü çalışma koşullarına maruz bırakılmaktadırlar. Yada bu kadınlar çalışma hayatında kendilerine bir yer bulamamaktadırlar. Bu durum kadının güçlenmesinin önündeki en büyük engel olarak görülmekte ve bu nedenle de çoğu kadınlar ve çocuklar yoksulluğa itilmektedir.

Türkiye’de toplumsal yaşam biçimi büyük ölçüde erkeğin eve gelir getirdiği, tek kazananlı aile modeline dayanmaktadır. Buna karşın, ekonomide sık tekrarlanan krizler nedeniyle erkeğin işsiz kalma ihtimali de çok yüksektir. Ayrıca, sadece işsizlik nedeniyle değil, iş kazaları, hastalık ve iş göremezlik gibi durumlarda da tek kazananlı haneler yoksulluğa itilirler. Bugün tüm dünyada yoksullukla mücadele stratejileri arasında, tek kazananlı hane modelinin yerine çift kazananlı hane modeli teşvik edilmeye çalışılmaktadır. Kadının istihdama katılmasıyla çift kazananlı hane

modeline geçilmesi, kadınların ev içinde daha çok söz sahibi olma imkânını artırırken, hanenin gelir düzeyini yükseltecek; kadınların, yaratıcılıklarını, becerilerini ve yeteneklerini geliştirecek, yoksulluk riskini azaltacaktır (Karabıyık, 2012: 240). Ancak günümüzde kadınlara yüklenen toplumsal rol gereği sabır, uysallık ve itaatkarlık özellikleri, vasıfsız, düşük ücretli, emek yoğun, rutin, sıkıcı, dikkat gerektiren ve hünere dayalı işlerde yoğunlaşmalarına sebep olmaktadır. Toplumun kendisine yüklediği rollere uygun olarak, güler yüz, el becerisi, cinsel cazibe gerektiren işler, toplumsal konulara ilişkin işler yahut kadınların ev içi sorumluluklarının ev dışındaki bir uzantısı olarak görülen eğitim, bakım ve temizlik işleri genel anlamda “kadın işi” olarak geçmektedir. Çalışma hayatındaki kadın-erkek ayrımcılığından dolayı yüksek kazançlı ve yüksek vasıflı bazı işlerin kadınlara kapalı tutulması, kadınların eşit işe eşit ücret alamamaları, yarı zamanlı, düşük statülü ve enformel işlerde çalışmaları ve sendikalaşma oranlarının düşük seviyelerde olması, kadınların işgücü piyasalarındaki ikincil konumlarının birer yansıması olarak kabul edilebilir (Ulutaş, 2009: 27-28). Dolayısıyla her halükarda kadın emeği sömürülmektedir. Kadın emeğinin sömürülmesi, kamusal hizmetlerin yetersiz ve eşitsiz dağılımı kadınların çalışma hayatı ve ev yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir.

Kamusal hizmetlerin yetersiz ve eşitsiz sunumunun kadınlar için iki farklı anlamı vardır. İlk olarak devlet tarafından sunulmayan hizmetlerin önemli bölümü kadınlar tarafından karşılıksız olarak yüklenilir. Çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerine yeterli kaynak ayrılmaması, ücretsiz ve nitelikli sunulmaması, sağlık hizmetlerinin metalaştırılması ve hastaların hastanelerde kalış sürelerinin azaltılması, hasta, yaşlı, çocuk bakımının karşılıksız olarak kadınlar tarafından yerine getirilmesine yol açtığı gibi, kadınların ücretli işlerde çalışma olanaklarını da engellemektedir. Altyapı eksiklikleri de karşılıksız kadın emeğini artırır. Örneğin suya erişim olanağının olmayışı, kadınların uzak mesafelerden su taşımaya, çamurlu ve bozuk yollar kadınların evlere dolan cadde pisliğini temizlemek için daha çok temizlik yapmasına ve daha çok çamaşır yıkamasına yol açmaktadır (Ulutaş, 2009: 29). Günümüzde pek çok ülkede kaynaklara yeterli düzeyde ulaşamayan kadınların ve kızların oranı özellikle kırsalda hala hafife alınamayacak düzeydedir. Bu duruma ülkelerin seyirci kalması veya bu sorunların çözümüne ilişkin samimiyetsizlikleri, ülkelerin kaynaklarının eşitsiz dağılımı ve insani yaşam koşullarının geri kalmışlığının hala çözülememesi kaygı vericidir.

Bu kapsamda kadınların karar mekanizmalarına katılmaması ile kamusal kaynaklardan ve hizmetlerden eşit pay alamamaları arasında doğrudan bir ilişki vardır. Yönetici ve karar verici mercilerin çoğunlukla erkeklerden oluşması, kaynak tahsisinin ve kamu politikalarının cinsiyet körü olmasına yol açmaktadır. Bu nedenle cinsiyet eşitsizliğini önlemeye dönük adımlar atılmadığı gibi, genel ve yerel bütçeden kadınların daha az pay alması; eğitim, sağlık, adalet, kültür ve spor hizmetlerine kadınların daha az erişebilmesi; sosyal güvenlik sisteminin kadınları daha az kapsamaması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Ulutaş, 2009: 29). Buna karşın birçok gelişmekte olan ülkede, ekonomik yapının kadınlar için modern ücretli iş sağlamaması ve kadınlara açık işlerin çoğunlukla tarım istihdamının altında, aile içi hizmetlerde ve enformel sektörde yer alması modern fabrika işlerini daha fazla arzu edilir hale getirmiştir (Ulutaş, 2009: 30). Bütün bunların bir yansıması olarak aile yaşamındaki sorumluluklar kadının, çalışma ya da çalışmama yönünde bir tercih yapmasına neden olmaktadır.

Çalışma hayatı ile aile hayatının uzlaştırılması için, kadının ailede yüklenmiş olduğu yüklerin eşleri arasında paylaşılması ve devletin yasal düzenlemelerle sağlayacağı destek büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de kadınların işgücüne bir başka ifadeyle kalkınmaya katılımında erkeklere

nazaran daha geride olduğu ve yıllar itibariyle kadınların işgücüne katılım oranlarında da sürekli bir düşüşün yaşandığı bilinmektedir. Çalışma hayatı kadınlara sadece ekonomik özgürlük sağlamamakta, bunun yanı sıra özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını arttırmakta, aile içindeki konumlarını da iyileştirmektedir. Kadınların işgücüne katılımında yasal açıdan herhangi bir ayırım olmamasına, aksine pozitif ayrımcılık yapılmasına rağmen, toplumun kadına yüklediği rol gereği aile yaşamındaki sorumlulukları ağırdır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 45). Diğer yandan çalışma hayatında kadınlar erkeklere göre daha fazla kayıt dışı çalışmaktadırlar. Bu durum, kadınların geleceğe yönelik beklentilerini azaltarak işgücüne katılımı azaltan diğer önemli bir nedendir (Önder, 2013: 48).

TÜİK 2015 yılı Hane Halkı İşgücü Araştırma (HİA) sonuçlarına göre; Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2015 yılı Nisan döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 242 bin kişi artarak 2 milyon 821 bin kişi oldu. İşsizlik oranı ise 0,6 puanlık artış ile %9,6 seviyesinde gerçekleşti. Aynı dönemde; tarım dışı işsizlik oranı 0,8 puanlık artış ile %11,6 olarak tahmin edildi. 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı 1,5 puanlık artış ile %17 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 0,7 puanlık artış ile %9,8 olarak gerçekleşti. İstihdam edilenlerin sayısı 2015 yılı Nisan döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 444 bin kişi artarak 26 milyon 638 bin kişi, istihdam oranı ise 0,1 puanlık artış ile %46,2 oldu. İşgücü 2015 yılı Nisan döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 686 bin kişi artarak 29 milyon 459 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,4 puan artarak %51,1 olarak gerçekleşti. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,1 puanlık artış ile %71,2, kadınlarda ise 0,7 puanlık artışla %31,4 olarak gerçekleşti (TÜİK, 2015).

Diğer yandan kadınların her ne kadar tamamı işgücüne katılmasa da ülkemizde ve tüm dünyada toplam işgücünün neredeyse yarısını oluşturan kadınların yönetim kademelerinde yeterli düzeyde temsil edilmediği de başka bir gerçektir. Günümüzde kadınlara karşı bariz bir ayrımcılık yapılmasa da bu eşitsizliğin yok olduğu anlamına gelmemekte, sadece yer altına inmiş olarak kadınlara ilişkin ayrımcılık önyargısız gibi görünen birçok iş uygulamasında ve kültürel normda gizlenmiş olarak varlığını sürdürmektedir. Yaygın olduğu ve olağan sayıldığı için birçok kişi bunları sorgulamak bir yana farkına bile varmamaktadır. Adı olmayan bu problem genellikle “cam tavan” olarak adlandırılmaktadır. Kadınların eğitim, başarı gibi tüm şartlara haiz olmalarına rağmen görünmeyen ve geçilemeyen engeller olarak tanımlanan bu kavram ilk olarak 1986 yılında “glassceiling” olarak Wall Street Journal gazetesi tarafından kullanılmıştır (Önder, 2013: 52-53).

Kadının toplum içindeki dezavantajlı konumuna neden olan ayrımcılıkların ortadan kaldırılabilmesi için gerekli önlemleri hem hukuki hem siyasi düzeyde alabilecek bir kamu makamının varlığından söz etmek mümkün görünmemektedir. Çünkü cinsiyet eşitliği konusunda politik inisiyatif kullanabilecek olan en etkili muhatap olan bakanlığın (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı) adından başlayarak kadını aile içine hapsettiği, böyle bir anlayışı pekiştirdiği ve kadının kendisinin bir birey olarak karşılaştığı toplumsal sorunlarla ilgilenmediği; kadını sadece aile içinde bir anne ya da eş olmaya indirgediği görülmektedir. Görülen o ki; oy kaygısı, siyasi aktörleri yerleşik değer ve uygulamalarla çatışmamaya itebilmekte, kadınların maalesef büyük ölçüde kağıt üstünde kalan insan haklarını hayata geçirebilmeleri noktasında engelleyici rol oynayabilmektedir. Erkek egemen politikalar yeniden ve yeniden üretilmektedir. Siyasi tercihler, ucuz emeği teşvik eden makro ekonomik politikalarla kadına şiddeti meşru gören söylemlere kadar etki edebilmektedir. Bürokrasi ise, egemen politikaların uygulayıcısı niteliğindedir. Dolayısıyla inisiyatifi düşüktür. Ayrıca psikolojik, fiziksel, cinsel şiddeti görmezden gelen pek çok

uygulamanın mevcut olduğunu da basından takip etmek mümkündür (Gültekin, 17 Temmuz 2014).

3.ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu araştırma bir işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınların günümüzde iş ve ev yaşamında karşılaştıkları sorunları belirlemek ve gündemde tutmak amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda araştırma konusu olan ve toplumumuzun büyük bir bölümünü oluşturan kadınların çalışma hayatı ve ev yaşamlarına ilişkin analizleri günümüzde ve gelecekte çalışma hayatındaki olası düzenlemeler için oldukça önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın yönteminin ana temeli; Ankara’da 24.11.2013 ve 08.03.2014 tarihleri arasında yarı yapılandırılmış soru formunda hazırlanmış ve 8 soru içeren toplam 11 farklı sektörde çalışan 45 emekçi kadınla yapılan yüz yüze görüşmeler üzerine oturmaktadır.

Ayrıca araştırmayı daha da zenginleştirmek amacıyla 17.05.2014 tarihinde Atılım Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü Lerzan GÜLTEKİN ile sözlü görüşmeler yapılarak, konuya ilişkin çalışmalarından yararlanılmış, görüş ve önerileri alınmıştır.

Araştırmanın güvenilirliğini artırmak için derinlemesine mülakatların sonuçlarını analiz ederken toplanan verilerin özgün ‘orijinal’ formuna mümkün olduğu kadar sadık kalınarak gerektiğinde doğrudan alıntılara başvurulmuştur. Böylece toplanan veriler betimsel bir yaklaşım ile tablolara gerek görüldüğü yerde doğrudan alıntı yapılarak araştırmaya aktarılmıştır.

Nitel araştırmada tekrar edilebilirlik kabul edilen varsayımlara göre mümkün değildir. Zira olay ve olgular sürekli değişkenlik gösterir, farklılık gerçeğin doğasından kaynaklanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırma sonuçları sadece araştırmanın yapıldığı grubu yansıtmaktadır. Dolayısıyla ülkedeki bir işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınların tamamına genellenemez.

4.ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmada katılımcılardan elde edilen veriler sunulmadan önce örneklemin özelliklerini net bir şekilde ortaya koymak amacıyla görüşme yapılan kişilerin demografik bilgilerine yer verilmiştir. Araştırmada toplam 45 kadınla yüz yüze görüşme yapılmış ve bu doğrultuda veriler derlenmiştir. Görüşme yapılan kadınların yaş aralığı incelendiğinde 27’si 23 ile 35 yaş arası kadınlardan 18’i ise 35 ile 49 yaş arası kadınlardan oluşmaktadır. Görüşme yapılan kadınların en genç olanı 23 yaş olup en büyük yaş ise 49 yaş olarak araştırma kapsamında yer almışlardır. Kadınların medeni hali incelendiğinde 13’ü bekar 32’si ise evli kadınlardan oluştuğu gözlemlenmiştir. Kadınların eğitim durumu incelendiğinde 20’si Lise, 15’i Üniversite, 7’si Ortaokul, 3’ünün ise Yüksekokul eğitimi aldıkları görülmektedir. Mülakata katılan kadınların çalıştıkları sektör bazında incelendiğinde ise Eğitim, Sağlık, Güzellik ve Bakım, Turizm, Yiyecek-İçecek, Tekstil, Bankacılık ve Finans, Otomotiv, Sanayi, İnşaat ve Pazarlama sektöründe çalıştıklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan kadınların emekleri karşılığında elde etmiş oldukları aylık gelir dağılımı verileri ise en düşük ücret 850 lira, en yüksek ücret ise 2000 lira gelir elde ettiklerini aktarmışlardır. Kadınların çalışma hayatındaki deneyimleri ise en az 3 yıl ve en çok 28 yıl olduğu bilgisini aktarmışlardır. Araştırmaya katılan kadınların büyük çoğunluğu çalışma hayatında uzun yıllara dayanan bir tecrübeye sahiptirler.

4.1. Çalışma Hayatında Bir Kadın Olarak Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınların çalışma hayatında sıklıkla karşılaştıkları sorunların neler olduğu sorusuna verdikleri yanıtlar şöyledir: Kadınların büyük bir çoğunluğunun en büyük sıkıntısı Tablo 1’de görüldüğü üzere fazla mesai, düşük ücret ve aşırı iş yorgunluğu olduğu görülmüştür. Fazla mesainin getirmiş olduğu sıkıntıların en başında ise eve ayrılan zamanın yetersiz olması nedeniyle çocuklara ve onların ihtiyaçlarına yetememe dolayısıyla zaman ayıramama olarak görülmektedir. Bu bağlamda kadınlara yüklenen sorumluluklar nedeniyle mesai saati kavramının olmadığını düşünmektedirler. Ayrıca çalışma şartlarının zorluğu nedeniyle evlilik veya çocuk planları olan kadınların bu planları sürekli ertelemek zorunda kaldıkları görülmektedir. Hamile olanları da iş gücü kaybı bahane edilerek kadını iş hayatından soğutma ve bezdirmektedirler. Kötü çalışma şartlarına direnmeleri veya iş yerinde yaşanan bazı sorunlar nedeniyle işten ayrılmak istediklerinde kıdem tazminatının ödenmediği aktarılmıştır. Büyük bir çoğunluğun mutabık kaldığı diğer en büyük sıkıntıları arasında terfi ettirilmeme özelliklerle kadının evli ve çocuklu olması, dolayısıyla işe konsantre olamayacakları gibi bahanelerle işlerinde başarılı olmalarına rağmen terfi ettirilmemesi görülmüştür. Diğer güçlü bir görüş birliği ise kadınların erken yapılan evlilikler nedeniyle düşük ücret ve niteliksiz çalışma şartlarına mecbur bırakıldıkları görülmüştür. Sözlü taciz, mobbing ve cinsiyet ayrımı, ahabap çavuş ilişkileri nedeniyle kadınların yeteneklerinin göz ardı edilmesi, üstleri tarafından fikir ve projelerinin çalınarak sahiplenilmesi, işverenler tarafından kadınların sigortasız işlere itilmesi, ulaşım sorunları, toplumun kadınlara ön yargılı bakması ve kısaca kadın olmaktan kaynaklı pek çok sorunlarla mücadele etmek durumunda bırakıldıkları görülmektedir.

Tablo 1: Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

Verilen Cevaplar	Kişi Sayısı
Emeğimizin sömürülmesi, çalışma saatleri dışında ve hafta sonları da çalıştırılarak kadının yıldıırılması ve buna karşılık az ücret ödenmesi. Fazla mesai dolayısıyla da aşırı yorgunluk. Bu kötü çalışma koşulları nedeniyle veya başka nedenlerden dolayı işten ayrılmak istediğimizde de kıdem tazminatından mahrum ediliyoruz.	28
İşlerimizde başarılı olmamıza rağmen yükselememe dolayısıyla terfi ettirmeyişimiz.	25
En büyük sıkıntı çalışan kadının zaman sıkıntısıdır. Çünkü fazla mesai yaptığımız için evimize, çocuklarımıza ve onların ihtiyaçlarına yeterli zaman ayıramıyoruz. Ayrıca kadın için mesai saati kavramının olmadığını düşünüyoruz, çünkü ev, iş, yaşlı bakımı, hasta bakımı, çocukların bakımı vb. hepsinin sorumluluğu kadına yükleniyor. Bu kapsamda yoğun çalışma temposundan dolayı bazılarımız ise evlilik ve çocuk planlarını sürekli öteliyoruz.	23
Sözlü taciz, mobbing ve cinsiyet ayrımı yapılması.	14
Özensiz yöneticiler nedeniyle ahabap çavuş ilişkilerinin daha çok ön planda tutulması.	14
Hamilelik süresince iş kaybı bahane edilerek kadını işten soğutma ve bıkıtırma.	13
Üstlerimin proje ve fikirlerimizi kendilerininmiş gibi göstererek terfilerinde kullanmaları.	11
Kadınların çoğunlukla sigortasız çalıştırılmak istenmesi, kadınların bu duruma direnmeleri halinde de yabancı işçilerin tercih edilmesi.	10
Erken yapılan evlilik nedeniyle eğitim sürecini tamamlayamadığımız için düşük ücretle ve niteliksiz işlerde çalışmaya mecbur bırakılmamız.	10
Kadın olmanın getirdiği somut ve soyut tüm sorunlar.	9
Ulaşım sıkıntısı ve adam kayırmacılığı,	8
Bir kadın çalışan olduğum için müşterilerin çoğunun ön yargılı oluşu ve rahat konuşamayışları.	4
Erkek egemen işletmelerin kadın ve öğrenci olduğum için iş yükümü daha fazla artırmaları, hem çalışıp hem okumak zorunda olduğum için çalışma hayatının çok yorucu	3

olması.

4.2. Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Çözümüne İlişkin Önerileri

Emekçi kadınlar özel sektörün çalışma saatlerinin kadınlar için bir baskı unsuru olduğunu, aile yaşantılarının daha sağlıklı olabilmesi için çalışma saatlerinin düzenlenmesinin bir zorunluluk olduğunu özellikle vurgulamışlardır (Tablo 2). Bu kapsamda yoğun çalışma şartlarında olan kadınların evlilik veya çocuk planlarını sürekli ertelemek durumunda kaldıklarını dile getirmişlerdir. Diğer bir öneri ise kıdem tazminatlarında daha hakkaniyetli düzenlemelerin yapılmasıdır. Kadınlara erken emekli olma hakkının tanınması, toplum eğitilerek genelinde cinsiyet ayrımcılığı, mobbing ve tacize karşı farkındalık oluşturulması tüm bunların çeşitli kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılarak çözüme ulaştırılması önerilmektedir. Ayrıca yerel yönetimlerin düşük gelirli kadınların çocuklarının kreş, etüt merkezi vb. çocuk bakım alanları olarak kadınların hizmetine sunmalarını önermektedirler. Evde bıraktıkları yaşlıları için bakım merkezlerinin oluşturulması kadınların üzerinde önemle durdukları konudur. Sigortasız işe ve düşük ücrete maruz bırakan işverenin teşhir edilmesi ve caydırıcı bir yaptırım uygulanarak kamu işlerinden mahrum bırakılması önerilmektedir. Diğer bir konuda erken yapılan evlilikler nedeniyle özellikle kadınların eğitimlerini tamamlamamış olmaları dolayısıyla da düşük ücretli ve niteliksiz işlerde çalışmak zorunda kalmalarıdır. Bu konuda devletin ve yerel yönetimlerin kadınlara aslında topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmeleri önerilmiştir.

Tablo 2: Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Çözümüne İlişkin Önerileri

Öneriler	Kişi Sayısı
Özel sektörde daha esnek çalışma saatleri düzenlenebilir. Kıdem tazminatlarına yönelik insan odaklı düzenlemeler yapılabilir.	34
Kadınlara yıpranma payı eklenerek erken emekli olma hakkı tanınabilir.	26
Toplumun genelinde cinsiyet ayrımcılığına, mobbinge, tacize karşı tüm kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, eğitim kurumları, üniversiteler, özel sektör, sivil toplum kuruluşları, basın ve medya iş birliğiyle toplumda duyarlılık oluşturulabilir.	22
Yerel yönetimler özellikle düşük ücretli çalışan kadınların çocuklarına yönelik ev veya iş yerlerinin yakınında belediye kreşleri, etüt merkezleri vb. çocuk bakım alanları kurulabilir. Yaşlılar için günlük, saatlik bakım merkezleri oluşturabilirler.	15
Sigortasız çalışma, düşük ücret ve fazla mesai yaptırarak işletmeler kayıt altına alınarak teşhir edilmelidir ve bu işletmeler kamu işlerinden mahrum bırakılabilir.	13
Erken yapılan evlilikler nedeniyle eğitimini tamamlamamış olan kadınların eğitiminin tamamlanması ve daha nitelikli bir iş bulmaları konusunda devletin ve yerel yönetimlerin bu kadınları yönlendirmesi ve hakkaniyetle davranarak sorumluluk almaları.	10
Her hangi bir önerim yok.	7

4.3. Çalışma Hayatı Dışında Bir Kadın Olarak Karşıları Sorunlar

Kadınların iş yaşamları dışında karşılaştıkları sorunlar ele alındığında ise yine tamamına yakını yoğun çalışma hayatı ve ev iş yükünün dengelenebilmesi konusunda çaba harcadıklarını fakat aşırı yorgunluk nedeniyle de sosyal hayattan koptuklarını dile getirmişlerdir. Kadınların en fazla karşılaştıkları sorunların başında ekonomik yetersizlikler gelmektedir. En fazla karşılaştıkları olumsuzluklar yoğun çalışma temposu ve ekonomik yetersizlikler olduğu Tablo 3'de açık bir şekilde görülmektedir. Bu kapsamda özellikle çocuk büyütürken kadının çalışma hayatında

olamaması yada zorunlu olarak çocuğunun bakımına zaman ayırması veya ekonomik yetersizlikler nedeniyle çalışma hayatına devam eden kadınların ev ve iş yükünün ağırlığı, çocukların yetiştirilme sürecinde kadınları ve çocukları olumsuz yönde etkilediğini ve bütün bunların kadınları ikilemede bıraktığı görüşünü aktarmışlardır. Bu kapsamda zaten düşük ücretle çalışan kadının çocuk bakımına ayırabileceği maddi imkanının yeterli olmayışı dolayısıyla bu çocukların arada düzensiz bir şekilde kendi haline bırakılarak büyümesi ilerleyen süreçte çocukları tatminsiz ve agresif yaptığını dile getirmişlerdir. Bu durumda kadınların sürekli duygu olarak yıprandıklarını ve duygusal bir baskı altında kaldıklarını önemle vurgulamışlardır. Buna karşın hane halkının kadından beklentilerinde bir eksilme olmadığı belirtilmiştir. Görüldüğü üzere kadınların iş yaşamı dışında da taciz, mobbing, cinsiyet ayrımcılığı, sadece tüketen bir varlık ve evinin kadını olarak görüldüğü, hala toplumda ön yargıların kırılmadığı görüşü aktarılmıştır. Kadınların diğer zorlandıkları konular ise özellikle erken yaşta evlilik yapmış olanların eğitimini tamamlayamaması nedeniyle nitelikli bir iş bulamadığı, yorucu ve niteliksiz işlerde çalışmaya mecbur kaldığı, nitelikli iş bulma ümidini taşıyan ve bu nedenle eğitimini tamamlamak isteyen kadınların da çalışma hayatının yanında eğitim sürecinin kadınları oldukça zorladığını vurgulanmıştır. Kadınlar nitelikli bir işin eğitim olmadan elde edilemeyeceği noktasını önemle vurgulamışlardır. Bütün bunların yanı sıra kadınların engelli, yaşlı ve hasta aile bireylerinin bakımında da maddi ve manevi olarak sıkıntılar çektiklerini dile getirmişlerdir.

Tablo 3: Çalışma Hayatı Dışında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

Verilen Cevaplar	Kişi Sayısı
Çalıştığım sürede kendime, aileme, dostlarıma ayıracak vaktin olmaması dolayısıyla evle iş hayatındaki dengelerin kurulamaması, sosyal hayattan kopmak ve aşırı yorgunluk.	36
Ekonomik sıkıntı ve bu sıkıntıların pek çok sorunu beraberinde getirmesi.	33
Kadının hem evde hem işinde çalışıyor olmasına rağmen ev halkının kadından daha fazla beklentilerin olması.	27
Sözlü tacize maruz kalmak ve toplumun bu durumda bile kadına karşı ön yargısı.	18
Toplumun cinsiyet ayrımı yapması, kadın olduğumuz için yetersiz görmesi ve mobbing uygulanması.	16
Evinin kadını olarak düşünülmesi ve sadece tüketen bir varlık olarak görülmesi.	16
Erken yapılan evlilik nedeniyle eğitimin yarım kalması, dolayısıyla daha nitelikli bir iş bulma ümidi taşıyarak çalışma hayatının yanında eğitim sürecini tamamlamak zorunda kalınması.	10
Çalışma hayatıyla birlikte engelli, yaşlı ve hasta aile bireylerinin bakımında yaşanan sıkıntılar.	4
Her hangi bir sorunla karşılaşmıyorum.	2

4.4. Çalıştıkları İşletmenin Kadınların Çalışma Ortamında Karşılaştıkları Sorunların Çözümüne İlişkin Yaklaşımları Konusundaki Değerlendirmeleri

Mülakat yapılan kadınlar işletmelerin kadınların çalışma ortamında karşılaştıkları sorunların çözümüne ilişkin geçici ve radikal olmayan çözüm ürettiklerini düşünmektedirler. Ayrıca kadınlar bu çabayı yeterli bulmamaktadırlar ve işletmelerin sadece ciroya odaklı olduklarını vurgulamışlardır. Bir başka görüş birliği ise sorunların çözümünde yakınlık derecesinin ön planda tutulduğudur. İşletmelerin yaklaşımının genelde iyi ve yapıcı olduğu görüşü de Tablo 4'de

görülmektedir. Bütün bunların yanı sıra işletmelerin kadın ve erkek ayrımı yapmadan sorunları çözme eğiliminde olduğu görüşü de aktarılmıştır.

Tablo 4: İşletmelerin Kadın Çalışanlarının İş Ortamında Karşılaştıkları Sorunlarının Çözümüne Yaklaşımları

Verilen Cevaplar	Kişi Sayısı
Radikal olmayan geçici ve yetersiz çözümler üretiyorlar.	14
Çözüm üretmiyorlar tek düşündükleri çironun artırılması.	11
Kişiye göre ve yakınlık derecesine göre yaklaşımları değişiyor.	8
Genelde yapıcı ve son derece iyi yaklaşım sergiliyorlar.	7
Kadın erkek ayrımı yapmadan oldukça insani bir yaklaşım sergiliyorlar	5

4.5. İş Aile ve Sosyal Hayattan Bir Kadın Olarak Beklentileri

Mülakat yapılan kadınlara iş, aile ve sosyal hayattan beklentileri sorulduğunda Tablo 5’de görüldüğü üzere kadınların tamamı ekonomik olarak güçlü olmak istediklerini vurgulamışlardır. Kadınlar herkese adaletli davranılmasını ve emeklerinin karşılığını alarak terfi haklarının tanınması, hafta sonlarını ailelerine ayırmayı devamında da aile, iş ve sosyal hayatta huzurlu olmak istediklerini vurgulamışlardır. Görüşme yapılan kadınların büyük bir çoğunluğunun vurguladığı diğer bir konu ise kadınlara erken emeklilik hakkının tanınması ve bu konuda düzenlemelerin ivedilikle yapılmasıdır. Yine tablodan görüldüğü üzere özellikle evli olan kadınların en önemli beklentilerinin başında çocuklarının eğitim giderlerine yetebilecek maddi olanaklara sahip olmaktır. Kadınların üzerinde önemle durdukları bir başka konu ise bireylerin özgürlüğüne saygı duyulması, kadınların daha fazla söz sahibi olması, özen, sevgi, saygı, güven, sınıfsal, siyasi ve cinsiyet ayrımcılığına son verilmesi ve toplumda farkındalık oluşturularak bu duyguların geliştirilmesidir. Sosyal platformlarda kadının çok daha etkin olabilme özgürlüğü ve bunu kısıtlayan engellerin kaldırılması olarak beklentilerini dile getirmişlerdir. Bu kapsamda bir toplumda kadının mağdur ve mutsuz olmasının ailenin ve toplumun yararına olmayacağı vurgusu yapılmıştır.

Tablo 5: Kadınların İş Aile ve Sosyal Hayattan Beklentileri

Verilen Cevaplar	Kişi Sayısı
Ekonomik olarak güçlü olmak istiyoruz.	45
Daha adaletli ve tatmin edici ücret almak ve emeğimizin karşılığı olarak terfi etmek, hafta sonlarını ailemize ayırmak, çalışma şartlarımızın iyileştirilmesi ve devamında da aile, iş ve sosyal hayatta huzurlu olmak istiyoruz.	36
Kadınlara erken emeklilik hakkı tanınmasını ve bu kapsamda yeni düzenlemeler yapılmasını istiyoruz.	33
Toplumda huzurlu ve mağdur olmayan kadınlar görmek istiyoruz.	32
Çocuklarımızın eğitim giderlerini karşılayabilmek ve onların iyi bir eğitim almalarını sağlayacak imkanlara sahip olmak istiyoruz.	28
Bireylerin özgürlüğüne saygı duyulmasını ve kadınların söz sahibi olmasını istiyoruz.	27
Özen sevgi, saygı, sınıfsal, siyasi ve cinsiyet ayrımcılığı olmadan yaşamak istiyoruz.	25
Sosyal platformlarda çok daha etkin olabilme özgürlüğü ve engellerin kaldırılmasını istiyoruz.	17
İş, aile ve sosyal hayatta insanların bir birine olan güven ve saygının geliştirilmesini istiyoruz.	15

4.6. Kadınların Çalışma Hayatında Yönetim Süreçlerine Katılım Oranları Hakkında Düşünceleri

Görüşme yapılan kadınların tamamına yakını kadının yeterli eğitim ve tecrübeye sahip olmasına rağmen yönetim kademelerinde pek fazla yer bulamadığı yönünde görüş bildirmişlerdir (Tablo 6). Yönetim kademelerinde daha fazla kadının yer almasını ve bu konuda kadın yöneticilerin daha hassas ve duyarlı davranmalarının önemini belirtmişlerdir. Yönetim kademelerinde kendine yer bulan kadınların çoğunlukla tanıdık veya siyasi çıkar ilişkisine dayandığını belirtmişlerdir. Kadının bir anne, eş olduğu için yönetemez düşüncesini toplum olarak dışlamalıyız. Aksine kadının şiddeti dışlayıcı, derleyici, düzenleyici, organizasyonel ve disiplinize edici özellikleri benimsenerek yönetime daha aktif olarak katılmasının sağlanmasını önemle vurgulamışlardır. Bazı katılımcılar geçmiş yıllara göre kadınların yönetim süreçlerine katılımının arttığını düşünmektedirler. Ancak bunu henüz yeterli görmemektedirler. Diğer yandan kadınların yönetim kademelerinde yer almalarını yeterli bulmayan katılımcıların diğer görüşleri ise kadınların egolarının kurbanı olabildiği yönündedir.

Tablo 6: Kadınların Yönetim Süreçlerine Katılım Oranları Hakkında Düşünceleri

Verilen Cevaplar	Kişi Sayısı
Kadınların eğitim, tecrübe vb. olarak yeterli ve başarılı olmasına rağmen yönetim süreçlerine katılım oranlarını oldukça yetersiz buluyorum. Yönetim kademelerinde daha fazla kadın yer almalı. Özellikle kadın yöneticiler buna daha duyarlı olmalıdır.	36
Yönetim kademelerine katılımı kadınlara erkekler kadar şanlı değil. Şanslı olanlarda tanıdık yada siyasi çıkar ilişkisi içinde olanlardır.	29
Kadınların genel olarak organizasyonel yetenekleri ve disiplini sağlayıcı olmaları gerçeği göz ardı edilmemelidir. Zira kadınların detaylı ve çok yönlü düşünebilme yeteneği vardır. Ayrıca kadınlar doğuştan gelen bazı duygular annelik, şefkatli, detaycı, birleştirici, vb. duygularıyla daha sakin ve yapıcıdır. Erkeklerde olduğu gibi şiddet, agresif olma vb. durumlara meyilli değildir. Kadınların yaradılıştan gelen bu özellikleri işletmelerin dolayısıyla çalışanların performansını olumlu yönde etkileyecektir. Bu nedenle kadınların yönetim kademelerinde olması sürdürülebilir kalkınma için hayati önem taşımaktadır.	17
Geçmiş yıllara nazaran kadınların yönetim süreçlerine katılmaktadırlar. Her geçen yılda artmasını umut ediyoruz. Ancak henüz bu sayı tatmin edici bir düzeyde değildir.	13
Yetersiz buluyorum. Ancak kadınlar bazen egolarının kurbanı olabiliyor.	8

4.7. Her Hangi Bir Sendikaya Üyelikleri Konusunda Bilgiler, Çalışan Kadınların Sorunlarının Çözümünde Sendikaların Etkisi Konusunda Düşünceleri

Kadınların sendikal oluşumlara katılımı incelendiğinde Tablo 7'de görüldüğü üzere katılımcıların yarısının bugüne kadar hiçbir sendikal üyeliklerinin bulunmadığı görülmektedir. Katılımcıların diğer bir bölümüne yakınının ise sendikal üyeliklerinin bulunduğu ve devam ettiği görülmektedir. Bazı katılımcılar ise sendikaların çalışmalarını yeterli bulmadıkları için üyelikten istifa etmişlerdir. Diğer yandan bazı sektörlerde henüz böyle bir sendikal organizasyonun bulunmadığı da görülmektedir. Kadınlar sendikalara üyeliklerini ve sendikaların çalışmaları konusunda düşüncelerini şimdiye kadarki deneyimleri doğrultusunda aktarmışlardır. Görüldüğü üzere neredeyse kadınların tamamı işçilerin haklarını korumak ve iyileştirmek için kurulan

sendikaların çalışmalarını samimi bulmamaktadırlar. Sendika yönetimlerinin kişisel çıkar ve siyasi beklentilerin gözetildiği makamlar olduğu görüşü oldukça ağır basmaktadır.

Tablo 7: Kadınların Sendikal Üyeliğe Katılım Durumu ve Sendikalar Hakkında Düşünceleri

Verilen Cevaplar	Kişi Sayısı
Bugüne kadar her hangi bir sendikaya üye olmadım. Samimiyetlerine inanmadığım içinde üye olmayı düşünmüyorum.	22
Üyeliğim devam etmekte. Ancak sendikaların kadın erkek tüm çalışanların haklarını korumadığını ve sorunlarına bir çözüm üretmediklerini düşünüyorum. Zaten kadınların sorunlarını bilmiyorlar bile. Yönetimdekiler sadece kişisel çıkarları ve siyasi beklentileri doğrultusunda o koltuklarda bulunuyorlar. Bu konuda pek çok örneklerde mevcut.	15
Sendikaların çalışmalarına güvenmediğim için üyelikten istifa ettim ve şu an üyeliğim bulunmamaktadır.	5
Sektörümüz itibarıyla böyle bir oluşum yok. Olsaydı üyeliği düşünürdüm.	3

4.8. Bürokrasinin ve Siyasilerin Kadın Çalışanların Sorunlarına Yaklaşımları Hakkında Düşünceleri

Bürokrasinin ve siyasilerin çalışan kadınların sorunlarına yönelik yaklaşımları konusunda ise kadınlar konuyu pek çok açıdan ele alarak düşüncelerini Tablo 8’de aktarmışlardır. Bu bağlamda kadınlar siyasilerin ve bürokrasinin çalışan kadınların sorunlarını çözme konusunda yaptıkları çalışmaları yeterli ve samimi bulmamaktadırlar. Bu bağlamda özellikle kadın milletvekillerinin sorunların çözümüne ilişkin sürdürülebilir yaklaşımlarının ve duruşlarının önemini dile getirmişlerdir. Diğer yandan kadın olmadan dünyada sürdürülebilir barış, huzur ve kalkınmadan söz edilemeyeceğini önemle vurgulamışlardır. Bazı katılımcılar ise son yıllarda iyileştirme çalışmaları yapıyor olsa da Avrupa ülkelerinde yapılan düzenlemeler gibi tatmin edici düzeye taşınması gerektiği konusunda görüşlerini aktarmışlardır.

Tablo 8: Bürokrasinin ve Siyasilerin Çalışan Kadınların Sorunlarına Yaklaşımları Hakkında Katılımcıların Düşünceleri

Verilen Cevaplar	Kişi Sayısı
Öyle bir yaklaşımlarının olduğu söylenemez. Çoğunluğu Müslüman bir toplumda yaşıyor olmamıza rağmen günümüzde hala kadın ve çocuklara yönelik tecavüzler ve devamında da cinayetlere yönelik, yasalarda radikal yaptırımlar yoksa bunları bile çözüme ulaştırılamıyorsa, başka hangi sorunumuzu çözebilirler?	21
Yeterli ve samimi bulmuyoruz. Özellikle özel sektörde çalışanların sorunlarına pek önem vermiyorlar. Bu konuda kadın milletvekillerinin tatmin edici çalışmalar yaparak konuları gündeme daha fazla taşımalarını istiyoruz.	11
Siyasiler sadece seçim zamanlarında kadınlarla ilgili sorunları basında gündemde tutuyorlar bunun dışında gündeme taşımak istemiyorlar. Oysaki kadın olmadan kalkınma, toplumsal huzur ve barış olmayacaktır. Bugün artık bütün dünya bunu kabul etmektedir.	9
Son yıllarda bazı olumlu yönde gelişmeler var. Ancak Avrupa ülkelerinde olduğu gibi tatmin edici çalışmalar yapılmalıdır.	4

4.9. Çalışan Kadınların Sorunlarının Çözümüne İlişkin Yapılması Önerilen Yasal Düzenlemeler

Katılımcıların tamamına yakını Tablo 9'dan görüldüğü üzere çalışan kadınların sorunlarının çözümüne yönelik yapılması gereken yasal düzenlemeler konusunda şartların Avrupa standartlarına ulaşması ve güvence altına alınması gerektiğini vurgulamışlardır. Diğer büyük çoğunluğun önemle vurgulamış oldukları konular ise kadınların koşullarını iyileştiren esnek çalışma şartlarının oluşturulması, erken emeklilik haklarının tanınması, iş yerlerinde çocuk bakım odalarının oluşturulması ve kreşlerin zorunlu kılınması, çocuklu kadınlara çocuklarıyla birlikte servis olanaklarının sağlanması konusunda önerilerini dile getirmişlerdir. Bu konuda çalışmalar yapan işletmeleri ise devletin ödüllendirmesinin rekabeti geliştirerek uygulamayı yaygınlaştırabileceği konusunda düşüncelerini aktarmışlardır. Bu bağlamda devletin desteğinin alınmasının özel sektörde uygulamayı teşvik edebileceğini vurgulamışlardır. Araştırmaya katılan çalışan kadınların diğer önemle üzerinde durmuş oldukları ve yapılması önerilen düzenlemeler ise yaşlı ve engelli ailelerin huzuru ve bakımına yönelik bakım evlerinin hayata geçirilmesidir. Bu konuda yerel yönetimlerin aktif rol alması gerektiği aktarılmıştır. Görüldüğü üzere azınlıkta olan bazı katılımcılar ise yapılan tüm çalışmaları yeterli bulmaktadır.

Tablo 9: Çalışan Kadınların Sorunlarına Yönelik Yapılması Önerilen Yasal Düzenlemeler

Verilen Cevaplar	Kişi Sayısı
Kadınların çalışırken huzurlu olabilecekleri Avrupa standartlarında gerçekçi tüm düzenlemeler yapılmalıdır. Söylemler sadece kağıtta kalmamalı bunlar uygulamaya geçirilmelidir ve kadın hakları Avrupa standartlarında güvence altına alınmalıdır. Kadınlarda erkekler gibi tüm haklara sahip olmalıdır.	42
Kadınların ücretli izinleri daha fazla artırılmalı, çalışma saatleri esnetilerek düzenlenmeli ve ücrette adalet sağlanmalıdır. Kadınlara yönelik daha uygun koşullarda alan yaratılmalı iş sahaları oluşturulmalıdır.	38
Öncelikle emeklilik yaşlarında ve çalışılan yıl sayısında gerçek bir düzenleme yapılmalıdır. Bu kapsamda kadınlara erken emeklilik hakkı tanınmalıdır.	34
İş yerlerinde çocuk bakım odaları ve kreş zorunlu kılınmalı sayıları artırılmalıdır. Ayrıca çocuklu kadınların çocuklarıyla birlikte ulaşabileceği servis olanakları düzenlenmelidir. Devletin desteği alınmalı özel sektörde bu gibi uygulamalara özendirilmelidir. Bu uygulamaları yapan işletmeler çeşitli şekillerde ödüllendirilmelidir ve bu işletmeler topluma ifşa edilmelidir.	30
Yaşlı ve engelli aile bireylerinin huzuru ve bakımına yönelik devlet tarafından farklı semtlerde bakım evleri hizmete açılmalıdır. Bu konuda yerel yönetimler ayrıntılı bilgiler toplamalı ve çalışmalar yapmalıdır.	17
Çalışmaları yeterli buluyorum.	3

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; günümüzde çalışma hayatında pek çok yasal düzenlemeler yapılıyor olsa da kadınlar hala iş yaşamında pek çok sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunların en başında ise kadın emeğinin çalışma saatleri dışında ve hafta sonları kullanılarak sömürülmesi ve buna karşın ise adaletsiz ücretlendirilmeleridir. Ayrıca kadınlar iş yaşamlarında tüm performanslarını ortaya koyarak çalışmalarına rağmen işlerinde yükselme gösteremedikleri görülmektedir. Diğer yandan yoğun çalışma şartları nedeniyle bekar olan kadınların evliliklerini ertelediği, evli olan kadınların ise aile kavramını anlamlandıran çocuk

planlarını çalışma şartları ve ekonomik kaygılar nedeniyle sürekli ötelemektedirler. Zira çalışan kadınlar çalışma saatleri dışında aynı zamanda çocukların, eşlerin, yaşlıların, hasta olan aile bireylerinin ve evlerinin bakımıyla da mücadele etmektedirler. Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları diğer sorunlar ise sözlü taciz, mobbing, cinsiyet ayrımı, çağın gerisinde kalmış yöneticiler ve uygulamaları, fikir hırsızlığı, kadınların sigortasız çalışmaya zorlanması, erken yapılmış evlilikler nedeniyle eğitimin tamamlanamamış olması ve kadınların niteliksiz işlerde istihdam edilmesidir. Dolayısıyla kadınların daha düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda bırakılması, hem çalışıp hem eğitimlerini tamamlamak zorunda olmaları, ekonomik yetersizlikler nedeniyle ev yaşamlarının çalışma ortamlarından oldukça uzak olması ve uyumlaştırılmamış olması, toplumda hala kadına yönelik pek çok ön yargıların kırılmamış olması gibi başlıklar iş yaşamında kadınların en çok karşılaştıkları sorunlar şeklinde öne çıkmıştır. Bu sorunların çözümü konusunda işletmelerin ve kamunun yaklaşımı yetersiz görülmektedir.

Çalışma yaşamları dışında karşılaştıkları sorunlar; ise yoğun bir çalışma temposunda olan kadınların sosyal yaşantılarına yani aile, dostluklar vb. gibi kavramların iş nedeniyle arka plana atılmasıdır. Ancak yoğun iş yükü alan kadınlar ekonomik olarak yaşamış oldukları sıkıntıların kadınlara daha pek çok sorunu beraberinde getirmektedir. Sorumlulukların kadına yüklenmesi ve dolayısıyla kadın için mesai kavramı bir türlü bitmemektedir. Ayrıca hala toplumda kadına karşı önyargılı bakışın değişmediği gerçeği farklı şekillerde görülmektedir. Diğer yandan eğitimde fırsat eşitsizliği kadınların iş ve ev yaşamını olumsuz etkilemektedir. Bütün bu sorunların yanı sıra kadınlar çocuk, hasta, yaşlı, engelli aile bireylerin bakımı konusunda da sıkıntılar yaşamaktadırlar.

Araştırmada katılımcılar kadınların yönetim süreçlerine katılım oranlarını yetersiz bulmaktadırlar. Kadın yöneticilerin sayısını yetersiz bulmaktadırlar. Kadın yöneticilerin sayısı yetersiz olduğu için kadınların sorunlarının çözülemeyişinin nedenlerinden biri olarak düşünülmektedirler. Toplumsal sorunların çözülmesinde de kadının önemli bir rolünün olduğu düşünülmektedir.

Katılımcılar sendika yönetimlerini ve sendikal çalışmalarını samimi ve yeterli bulmamışlardır. Bu kapsamda ülkemizde sendika yönetimlerinin genel olarak siyasi bir beklenti içinde oldukları bu nedenle de işlerine pek fazla odaklanamadıkları ve farklı bir düşünce ortaya koyamadıkları düşünülmektedir. Bu görüş daha önce sendika üyeliğinden istifa etmiş, halen üyeliği devam eden ve hiçbir sendikaya üye olmamış katılımcıların tamamının mutabık kaldığı ve araştırmada öne çıkan bir görüştür.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre katılımcılar bürokrasi ve siyasilere yapmış oldukları çalışmaların kadınların karşılaştığı sorunları çözmede yetersiz ve samimiyetsiz bulmaktadırlar. Bu kapsamda pek çok farklılık arz eden sorun sarmalının yanında kurumların hala kadınların can güvenliğini sağlayamadığı düşünülmektedir. Ancak hiçbir ülkede kadın olmadan kalkınmanın sağlanamayacağı, barışın ve huzurun tesis edilemeyeceğinin altını önemle vurgulamışlardır.

Kadınların genel olarak beklentileri arasında ise en güçlü olanı ekonomik olarak güçlü olma isteğidir. Bunun yanı sıra adaletli ücretlendirilme ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kadınlara erken emeklilik hakkının tanınması, toplumda kadınlara yönelik ön yargıların kırılması ve bireylerin özgürlüğüne saygı duyulması, sosyal platformlarda kadınlara daha fazla yer verilmesi vb. görüşlerdir. Kadınlar devlet kurumlarından bu konulara ilişkin daha fazla çalışma yapmalarını beklemektedirler.

Bu sonuçlar doğrultusunda çalışma hayatında kadınların karşılaştığı sorunların çözülebilmesi için şu öneri başlıkları öne çıkmıştır:

-Kadınların çalışma saatleri esnetilmeli, süt izni vb. ücretli izinleri artırılmalı, ücrette adalet sağlanmalı, erken emeklilik hakkı tanınmalı ve kadının haklarını koruyan yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Özellikle süt izinlerinin artırılmasının gelecekte toplum sağlığı açısından önemi göz ardı edilmemelidir. Kadının sömürülmesinin başka bir örneği olan çalışma süresi/günü gözetmeksizin kıdem tazminatları konusunda yaşanan sıkıntılar en kısa sürede samimiyetle çözülmelidir. Kadınların çalışırken huzurlu olabilecekleri gerçekçi tüm düzenlemeler yapılmalıdır. Söylemler sadece kağıtta kalmamalı bunlar uygulamaya geçirilmelidir ve kadın hakları, çalışma koşulları Avrupa standartlarında güvence altına alınmalıdır. Kadınlara yönelik daha uygun koşullarda alan yaratılmalı ve iş sahaları oluşturulmalıdır. Diğer yandan işle ilgili düzenlemeler yapılırken ve sorumluluklar verilirken, cinsiyetlerine bakılmaksızın eşit ve hakkaniyetli davranılmalıdır.

-Toplumun genelinde cinsiyet ayrımcılığına, mobbinge, tacize karşı tüm kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Diyanet İşleri Başkanlığı, İçişleri Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, askeri kurumlar, özel sektör, yazılı basın ve görsel medya iş birliğiyle toplumda duyarlılık oluşturulmalıdır. Örneğin; eğitim kurumlarında, insan haklarına ilişkin, toplumsal cinsiyete eşitlik ilkesini benimsetici konuların anaokulundan başlamak üzere tüm örgün eğitim ve uzaktan eğitim programları içine entegre edilmelidir. Ayrıca bireyler ana okulundan itibaren insan haklarına ilişkin eğitilmelidir. Konuya ilişkin araştırmaları üniversiteler sık sık tekrar etmeli ve dönemsel karşılaştırmalar yaparak çıkan sonuçlar ilgili mercilere raporlar halinde sunulmalıdır. Diğer yandan Diyanet İşleri Başkanlığı; Cuma Namazları, Bayram Namazları gibi özellikle halkın geniş katılımının olduğu zamanlarda konuları sık sık ele almalıdır. Yerel yönetimler yapılan bu çalışmalarda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile birlikte aktif rol almalıdır. STK'lar konferanslar, seminerler aracılığıyla geniş kitlelere ulaşabilirler ve toplumu bilgilendirerek farkındalık oluşturulabilir. İlgili kurumların konuya ilişkin yapmış olduğu bütün çalışmalar basın ve medya aracılığıyla gündemde tutabilirler.

Bu kapsamda, Gültekin (2014)'in aktardığı bilgilere göre; Atılım Üniversitesi "Toplumsal Cinsiyet" dersini açmış ve kısa sürede özellikle erkek öğrencilerin zihinlerinde yanlış şekillenen algılar değişmiş, yapılan anketlerde olumlu geri dönüşler alınmıştır. Ayrıca öğrencilerde farkındalık bilinci oluşturmak amacıyla konuya ilişkin mesajlar veren konuşmacılar ve iş yaşamında başarılı olmuş iş kadınları konferanslara davet edilmektedir. Bu çalışmalarda Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve özel sektör temsilcileri birlikte hareket edilen kurum ve kuruluşlardır. Atılım Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, üniversite olarak benimsemiş oldukları birinci politikanın öğrencilerin zihinsel dönüşümlerini sağlamak olduğu konusunu önemle vurgulamıştır (Gültekin, 17 Temmuz 2014).Tüm kurum ve kuruluşlar aynı duyarlılığı göstererek ortaya çıkan sorunların önlenmesi için, geleneksel yapının değişimi ve gelişimine yönelik örnek çalışmalar yapabilirler.

-Kadın istihdamını etkileyen en önemli etkenlerden birisi 0-5 yaş arası çocukların varlığıdır. Eğitim yetersizliği nedeniyle nitelsiz ve daha düşük ücretli çalışmak zorunda kalan kadınlar çocuklarının bakım giderlerini karşılamakta zorluk çekmektedirler. Bu kapsamda yerel yönetimler özellikle düşük ücretli çalışan kadınların çocuklarına yönelik ev veya iş yerlerinin yakınında

belediye kreşleri, etüt merkezleri vb. çocuk bakım alanları kurabilirler. Diğer yandan iş yerlerinde çocuk bakım odaları ve kreş zorunlu kılınmalı sayıları artırılmalıdır. Ayrıca işletmeler çocuklu kadınların çocuklarıyla birlikte ulaşabileceği servis imkanları sunabilmelidirler. Bu konuda devletin desteği alınmalı ve özel sektörde bu gibi uygulamalara özendirilmelidir. Bu uygulamaları yapan işletmeler çeşitli şekillerde ödüllendirilmelidir ve bu işletmeler topluma ifşa edilmelidir.

-Sigortasız çalışma, düşük ücret ve fazla mesai yaptıran işletmeler kayıt altına alınarak caydırıcı yaptırımlar uygulanabilir. Örneğin hukuki yaptırımların yanında bu işletmelerin kamu işlerinden mahrum edilmesi vb., yaptırımlar getirilebilir.

-Erken yaşta yapılan evlilikler nedeniyle kadınlar diğer kadınlarla eşit şartlarda eğitim alamadıkları için çalışma hayatına daha geç başlayabilmektedirler yada niteliksiz ve alt hizmetlerde çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Bilindiği üzere eğitimsiz toplumlar sosyal, kültürel ve ekonomik yönden hızlı bir kalkınma süreci sağlayamazlar. Ayrıca küreselleşmenin toplum üzerinde özellikle eğitimsiz aileler üzerindeki etkileri oldukça karmaşıktır ve göz ardı edilemez. Ancak toplumun bilinçlendirilmesi, özellikle kadınların eğitilmesi küreselleşmenin olumsuz etkilerinden kurtulabilmede kilit roledir. Zira kadınlar bir toplumun tüm katmanlarının ayrılmaz bir parçasıdır ve toplumun diğer bir yarısını oluşturmaktadırlar. Diğer yandan kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi eğitim süreçlerinin tamamlanmasına bağlıdır. Bu kapsamda erken yapılan evlilikler nedeniyle eğitimini tamamlayamamış olan kadınların eğitiminin tamamlanması ve daha nitelikli bir iş bulmaları konusunda devlet ve yerel yönetimler sorumluluk alarak kadınlara destek verebilir ve yönlendirebilir.

Kadınların iş hayatına katılımlarının yetersizliği oldukça açıktır. Bu konuda kadın istihdamını artırmaya yönelik projeler önemli olmakla birlikte, söz konusu projeler yalnızca ekonomik katkı bakış açısıyla değil, kadının sosyal ve kültürel gelişimini de içerecek şekilde çok yönlü ele alınmalıdır. Aksi takdirde, gerek evdeki ebeveyn'in görevleri gerekse iş hayatındaki sorumluluklar herşey kadından beklenmekte; kadının yükünün daha da artırıldığı göz ardı edilmemesi gereken bir gerçektir (Gültekin, 17 Temmuz 2014).

-Görüşme yapılan çoğu kadın iş yaşamına genel olarak geçimsel nedenlerle katılmışlardır. Bunlardan bazılarının yaşlı ve engelli aile fertleri bulunmaktadır. Çocuk, hasta, yaşlı ve engelli aile bireylerinin bakımında toplumsal sorumluluk alınmalı, erkekler eşit oranda katılmalı ve temelde kamusal hizmetler yaygınlaştırılmalıdır. Diğer yandan bu bireylerin huzuru ve bakımına yönelik yerel yönetimler ve ilgili kurumlar planlamalar yapmalı farklı semtlerde bakım evlerini hizmete açmalıdırlar.

Diğer yandan Türkiye'de sendikal anlamda yeniden bir yapılanmaya gidilmeli ve tüm çalışan emekçilerin yararına olacak şekilde sendikaların işlevselliği sağlanmalıdır. Bu bağlamda özellikle de özel sektörde çalışan kadınların sorunlarının ilgili aktörlerce giderilmesi, sosyal ve politik çözümlerin bir an önce geliştirilerek uygulamaya konulması beklenmektedir.

Sonuç olarak; Birleşmiş Milletler'in "Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"ne taraf olarak, gerek "Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu"nu imzalayarak, gerek "Avrupa Birliği Müktesebatına Uyum Süreci" çerçevesinde, gerek ILO'nun "Kadın İstihdamını Doğrudan ve/veya Dolaylı Etkileyen Sözleşmeleri"ni imzalayarak toplumsal cinsiyeti sağlamayı taahhüt eden Türkiye'nin mevzuat uyumlaştırma çalışmalarına hız vermesi gerekmektedir (İnciroğlu, 2010).

Teşekkür: Bu araştırmanın derinlemesine görüşmelerinin yapıldığı ve araştırmanın geliştirilmesine katkı sağlamış olan tüm katılımcılara vermiş oldukları anlamlı destek nedeniyle teşekkür ederim.

KAYNAKLAR

- Biçerli, Mustafa Kemal. (2004).Çalışma Ekonomisi. 3. Baskı Beta yayınları. 581 s., İstanbul.
- Çekiç, Anıl.(2010), “Küreselleşen Dünyada Yerelleşme Süreci ve Yerelleşmede Demokratik Zeminin Sağlamlaştırılması İçin E-Katılımcılık Çözümünün Değerlendirilmesi,”*Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(2), 155-168.
- Çubukçu, Nimet. (2006), “Kadınların Eğitim Düzeyi Arttıkça, İşgücüne Katılım İmkânları Da Artmaktadır,”*Toprak İşveren Dergisi*, (69), 1-5.
- Ergöl, Şule&Koç, Gülten & Eroğlu, Kafiye veTaşkın,Lale. (2012), “Türkiye’de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler,”*Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1),43-49.
- Gültekin, Lerzan. (2014). Sözlü görüşme Atılım Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü, 17 Temmuz 2014.
- Gürsel, Seyfettin. ve Uysal, Gökçe. (2010), İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak, Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi, ss.82.
- İnciroğlu, Lütfi. (2010), “Kadınların İstihdama Katılımı ve Yaşanan Sorunlar,”*Toprak İşveren Dergisi*, (85), 1-5.
- Karabıyık, İlyas. (2012), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı,”*Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Korkmaz, Adem ve Korkut, Gülsüm. (2012), “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri,”*Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(17), 41-65.
- Önder, Nurcan. (2013), ”Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü,”*ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- TÜİK, (2015). Hane Halkı İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do?metod=search&araType=hb_x(Son Erişim Tarihi:24.07.2015).
- Ulutaş, Ü. Çağla. (2009), “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek,”*Çalışma ve Toplum*, 21(2), 25-40.
- Yıldırım, Ali ve Şimşek Hasan.(2013), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Seçkin Yayınevi. Yay. No. 76, 448 s., Ankara.
- Yılmaz, Abdullah&Bozkurt, Yavuz ve İzci, Ferit. (2008), “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma,”*Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2). 89-114.