

HİTİT SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Hitit Journal of Social Sciences

e-ISSN: 2757-7949

Cilt | Volume: 18 • Sayı | Number: 2

Ağustos | August 2025

Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunların SWARA Yöntemi ile Değerlendirilmesi

Evaluation of the Problems Faced by Women in Working Life Using
the SWARA Method

Seval SÜZÜLMÜŞ

Corresponding Author | Sorumlu Yazar

Dr. Öğr. Üyesi | Asst. Prof.

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye Meslek Yüksekokulu, Osmaniye, Türkiye

Osmaniye Korkut Ata University, Osmaniye Vocational School, Osmaniye, Türkiye

sevalsuzulmus@osmaniye.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-8519-3187>

<https://ror.org/03h8sa373>

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü | Article Type: Araştırma Makalesi | Research Article

Geliş Tarihi | Received: 18.01.2025

Kabul Tarihi | Accepted: 03.06.2025

Yayın Tarihi | Published: 31.08.2025

Atıf | Cite As

Süzülmüş, S. (2025). Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların SWARA yöntemi ile değerlendirilmesi. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 353-369. <https://doi.org/10.17218/hititsbd.1622346>

Değerlendirme: Bu makalenin ön incelemesi iki iç hakem (editörler - yayın kurulu üyeleri) içerik incelemesi ise iki dış hakem tarafından çift taraflı kör hakemlik modeliyle incelendi. Benzerlik taraması yapılarak (Turnitin) intihal içermediği teyit edildi.

Etik Beyan: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

Etik Bildirim: husbededitor@hitit.edu.tr
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Finansman: Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.

Telif Hakkı & Lisans: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Review: Single anonymized - Two Internal (Editorial board members) and Double anonymized - Two External Double-blind Peer Review

It was confirmed that it did not contain plagiarism by similarity scanning (Turnitin).

Ethical Statement: It is declared that scientific and ethical principles have been followed while conducting and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Complaints: husbededitor@hitit.edu.tr -
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

Conflicts of Interest: The author(s) has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author(s) acknowledge that they received no external funding to support this research.

Copyright & License: Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

Evaluation of the Problems Faced by Women in Working Life Using the SWARA Method¹

Abstract

Today, economic, technological and social developments continue rapidly. This situation has enabled women to increasingly actively participate in working life. Increasing women's participation in working life is very important for the development of both women, their families, and society. The active participation of women in working life is crucial for social development and economic growth, as well as increasing their freedom. However, the problems that women face in working life create significant obstacles in this process. The aim of this research is to determine the main problems faced by women in working life and to rank the priority levels of the problems. The literature review identified six important problems women face in working life: "Lack of adequate education", "Lack of experience", "Gender discrimination", "Lack of information", "Negative attitudes of family and environment" and "Inadequate wages and working conditions". The importance levels of the problems were determined by interviewing 6 academicians working at Osmaniye Korkut Ata University. In the study, the analysis of data was evaluated by applying the SWARA method, one of the Multi-Criteria Decision Making (MCDM) methods, in order to determine the ranking of problems encountered by women in working life. The SWARA method was preferred because it is an effective tool in determining the priorities of the problems based on expert opinions and because it has the capacity to determine more sensitive weights. The reason academicians were chosen as experts is that their scientific approach to the subject is strong. As a result of the research, it was determined that the most important problem women face in working life is "Gender discrimination" and the least important problem is "Lack of experience". These findings suggest that gender inequality significantly shapes women's work experiences. In addition, it has been determined that women's lack of education and negative attitudes from their family environment are among the important problems. These problems restrict women's personal and professional development and limit their roles in the workforce. It is thought that this research will contribute to the literature since no previous study has been found that evaluates the problems faced by women in working life using the SWARA method. As a result of the research, it was also determined that the SWARA method is an effective and efficient evaluation method in determining the priority levels of the problems faced by women in working life. It is thought that the study will guide researchers who will conduct research in this field from now on.

Keywords: Woman, Working Life, SWARA

Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunların SWARA Yöntemi ile Değerlendirilmesi²

Öz

Günümüzde ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmeler hızla devam etmektedir. Bu durum, kadınların gittikçe artarak aktif olarak çalışma hayatına katılımını sağlamıştır. Kadınların çalışma hayatına katılımının giderek artması gerek kadın, gerek ailesi, gerekse toplumun gelişmesi açısından oldukça önemlidir. Kadınların çalışma hayatına aktif katılımı, özgürlüklerinin artmasının yanı sıra, toplumsal kalkınma ve ekonomik büyüme için oldukça önemlidir. Fakat kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar, bu süreçte önemli engeller oluşturmaktadır. Bu araştırmada kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları başlıca sorunları belirlemek ve sorunların öncelik derecelerini sıralamak amaçlanmıştır. Literatür taraması yapılarak kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları 6 önemli sorun; "Yeterli eğitimin olmayışı", "Tecrübe eksikliği", "Cinsiyet ayrımcılığı", "Bilgi eksikliği", "Aile ve çevrenin olumsuz tavırları" ve "Ücret ve çalışma koşullarına ilişkin yetersizlikler" olarak belirlenmiştir. Sorunların önem dereceleri Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nde çalışan 6 akademisyen ile görüşme yapılarak belirlenmiştir. Araştırmada, kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunların

¹ The ethical approval for this study was obtained from the Social and Human Sciences Research Ethics Committee of Osmaniye Korkut Ata University with the decision dated 28 November 2024 and numbered 2024/11/13.

² Bu çalışma için etik kurulu onayı, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Etik Kurulu'nun 28.11.2024 tarihli ve 2024/11/13 sayılı kararı ile alınmıştır.

sıralamasını belirlemek amacıyla ile verilerin analizi Çok kriterli karar verme (ÇKKV) yöntemlerinden SWARA yöntemi uygulanarak değerlendirilmiştir. SWARA yöntemi; uzman görüşlerine dayalı olarak sorunların önceliklerini belirlemede etkili bir araç olması ve daha hassas ağırlıklar belirleyebilme kapasitesi nedeniyle tercih edilmiştir. Uzman kişiler olarak akademisyenlerin seçilme nedeni konuya olan bilimsel yaklaşımlarının güçlü olmasıdır. Araştırma sonucunda, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli sorunun "Cinsiyet ayrımcılığı" olduğu, en az önemli sorunun ise "Tecrübe yetersizliği" olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınların çalışma deneyimlerini önemli ölçüde şekillendirdiğini göstermektedir. Ayrıca, kadınların eğitim eksiklikleri ve aile çevresinden gelen olumsuz tutumların da önemli sorunlar arasında yer aldığı belirlenmiştir. Bu sorunlar, kadınların hem kişisel, hem de profesyonel anlamda gelişimlerini kısıtlamakta ve onların iş gücündeki rollerini sınırlamaktadır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunları SWARA yöntemi ile değerlendiren daha önce yapılmış çalışmaya rastlanılamamış olması nedeniyle, araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma sonucunda ayrıca SWARA yönteminin kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların öncelik derecelerinin belirlenmesinde etkili ve verimli değerlendirme yöntemi olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bundan sonra bu alanda araştırma yapacak araştırmacılara yol göstereceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Çalışma Hayatı, SWARA

Giriş

İlkçağda toplayıcılık ve çocuğun bakımı kadına, avcılık görevi ise erkeğe verilerek insanlar arasında işbölümü yapılmıştır. Göçebe yaşam sürdüren anaerikil aile yapısının olduğu ilkçağ toplumlarında kadın oldukça saygın görülen bir varlık olmuştur. Fakat zaman geçtikçe göçebe yaşam tarzının yerini yerleşik yaşam tarzı almıştır. Değişen bu toplumsal yapı ile kadın pasif duruma gelmiştir. Kadın anaerikil toplumunda üretici konumundayken, değişen bu yapı ile birlikte ev işlerine mahkum edilmiş, erkekler ise fiziksel güç gerektiren işlere yönelerek ataerikil aile yapısına geçilmiştir (Geldi, 2022, s.61).

18. Yüzyılda İngiltere’de başlayan Sanayi Devrimi ile makinelerin insan hayatına girmesi ile birlikte oluşan aşırı üretim, değişen toplum yapısı, her alanda olduğu gibi işgücü yapısının değişmesine neden olmuş, kadın emeğine gereksinim duyulmuş, kadınların kamusal alana ve çalışma hayatına girmeleri hız kazanmıştır. Kadınların evden, ücretsiz aile işçiliğinden ve tarımsal alandan çıkmaları hız kazanarak, bir ücret karşılığı istihdam edilmeleri başlamıştır. Küreselleşme ile birlikte kadın işgücüne duyulan ihtiyaç artmış ve kadın istihdamı giderek önem kazanmıştır. Kadın çalışan sayısında olan bu artış olumlu olmakla birlikte, istenilen seviyede olmayıp, hala çalışma hayatında kadınların olması konusunda önyargılar vardır. Sanayi devrimi sonrası kadınlar çalışma hayatında yer alırken, diğer yandan erkeklerin ve kadınların yapacağı işler ayrılmıştır. Vasıfsız işler kadına verilmiş, uzun çalışma saatleri, düşük ücret ile çalıştırılmaları ve erkeklerin daha donanımlı mesleklerde yer almasının zemini hazırlanmıştır. Bu durum, kadınlar ve erkekler arasındaki ayrımı daha da belirginleştirerek, kadınların ev ve aile düzeni içinde yer almasına neden olmuştur (Yılmaz ve diğerleri, 2008, s.91; Akdemir ve Çalış Duman, 2017, s.517; Sağlık ve Çelik, 2018, s.97; Tilev, 2018, s.121; Geldi, 2022, s.61; Eygü ve Oktay, 2024, s.181).

Kadının doğurganlık ve annelik özelliklerinden dolayı, toplumda kadının yerinin evde olması gerektiği düşüncesi yerleşmekte ve toplumsal cinsiyetin kadına yüklediği roller olan ev işleri, çocuk bakımı, hasta bakımı, yaşlı bakımı, engelli bakımı, gelenek ve görenekler gibi roller, kadın istihdamının önündeki engeller olarak nitelendirilmektedir (Yorgun, 2010, s.170; Kılınç, 2015, s.126; Küçük, 2015, s.2; Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016, s.110; Sağlık ve Çelik, 2018, s.109; Tilev, 2018, s.129; Yılmaz, 2018, s.73; Umutlu, 2021, s.9; Yüceol ve diğerleri, 2022, s.51). Bu durum kadının hem üretimden uzaklaşarak erkeğe bağımlılığının artmasına, hem de kadının toplumsal değersizliğine neden olmuştur.

Geçmişten beri toplumsal sorun olarak görülen istihdam ve işsizliğin çözümü, toplumsal refahı sağlamak bakımından oldukça önemlidir. Bundan dolayı çalışma hayatına kadın emeğinin katılması, ülkelerin kalkınmasında önemli rol oynamaya başlamış ve stratejik adımların atılmasını sağlamıştır (Sağlık ve Çelik, 2018, s.95). Gerek dünyada, gerek Türkiye’de ekonomik, kültürel ve sosyal alanda meydana gelen hızlı değişim sonuçlarından biri olan kadınların çalışma hayatında yer almaya başlaması, kadınların toplum içindeki statülerinin gelişmesi ve güçlenmesine katkı sağlamanın yanında, üretime katılan kadınların ülke ekonomisi üzerinde olumlu katkıları olmuştur.

Devletlerin öncelikli görevleri ekonomik büyüme ve sürdürülebilirliği sağlamaktır. Bu nedenle hükümetler, işgücüne katılımı artırmayı ve istihdamı sağlamayı amaçlarlar (Eygü ve Oktay, 2024, s.175). Literatürde ekonomik büyüme üzerinde kadın istihdamının ve kadın işgücünün etkilerini değerlendiren pek çok çalışma vardır (Van den Troost ve diğerleri, 2006; Serel ve Özdemir, 2017; Pata, 2018; Türüoğlu, 2018; Karlılar ve Kırıl, 2019; Barin ve diğerleri, 2020; Tütüncü ve Zengin, 2020; Nassar ve diğerleri, 2021; Eygü ve Oktay, 2024).

Ülkemizde kadınların işgücüne katılımlarına bakıldığında, diğer ülkelere göre daha geride kaldığı görülmektedir. Ülkemizde kadınların, kadın işi olarak nitelendirilen düşük gelirli ve düşük statülü işlerde, tekstil, gıda, tütün, tarım gibi yoğun emek isteyen ve sanayi dallarında, ücretsiz aile işçisi veya kayıt dışı olarak çalıştığı görülmektedir (Serel ve Özdemir, 2017, s.144). Çalışan kadınların sayılarındaki artışla beraber çalışma yaşamında kadınların cinsiyetlerinden dolayı karşılaştıkları sorunlar da artmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, istihdamın sağlanmasında en önemli etkidir. Fakat dünyada diğer ülkelerde olduğu gibi, Türkiye’de de toplumsal eşitlik tam anlamıyla sağlanamamıştır. Kadınların ev içindeki iş yoğunluğu bu durumun en önemli nedenleri arasındadır.

Kadınlar kendi ayakları üzerinde durmak, ailelerine ekonomik katkı sağlamak, yaşam kalitelerini artırmak ve toplum içinde söz sahibi olabilmek için, ekonomik özgürlüklerini kazanma isteği ile çalışma hayatında yer almak istemektedirler (Umutlu, 2021, s.9; Yüceol ve diğerleri, 2022, s.51; Eygü ve Oktay, 2024, s.175).

Kadının çalışma hayatına katılması genellikle geleneksel değerler ile ve kalıplar engeli ile karşılaşabilmekte, toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadının çalışma hayatına katılımına engel oluşturmaktadır. Kadınların çalışma hayatına katılmasının sağlanması, hem hukuki düzenlemeler, hem de toplumsal düzenlemeler ile yerine getirilmeye çalışılmaktadır (Yılmaz, 2018, s.63).

Bu araştırmada, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları temel sorunları, ÇKKV yöntemlerinden SWARA yöntemi ile önceliklendirerek değerlendirmek amaçlanmıştır.

1. Literatür İncelemesi

Kadınların çalışma hayatında yeri, konumları ve karşılaştıkları sorunlarla ilgili 2015-2024 yılları arasında literatürde yapılan çalışmalardan bazıları özetlenmiştir:

Çabuk ve diğerleri (2015), kadın girişimcilerin profillerini belirlemek amacı ile Adana ilinde 100 kadın girişimci ile yüz yüze anket gerçekleştirmişlerdir. Betimsel analiz yöntemini uyguladıkları araştırma sonucunda, kadınların sorunlarının genel olarak sermaye temini, işyeri bulma, araç gereç temini, bürokratik işlemler, bilgi yetersizliği, tecrübe yetersizliği, sermaye yetersizliği, personel temini, müşteri azlığı ve sosyal yaşantı ile ilgili sorunlar olarak özetlenmiştir.

Gerşil (2015), kadınların erkeklere göre daha az eğitilmiş olmalarının, aynı işte kadınlara daha düşük ücret ödenmesinin, terfilerde erkeklerin tercih edilmesinin, toplumsal çevre ve evlerde dezavantajlı konumda olmalarının kadın yoksulluğunun nedenleri olduğunu belirlemiştir. 2012 yılında dünyada kadının işgücüne katılım oranının % 51.1, Türkiye’de ise % 29.5 oranında olduğunu belirterek, araştırma sonucunda ülkelerin kaynak ve gelirin adil dağıtımını sağlayacak sosyal politikalara yer vererek, üretim ve istihdamın artırılması gerektiğini önermiştir.

Küçük (2015), kadınların çalışma hayatındaki yerini ve karşılaştıkları sorunları inceledikleri araştırmasında 11 farklı sektördeki 45 kadın çalışana, 8 soru yönelterek nitel araştırma yöntemi ile derinlemesine görüşme gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, kadınların cinsiyet ayrımcılığı, erken yaşta evlilikleri nedeniyle eğitimlerini tamamlayamadıklarından, nitelsiz işlerde istihdam edilmeleri, düşük ücret, çalışma haklarından eksik yararlanmaları, çalışma saatlerinin uzunluğu, aile ve toplum içinde kadına yönelik olumsuz tavırların olması gibi sorunlarla karşılaştıklarını belirlemiştir.

Aktaş ve Uysal (2016), çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının en çok görülen şekillerinden birinin kadın erkek ücretleri arasında olan farklılık olduğuna dikkat çekmişlerdir. Kazanç yapısı anketi verilerinden yararlanarak, kadın erkek ücret farklılıklarını inceledikleri araştırmalarında, ücret dağılımında alt ücrette kadın erkek ücretleri arasında fark bulunamazken, üst ücrette kadınlar ile erkekler arasında eğitim, tecrübe gibi farklılıklar nedeniyle % 4.5, ortanca ücrette ise % 8 oranında kadınların daha az ücret aldıklarını belirlemişlerdir.

Aydın (2016), ülkemizde kadınları ve kadın istihdamını incelemeyi, kadına dair sosyal güvenlik uygulamalarında olan gelişimi ve aksayan tarafları ve çözüm yollarını analiz etmeyi amaçladığı araştırmasının sonucunda, kadınların işgücüne katılmasının sosyal ve ekonomik gelişimlerin sağlaması bakımından önemine dikkat çekmiştir. Kadınların eğitim ve öğrenime katılmaları, kendilerini yaşam mücadelesine ve istihdama hazır hale getirme konusunda çaba ve aldıkları mesafenin oldukça önemli olduğunu belirtmiştir. Ayrıca ülkemizde toplumsal ve aile yapısından dolayı işverenlerin istihdamda kadına dair çekincelerinin devam ettiğini ifade ederek, kadın istihdamının artırılması amacı ile merkezi ve yerel yönetimlerin, sendikaların, üniversitelerin ve kadın haklarını savunma durumunda olan dernek ve sivil toplum kuruluşlarının çabaları ve konuyu daima gündemde tutmaları gerektiğini belirlemiştir.

Çiçek ve Yiğit (2016), TÜİK ve ÇSGB verilerini inceleyerek çalışma hayatında olan sendikalı kadın sayısı ve oranlarını değerlendirmişlerdir. Araştırma sonucunda kadınların sendikalarda temsil sorunu ile karşılaştığını ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların sendika yönetimi tarafından göz ardı edildiğini ifade etmişlerdir. ÇSGB verileri dikkate alındığında, ülkemizde sendikaların zorunlu organlarında görev alan kadın çalışan oranının % 6.98, memur sendikaların zorunlu organlarında görev alan kadın çalışanların sayısının ise % 11.15 olduğunu, oranlar arası bu farklılıkların işgücü piyasasının yapısından ve cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklandığını belirlemişlerdir. Bu durumun sendikalarda kadın ve erkeklerin eşit temsil edilmesi ve sendika tüzüklerine eklenecek maddelerle birlikte hukuksal boyut kazandırılarak kesinlik ve devamlılık sağlanması ile çözülebileceği önerisinde bulunmuşlardır.

Hüseyinli ve Hüseyinli (2016), gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında, ülkemizde kadın işsizliğinin yüksek olduğunu ifade ederek, bu durumun ortadan kaldırılmasının devletin çocuk bakımı konusunda tam gün hizmet sağlaması ile mümkün olacağını belirlemişlerdir. Gelişmiş ülkeler baz alındığında, Türkiye’de kadın istihdam oranının düşük olduğunu ve daha fazla

yasal düzenlemelerin yapılması gerektiğini, kadının toplumsal statüsünün yükseltildiği, ekonomik ve sosyal koşulların iyileştirilerek korunduğu ve geliştirildiği ortamın sağlanmasını önermişlerdir.

Akdemir ve Çalış Duman (2017), kadın çalışanların kariyer geliştirmelerinde yaşadıkları cam tavan sendromu engelini performanslarına etkilerini literatürdeki kaynakları inceleyerek genel olarak analizini yapmışlardır. Araştırma sonucunda, kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun stresi, hayal kırıklığını, verimlilik azalmasını, motivasyon düşüklüğünü, işten ayrılma niyetini ve işe devamsızlık oranını artırdığını ve bundan dolayı performanslarını olumsuz olarak etkilediğini belirlemişlerdir.

Gümüş ve Türkyılmaz (2017), Türkiye, Yunanistan, İtalya ve İspanya’da çocuk bakımı hizmetleri, anne baba izinleri ve çalışma kapsamı düzenlemelerini hem hukuki, hem de bu ülkelere ilişkin bazı makro veriler ile karşılaştırmalı olarak incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, söz edilen ülkelerde iş-yaşam dengesinin sağlanması amacıyla oluşturulan politikaların düzeyinin birbirine benzer olduğunu ve iş-yaşam dengesi uygulamalarının diğer refah ülkelere göre daha geride kaldığını belirlemişlerdir.

Karaturhan ve diğerleri (2017), İzmir ilinin Aliağa ilçesinin 6 köyünde yaşayan 65 kadın ile yüz yüze anket gerçekleştirilerek, kırsal bölgede yaşayan girişimci kadınların sorunlarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Girişimcilik faaliyetinde bulunan kadınların en çok karşılaştıkları sorunların sırasıyla; eğitim seviyesinin düşük olması, finansal desteğin yetersizliği ve bilgi eksikliği olduğunu belirlemiştir.

Özbey (2017), Gürcistan’dan Hopa’ya göç eden 16 Gürcü kadın işçi ve Hopa’da ikamet eden 6 Türk kadın işçi olmak üzere toplam 22 kadın işçi ile derinlemesine görüşme ile, göçmen kadın işgücü ile Türk kadın işçilerin göç sonrası çalışma hayatındaki konumunu karşılaştırmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, göçmen Gürcü kadın işçilerin yüksek vasıflı olmalarına rağmen Gürcistan’ın kötü ekonomik şartları nedeniyle Hopa’da kendi ülkelerine göre yüksek, fakat yerli kadın işçilere göre daha düşük ücretler ile kayıt dışı çalıştıkları; yerli kadın işçilerin büyük çoğunluğunun ise göçmen Gürcü kadın işçilerin çalıştıkları işlerde çalışmadığını belirlemişlerdir.

Özçelik (2017), ülkemizde kadının çalışma hayatındaki yerini, politik ve ekonomik hayattaki oranını ve karşılaşmış olduğu cam tavan sınırını belirlemek için ele aldığı araştırmasında, ikincil veri kaynaklarını kullanarak nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi yöntemini uygulamıştır. 2016 TÜİK verilerine göre istihdam oranının erkeklerde % 65 iken, kadınlarda % 27.5 olduğunu, bunun da ülkemizde nüfusun % 49.8’ini oluşturan kadınların çalışma hayatındaki oranının düşüklüğüne dikkat çekmiştir. Teknik ve mesleki işlerde, parlamentoda ve karar mekanizmalarında kadın oranının son derece düşüklüğüne; bankacılık, öğretmenlik gibi mesleklerde kadın çalışan sayısının çokluğuna, fakat bu mesleklerde bile kadınlara üst düzey yönetimlerde yer verilmediğini belirlemiştir. 2016 yılı devlet personel başkanlığı verilerine göre, eğitim seviyesi yükseldikçe akademik kadrolarda % 42.6 oranında kadınların yer aldığını belirterek, toplumsal eğitim faaliyetlerinin artırılmasını önermiştir.

Göcen (2018), ülkemizde ve pek çok ülkede kadınlar ile erkeklerin yasalara göre eşit olduğunu ifade etmiştir. Fakat günümüzde hala işgücü içerisinde kadının istihdamında ve istihdam edilse bile cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştığını belirlemiştir. Geleneksel toplumsal rollerin, toplumdaki işsizliğin, ekonomik, toplumsal baskı ve önyargının, demografik ve politik

faktörlerin, kadınların istihdam edilememelerinde belirleyici faktörler olduğunu ifade etmiştir. İstihdam edilen kadınların en çok ücretlendirme, sosyal haklar ve terfi etme gibi alanlarda cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştıklarını belirlemiştir.

Gül ve Gül (2018), Balıkesir ili yiyecek sektöründe faaliyet gösteren 60 kadın girişimci ile anket gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda kadın girişimcilerin iş kurma sürecinde en çok sırası ile sermaye temini, işyeri bulma, bürokratik engeller, makine, araç-gereç temini, iş kadını olma zorlukları ve mesleki bilgi eksikliği ile karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. İşyeri açtıktan sonra ise sırasıyla; nitelikli eleman bulma, iş-ev denge sorunu, müşteri azlığı, sermaye yetersizliği, bürokratik engeller, iş kadını olmanın güçlükleri ve tecrübe yetersizliği sorunları ile karşılaştıklarını belirlemişlerdir.

Mesci ve diğerleri (2018), kadın girişimcilerin girişimcilik özelliklerini, başarı ve başarısızlıklarına etki eden faktörleri belirlemek amacı ile Akçakoca Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği ile Akçakoca Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı 23 kadın girişimci ile görüşme yapılarak nitel araştırma desenini uygulamışlardır. Kadınların ekonomik faaliyete katılmak istemeleri durumunda bile yeterli sermaye ve bilgiye sahip olamamaları, devlet ve toplum tarafından yeterli maddi ve manevi desteği görememeleri, onları ekonomik hayatın dışında olmalarına neden olduğu sonucuna varmışlardır.

Sağlık ve Çelik (2018), çalışma hayatında geçmişten bugüne kadar kadının yaşadığı değişim ve küreselleşme sürecinde, çalışma hayatında yaşanan dönüşümün emek piyasasında kadının rolünü araştırmışlardır. Kadınların emek piyasasında yer almalarının özgüvenlerinin artmasına, yaşam şartlarının iyileşmesine, kadının toplumsal açıdan değerinin artmasına, ekonomik kalkınma gibi pek çok yarar sağlayacağını ve böylelikle ülkelerin refah düzeyinin desteklenebileceğini ifade etmişlerdir.

Sarıca ve Çağlı (2018), ülkemizde iş-aile-yaşam dengesi konusunda mevcut uygulanan politikalarda, geleneksel-muhafazakar-ataerkil aile yapısı bakış açısının devam ettirildiğini ifade etmişlerdir. Ülkemizin kadınların istihdamı, çocuk bakımı hizmetleri ve aile izinleri konusunda, Yunanistan, İsveç ve Almanya ülkelerine göre geride olduğunu belirlemişlerdir.

Tilev (2018), kadınların esnek çalışma şeklini neden tercih ettiklerini, hangi nedenlerle bu çalışma şekline yöneldiklerini, esnek çalışma şeklinin kadın istihdamına etkisini, devletlerin istihdam stratejilerinde kadınların esnek çalışma şekilleri ile iş ve yaşam dengesini nasıl sağlamaya çalıştıklarını araştırmıştır. Kadınların çalışma hayatında daha çok evlilik öncesi veya doğum öncesi yer aldıklarını dolayısıyla, kadınların ortalama çalışma sürelerinin 5-8 yıl arasında değiştiğini ifade etmiştir. Ayrıca işverenlerin doğum ve süt iznini göz önünde bulundurarak kriz döneminde ilk önce kadınları işten çıkardıklarını belirlemiştir.

Yılmaz (2018), kadınların çalışma hayatına katılmasında oldukça etkili olan toplumsal cinsiyet değerlerini teorik açıdan incelemeyi amaçlamıştır. TÜİK verilerine göre ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılma oranını, işsizlik seviyelerini, kayıtlı ve kayıt dışı durumunu, çalışma hayatında kadın istihdam düzeyi ve kişilerin kadınların çalışması hakkındaki tutum ve görüşlerini değerlendirmiş, ayrıca ülkemizde kadına yönelik sosyal güvenlik hukuku düzenlemelerini incelemiştir. 2016 TÜİK verilerine göre, 2015 yılında istihdam edilen kadınların hizmet sektöründe oranı %52.5, tarım sektöründe %31.4, sanayi sektöründe %16.1, erkeklerin ise hizmet sektöründe oranı %52, tarım sektöründe %15.9, sanayi sektöründe %32'dir. Araştırma sonucunda, ülkemizde çalışma hayatına ilişkin verilere

bakıldığında, kadınların çalışma hayatında yer alması istihdam oranlarının artış göstermesi yıllara göre istenilen düzeyde olmadığını belirlemiştir. Kadınların çalışma hayatına katılmasına dair politikaların yeniden düzenlenmesi gerektiğini ve çalışma hayatına katılan kadınlar ile, istihdam edilen erkeklerin istatistiksel oranlarının eşit düzeye gelmesinin sağlanması gerektiğini önermiştir.

Acuner (2019), Trabzon ili merkezinde, kamu sektöründe çalışan kadınların kariyer geliştirme sürecinde yaşadıkları sorunları belirlemek amacı ile Kruskall Wallis testi, faktör analizi, içerik analizleri ve betimleme analizini uygulamıştır. Araştırma sonucunda kadın çalışanların "çoklu sorumlulukların üstesinden gelme", "toplumsal cinsiyet kalıp yargıları", "örgüt kültürü", "insan kaynakları uygulamalarında cinsiyet ayrımcılığı", "kendilerine koydukları engeller", "bilgi eksikliği" ve "kadın yönetici algıları ile kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlar" olduğunu belirlemiştir. Karar alma mekanizmalarında kadın çalışanların daha fazla yer almalarını sağlayacak yasal düzenlemelerin ve önlemlerin alınması gerektiğini önermiştir.

Arslan ve Akin (2020), kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunları belirlemek ve sorunların önlenmesinde öneriler sunmayı amaçladıkları araştırmalarında, Kastamonu ve Giresun illerinde çalışan farklı meslek grubunda olan toplam 20 kadın katılımcı ile gerçekleştirdikleri nitel çalışmalarında elde ettikleri verileri betimsel analiz ile değerlendirmişlerdir. Araştırma sonucunda, kadınların çalışma hayatında, meslekler ile ve çalışma ortamı ile ilgili sorunlarla karşılaştıklarını ve kadınların % 90'ının mesleklerinden memnun olduklarını belirlemişlerdir. Buna rağmen kadınların % 75'inin çalışma yerinde psikolojik baskı ile karşılaştıklarını, bu durumun da çalışma hayatını olumsuz etkilediği sonucuna varmışlardır.

Sarışın (2020), medya sektöründe çalışan kadınların toplumsal cinsiyet ekseninde yatay ve dikey ayrışma ile ne derecede karşı karşıya kaldıklarını çalışma hayatındaki konumlarını ve karşılaştıkları sorunları araştırmıştır. Ulusal yayın yapan gazete künyelerini inceleyerek, Ordu yerel medyasında çalışan kadınlar ile görüşme gerçekleştirmiştir. 2014 yılında 30 ulusal gazetede yapılan çalışmada, çalışanların sadece % 19'unun kadın olduğunu, yönetici kadın oranının ise % 10 olduğunu belirterek, medya sektöründe kadın çalışanların azlığına dikkat çekmiştir. Kadın ve erkek çalışanlara aynı seviyede istihdam fırsatı sağlanması, yatay ve dikey ayrışmayı önlemek için kadınlara girişim fırsatı verilmesi gerektiğini önermiştir.

Arkan ve Murat (2021), sosyal korumayı detaylı olarak inceleyerek, uygulanan programların çalışma hayatında olan kadınlar açısından önemini araştırarak, programlara ulaşmada karşılaşılan engelleri belirlemişler ve engellerin giderilmesine yönelik çözüm önerileri sunmuşlardır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların temelinde, cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu, uygulanan politika ve programların kadınların çalışma hayatındaki konumunu iyileştirdiğini, fakat toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam anlamıyla sağlanmadığını ve kadın istihdamının istenilen seviyeye gelmediğini belirlemişlerdir.

Umutlu (2021), cinsiyet eşitsizliğinin kadınlar ile erkekler arasındaki güç dengesizliğine, kadınların erkeklerin gerisinde kalma ve kısıtlanmasına neden olduğunu ifade etmiştir. Bu temel sorunun yanı sıra, çalışan kadının hem eğitiminde, hem de mesleki gelişimindeki eşitsizlik, iş bulma ve iş yerinde terfi edilmeme, iş yerinde psikolojik taciz, kayıt dışı çalıştırılma, sosyal haklardan mahrum bırakılma ve iş güvensizliği gibi birçok sorun ile karşı karşıya kalmasına neden olduğunu belirlemiştir. Çalışan kadının çalışma hayatındaki rolünün

dışında, aile içindeki rollerini de üstlendiğinden, bu durumun çalışma hayatı-iş-yaşam çatışmasını oluşturduğunu ifade etmiştir.

Yıldırım (2021), Türkiye’de kadınların ayrımcılık nedeniyle çalışma hayatından dışlanma sorununu betimsel analiz yöntemi ile işgücü istatistikleri üzerinden analizini yapmıştır. Araştırma sonucunda, Türkiye’de kadınların çalışma hayatında erkeklere göre dezavantajlı olduklarını, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, bu ayrımcılığa dayalı eşitsizlikler yaşadıklarını, kadınların erkeklerden daha az ücret ve yönetim kademelerinde daha az yer aldıklarını belirlemiştir.

Geldi (2022), toplumsal cinsiyet çerçevesinde kadınların akademik kariyer yapmaları ile sosyal ve özel hayatları arasındaki dengeyi ve birbirlerine etkisini, kariyerlerinde yaşadıkları sorunları, erkek akademisyenler ile aralarındaki fırsat eşitliğini araştırmak amacı ile Muş Alparslan Üniversitesi’nde çalışan toplam 10 akademisyen kadın ile derinlemesine görüşme ile elde ettikleri verileri içerik analizi yöntemi ile değerlendirmiştir. Akademik kariyer sürecinde bekar olmanın evli olanlara göre daha rahat olduğunu belirlemiştir.

Yüceol ve diğerleri (2022), Covid-19 öncesi kadınların çalışma hayatında olan cinsiyet ayrımcılığının, Covid-19 döneminde de belirgin olarak artış gösterdiğini belirlemişlerdir. Covid-19 sonrası cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması için önerilerde bulunmuşlardır.

Soyutürk (2023), yönetici sayısı bakımından kadın ve erkekler karşılaştırıldığında, hem Türkiye’de, hem dünyada kadın sayısının azlığına dikkat çekmiştir. Kadının toplumsallaşma şekli, öğrenim durumu, evlilik ve çocukları, cinsiyet rollerine ilişkin kalıp önyargılar ve örgütsel ayrımcılık gibi etkenlerin, kariyer basamaklarında yükselmesini etkileyen faktörler olduğunu belirlemiştir. Günümüzde ülkemizde ve dünyada kadının eğitim durumunun, çalışma hayatındaki yerinin ve öneminin gün geçtikçe arttığını, yönetim kademelerinde de bu artışa benzer bir gelişmenin olması için öncelikle kadının kendine güvenmesini, inanmasını, cesur olmasını ve kendi önyargılarını kırması gerektiğini önermiştir.

Ekrem (2024), Birinci Dünya Savaşı’nın 1914-1918 geç dönem Osmanlı İmparatorluğu’nda kadının çalışma hayatındaki yeri konusunu araştırmıştır. Müslüman kadınların ekonomik ve kamusal alandaki görünürlüğünü artırdığını tartışmaya açarak, bunun ne derecede süreklilik gösterdiğini inceleyerek, kadın tarihi yazımına katkı sağlamayı amaçlamıştır. Aynı zamanda savaşın sona ermesi ile birlikte, işçi ya da memur olarak istihdam edilen kadınların ağır iş şartları, ücretlerin düşüklüğü ve mesai saatlerinin fazlalığı gibi nedenler ile işlerinden uzaklaştığını belirlemiştir.

Yıldırım ve Demirkol (2024), 2022 yılında İstanbul ilindeki üniversitelerde çalışan 100 kadın öğretim elemanı ile 31 soruluk elektronik posta aracılığı ile anket gerçekleştirerek, kadın akademisyenlerin çalışma hayatında yaşadıkları sorunları araştırmışlardır. Verileri SPSS paket programı ile betimleyici analiz yöntemi ile değerlendirmişlerdir. Araştırma sonucunda, kadın akademisyenlerin % 62’sinin mesleğini değiştirmeyi düşünmediklerini belirterek, akademisyenliği kadınlara önerdiklerini ifade etmişlerdir. YÖK ün 2022 verilerine göre, 207 rektörün sadece 18’inin kadın rektör olduğunu ifade ederek, yönetici konumundaki kadınların azlığına dikkat çekmişlerdir. Kadın akademisyenlerin başarısında eş ve aile desteğinin önemli olduğunu belirlemişlerdir.

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, kadınların çalışma hayatındaki yeri, konumu ve karşılaştıkları sorunlar ile ilgili birçok araştırmanın olduğu görülmüştür. Fakat bu

araştırmalar genellikle betimsel analiz yöntemi ile değerlendirilmiştir. ÇKKV yöntemleri ile kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları değerlendiren araştırmaya rastlanılamamıştır. Bu nedenle, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların öncelik derecelerinin belirlenmesinde ÇKKV yöntemlerinden SWARA yöntemi ile değerlendiren bu araştırmanın ilk olması araştırmanın temel motivasyonu olmuştur.

2. Yöntem

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu'ndan 28.11.2024 tarihli ve 2024/11/13 sayılı karar ile araştırmanın uygulanabilmesi için etik kurulu izni alınmıştır. Literatür taraması yapılarak kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları 6 önemli sorun belirlenmiştir. Araştırma verilerini, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nde çalışan gönüllü olarak araştırmaya katılan toplam 6 akademisyen ile Aralık 2024 döneminde gerçekleştirilen anket formları ile belirlenen görüşleri oluşturmuştur. Sorunların önem dereceleri ÇKKV yöntemlerinden SWARA yöntemi ile değerlendirilmiştir. SWARA yöntemi, karar vericilerin sürece doğrudan katılımını sağlayarak, daha gerçekçi ve uygulanabilir sonuçlar üretmesi bakımından tercih edilmiştir.

2.1. SWARA Yöntemi

ÇKKV yöntemleri en uygun kararın verilmesine olanak sağlar. İngilizce "Step-Wise Weight Assessment Ratio Analysis" kelimelerinin baş harflerinden oluşan ve Türkçe'de "Adım Adım Ağırlık Değerlendirme Oran Analizi" ya da "Kademeli Ağırlık Değerlendirme Oran Analizi" olarak tanımlanan ÇKKV yöntemlerinden SWARA Yöntemi, Keršulienė ve diğerleri (2010) tarafından önerilmiştir (Ecer, 2020, s.94; Kabak ve Çınar, 2020, s.199; Utlu, 2024, s.342). Yöntemin en büyük avantajı; matematiksel işlemlerin uygulama kolaylığının yanı sıra, kriter ağırlık hesaplamada uzman görüşlerinin alınmasıdır. Karar verici, ikinci kriterden başlayarak önceki kritere göre, başka bir ifade ile j . kritere göre $(j + 1)$. kriterin oransal önemini $(0, 1]$ aralığında belirler ve bu işlemi her bir kriter için tekrarlar. SWARA yöntemi, uzmanların karar verme problemlerinde sıralama ve kriterlerin göreceli karşılaştırmalarını temel alarak, 6 adımda gerçekleştirilir (Keršulienė ve diğerleri, 2010, s.247; Zolfani ve Saparauskas, 2013, s.410; Zolfani ve Banihashemi, 2014, s.193; Yurdoğlu ve Kundakçı, 2017, ss.258-259; Ayçin, 2020, s.260; Uludağ ve Doğan, 2021, ss.350-351; Türkmen ve Demirel, 2022, s.1744; Utlu, 2024, s.345):

Adım 1: Kriterler ve Karar Vericiler Belirlenir: Araştırma problemi ile ilgili n tane kriter ve k tane karar verici belirlenir.

Adım 2: Kriterler Önemliliklerine Göre Sıralanır: Karar vericiler, kriterleri önem derecelerine göre önemliden önemsizye doğru azalan düzende sıralar.

Adım 3: Kriterlerin Göreceli Önem Değerleri Hesaplanır: Karar verici, ikinci kriterden başlayarak her bir kriteri kendinden daha önemli olduğu düşünülen bir önceki kritere göre, $(0, 1]$ aralığında değerlendirerek s_j değerlerini bulur. Değerlendirmenin "1" olması kriterlerin eşit önemde olduğu anlamına gelir.

Adım 4: k_j Değerleri Hesaplanır: s_j değerlerine 1 puan eklenerek k_j değerleri (1) eşitliği ile elde edilir.

$$k_j = \begin{cases} 1, & j = 1 \\ s_j + 1, & j > 1 \end{cases} \quad (1)$$

Adım 5: q_j Katsayıları Hesaplanır: (2) eşitliği ile belirtilen tüm kriterler için q_j başlangıç ağırlıkları hesaplanır. En önemli kriterin başlangıç ağırlığı 1'dir.

$$q_j = \begin{cases} 1, & j = 1 \\ \frac{q_{j-1}}{k_j}, & j > 1 \end{cases} \quad (2)$$

Adım 6: Kriterlerin Göreceli Ağırlıkları Hesaplanır: n kriter sayısı olmak üzere, (3) eşitliği ile kriterlerin önem ağırlıkları hesaplanır.

$$w_j = \frac{q_j}{\sum_{k=1}^n q_k} \quad (3)$$

3. Bulgular

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ile ilgili literatürde yer alan çalışmalarda "Yeterli eğitimin olmayışı (YEO)", "Tecrübe yetersizliği (TY)", "Cinsiyet ayrımcılığı (CA)", "Bilgi eksikliği (BE)", "Aile ve çevrenin olumsuz tavırları (AÇOT)", "Ücret ve çalışma koşullarına ilişkin yetersizlikler (ÜÇKİY)" olmak üzere 6 önemli sorun belirlenerek Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları 6 Önemli Kriter

Kriterin Kodu	Kriterin Adı	Literatürde Yer Alan İlgili Çalışmalar
YEO	Yeterli Eğitimin Olmayışı	Gerşil (2015); Küçük (2015); Aktaş ve Uysal (2016); Aydın (2016); Karaturhan ve diğerleri (2017); Özçelik (2017); Umutlu (2021); Soyutürk (2023).
TY	Tecrübe Yetersizliği	Çabuk ve diğerleri (2015); Aktaş ve Uysal (2016); Gül ve Gül (2018); Umutlu (2021).
CA	Cinsiyet Ayrımcılığı	Çabuk ve diğerleri (2015); Gerşil (2015); Küçük (2015); Aktaş ve Uysal (2016); Çiçek ve Yiğit (2016); Akdemir ve Çalış Duman (2017); Özçelik (2017); Göcen (2018); Gül ve Gül (2018); Tilev (2018); Yılmaz (2018); Acuner (2019); Arslan ve Akın (2020); Sarışın (2020); Arkan ve Murat (2021); Umutlu (2021); Yıldırım (2021); Yüceol ve diğerleri (2022); Soyutürk (2023); Yıldırım ve Demirkol (2024).
BE	Bilgi Eksikliği	Çabuk ve diğerleri (2015); Karaturhan ve diğerleri (2017); Gül ve Gül (2018); Mesci ve diğerleri (2018); Acuner (2019).
AÇOT	Aile ve Çevrenin Olumsuz Tavırları	Gerşil (2015); Küçük (2015); Aydın (2016); Hüseyinli ve Hüseyinli (2016); Göcen (2018); Gül ve Gül (2018); Mesci ve diğerleri (2018); Sarıca ve Çağlı (2018); Tilev (2018); Acuner (2019); Arslan ve Akın (2020); Umutlu (2021); Geldi (2022); Soyutürk (2023); Ekrem (2024); Yıldırım ve Demirkol (2024).
ÜÇKİY	Ücret ve Çalışma Koşullarına İlişkin Yetersizlikler	Çabuk ve diğerleri (2015); Gerşil (2015); Küçük (2015); Aktaş ve Uysal (2016); Gümüş ve Türkyılmaz (2017); Karaturhan ve diğerleri (2017); Özbey (2017); Göcen (2018); Gül ve Gül (2018); Mesci ve diğerleri (2018); Yıldırım (2021); Ekrem (2024).

Tablo 1'de kriterler belirlendikten sonra karar verme sürecinde akademisyenlerden oluşan 6 farklı uzman karar verici, kriterleri en önemliden en önemsiz doğru sıralayarak, önem düzeylerini ve tüm kriterleri birbirleri ile kıyaslayarak s_j değerlerini belirlemişlerdir. Karar vericilere göre kriterlerin önem sıralamaları ve göreceli önem düzeyleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Kriterlerin Önem Sıralamaları ve Göreceli Önem Düzeyleri

Karar Verici 1			Karar Verici 2			Karar Verici 3		
Önem Sırası	Kriter	s_j	Önem Sırası	Kriter	s_j	Önem Sırası	Kriter	s_j
1	CA		1	AÇOT		1	YEO	
2	YEO	0.2	2	YEO	0.1	2	CA	0.05
3	AÇOT	0.1	3	CA	0.1	3	AÇOT	0.1
4	BE	0.1	4	BE	0.1	4	ÜÇKİY	0.1
5	ÜÇKİY	0.1	5	TY	0.1	5	BE	0.1
6	TY	0.2	6	ÜÇKİY	0.1	6	TY	0.2
Karar Verici 4			Karar Verici 5			Karar Verici 6		
Önem Sırası	Kriter	s_j	Önem Sırası	Kriter	s_j	Önem Sırası	Kriter	s_j
1	CA		1	CA		1	YEO	
2	YEO	0.2	2	YEO	0.2	2	AÇOT	0.05
3	BE	0.1	3	ÜÇKİY	0.1	3	CA	0.05
4	AÇOT	0.1	4	AÇOT	0.05	4	BE	0.1
5	ÜÇKİY	0.2	5	BE	0.1	5	ÜÇKİY	0.2
6	TY	0.3	6	TY	0.2	6	TY	0.2

Kriterlerin önem sıralamaları ve göreceli önem düzeyleri Tablo 2’de belirlendikten sonra (1), (2) ve (3) eşitliklerinden, her bir karar verici için ayrı ayrı kriterlerin göreceli ağırlıkları 3, 4, 5, 6, 7 ve 8. numaralı tablolarda sunulmuştur.

Tablo 3. Karar Verici 1 için Hesaplamalar

Önem Sırası	Kriter	s_j	k_j	q_j	w_j
1	CA		1	1.000	0.226
2	YEO	0.2	1.2	0.833	0.188
3	AÇOT	0.1	1.1	0.758	0.171
4	BE	0.1	1.1	0.689	0.156
5	ÜÇKİY	0.1	1.1	0.626	0.141
6	TY	0.2	1.2	0.522	0.118

Tablo 4. Karar Verici 2 için Hesaplamalar

Önem Sırası	Kriter	s_j	k_j	q_j	w_j
1	AÇOT		1	1.000	0.209
2	YEO	0.1	1.1	0.909	0.190
3	CA	0.1	1.1	0.826	0.173
4	BE	0.1	1.1	0.751	0.157
5	TY	0.1	1.1	0.683	0.143
6	ÜÇKİY	0.1	1.1	0.621	0.130

Tablo 5. Karar Verici 3 için Hesaplamalar

Önem Sırası	Kriter	s_j	k_j	q_j	w_j
1	YEO		1	1.000	0.203
2	CA	0.05	1.05	0.952	0.194
3	AÇOT	0.1	1.1	0.866	0.176
4	ÜÇKİY	0.1	1.1	0.787	0.160
5	BE	0.1	1.1	0.716	0.146
6	TY	0.2	1.2	0.596	0.121

Tablo 6. Karar Verici 4 için Hesaplamalar

Önem Sırası	Kriter	s_j	k_j	q_j	w_j
1	CA		1	1.000	0.233
2	YEO	0.2	1.2	0.833	0.194
3	BE	0.1	1.1	0.758	0.176
4	AÇOT	0.1	1.1	0.689	0.160
5	ÜÇKİY	0.2	1.2	0.574	0.134
6	TY	0.3	1.3	0.441	0.103

Tablo 7. Karar Verici 5 için Hesaplamalar

Önem Sırası	Kriter	s_j	k_j	q_j	w_j
1	CA		1	1.000	0.221
2	YEO	0.2	1.2	0.833	0.185
3	ÜÇKİY	0.1	1.1	0.758	0.168
4	AÇOT	0.05	1.05	0.722	0.160
5	BE	0.1	1.1	0.656	0.145
6	TY	0.2	1.2	0.547	0.121

Tablo 8. Karar Verici 6 için Hesaplamalar

Önem Sırası	Kriter	s_j	k_j	q_j	w_j
1	YEO		1	1.000	0.202
2	AÇOT	0.05	1.05	0.952	0.193
3	CA	0.05	1.05	0.907	0.183
4	BE	0.1	1.1	0.825	0.167
5	ÜÇKİY	0.2	1.2	0.687	0.139
6	TY	0.2	1.2	0.573	0.116

Tablo 3, 4, 5, 6, 7 ve 8’de SWARA yöntemi ile hesaplanan kriter ağırlıkları geometrik ortalama ile birleştirilerek, son kriter ağırlıkları ve önem sıralamaları hesaplanarak Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. SWARA Yöntemi ile Belirlenen Kriter Ağırlıkları ve Son Sıralama

Kriterler	Karar Verici-1	Karar Verici-2	Karar Verici-3	Karar Verici-4	Karar Verici-5	Karar Verici-6	Son Ağırlık	Son Sıralama
YEO	0.188	0.190	0.203	0.194	0.185	0.202	0.194	2
TY	0.118	0.143	0.121	0.103	0.121	0.116	0.120	6
CA	0.226	0.173	0.194	0.233	0.221	0.183	0.204	1
BE	0.156	0.157	0.146	0.176	0.145	0.167	0.157	4
AÇOT	0.171	0.209	0.176	0.160	0.160	0.193	0.177	3
ÜÇKİY	0.141	0.130	0.160	0.134	0.168	0.139	0.145	5

Tablo 9 incelendiğinde; kriter ağırlıkları sırasıyla “Cinsiyet ayrımcılığı (CA)” %20.4, “Yeterli eğitimin olmayışı (YEO)” %19.4, “Aile ve çevrenin olumsuz tavırları (AÇOT)” %17.7, “Bilgi eksikliği (BE)” %15.7, “Ücret ve çevre koşullarına ilişkin yetersizlikler (ÜÇKİY)” %14.5 ve son sırada “Tecrübe Yetersizliği (TY)” %12.0 olarak hesaplanmıştır.

Sonuç ve Öneriler

Çalışma hayatı başta olmak üzere hemen her alanda birçok sorunla karşı karşıya kalan kadınlar fırsatlara erişim, işe alınma, yükselme ve haklardan yararlanma gibi konularda ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Kadınların çalışma hayatına katılması, kadınlara fayda sağlamanın yanı sıra, sosyal kalkınma ve ekonomik büyüme açısından da oldukça önemlidir. Kadınlar çalışma hayatına katılarak ekonomik özgürlüklerini elde etmenin yanında, özgüvenlerini de geliştirerek, sosyal statülerini kazanmakta, toplum içinde saygınlıklarını ve konumlarını güçlendirmektedirler.

Kadınlardan aile içi sorumluluklarının yerine getirilmesi gibi beklentilerin yanında, bir de çalışma yaşamının gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmesi beklenildiğinde, çalışma hayatında kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla sorun ile yaşamak zorunda kaldıkları görülmektedir (Seval, 2017, s.185; Lewis ve Beauregard, 2018, s.6; Umutlu, 2021, s.9; Yüceol ve diğerleri, 2022, s.52).

Araştırma sonucunda en önemli sorunun "Cinsiyet ayrımcılığı" olması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınların çalışma hayatındaki deneyimlerini ve fırsatlarını büyük ölçüde şekillendirdiğini göstermektedir. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ile ilgili şu öneriler sıralanmıştır:

- Kadınların eğitim seviyelerini artıracak uzun vadeli planlar geliştirilmeli ve daha aktif olabilmeleri için özellikle teknik ve mesleki alanlara yönlendirilmesi teşvik edilmelidir.
- İşe alım ve terfi süreçlerinde eşitlikçi yaklaşımlar benimsenmelidir.
- Kadınların hem evde, hem de çalışma hayatında denge kurmalarını kolaylaştıracak destek mekanizmaları oluşturulmalıdır.
- Kadınların düşük ücret ile çalıştırılmasını engellemek için, eşit ücret almaları ve daha güvenli, destekleyici çalışma koşullarına erişimleri sağlanmalıdır.
- Toplumun kadınların çalışma hayatındaki önemine dair bilinç düzeyini artırmak için, eğitim kampanyaları ve medya programları düzenlenmelidir.
- Kadınların kendi işlerini kurmalarını teşvik edecek finans ve destek programlarının yaygınlaştırılması sağlanmalıdır.

Bu öneriler, yalnızca literatür bulgularına değil, aynı zamanda uzmanlarının görüşlerine de dayanmaktadır ve bu alanda çalışan kişiler için yol gösterici niteliktedir.

Sonuç olarak, kadınların karşılaştığı sorunların çözülmesi, yalnızca kadınların güçlenmesini değil, aynı zamanda toplumsal eşitliğin sağlanmasını ve ekonomik büyümenin hızlanmasını da destekleyecektir. Bu konuda önerilerin uygulanması, kadınların işgücüne katılım oranını artırarak, daha sürdürülebilir bir kalkınma hedeflenmesine katkı sağlayacaktır.

Araştırma sonucunda SWARA yönteminin kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların öncelik derecelerinin belirlenmesinde etkili ve verimli değerlendirme yöntemi olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bundan sonra bu alanda araştırma yapacak araştırmacılara, bu konu ile ilgili çalışan uzmanlara ve akademisyenlere yol göstereceği düşünülmektedir. Bu araştırmanın karar vericilerinin yalnızca akademisyenler olması araştırmanın kısıtıdır. Bu nedenle, alanında uzman sosyologların görüşlerine başvurularak benzer çalışmanın yapılması önerilir.

Kaynakça

- Acuner, Ş. A. (2019). Kadın çalışanların kariyer geliştirme sürecinde karşılaştıkları sorunlar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (23), 35-52. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.456582>
- Akdemir, B., & Çalış Duman, M. (2017). Kadın çalışanların performansında cam tavan sendromu engeli!. *Journal of Academic Value Studies*, 3(15), 517-526. <https://doi.org/10.13934/1999.393>
- Aktaş, A., & Uysal, G. (2016). The gender wage gap in Turkey. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 38(2), 1-19. <https://doi.org/10.14780/muiibd.280227>
- Arkan, N., & Murat, G. (2021). Çalışma hayatında kadınlara yönelik sosyal koruma. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1), 175-194. <https://doi.org/10.32331/sgd.952575>
- Arslan, H. N., & Akın, S. (2020). Kadının iş hayatındaki yeri ve karşılaştığı sorunlar üzerine nitel bir araştırma. *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 131-140. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/pesausad/issue/56282/707196>
- Ayçin, E. (2020). Çok kriterli karar verme (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Aydın, S. (2016). Türkiye’de kadının istihdamı ve kadına dair sosyal güvenlik uygulamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 243-258. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/jiss/issue/25889/272777>
- Barin, N. E., Kundak, S., & Cenikli, V. S. (2020). The effects of female employment on economic growth: an application of panel data on the member countries of the organisation of Islamic cooperation. In *Contemporary Issues in Business Economics and Finance* (pp. 29-44). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1569-375920200000104004>
- Çabuk, S., Südaş, H. D., & Araç, S. K. (2015). Kadın girişimcilerin iş yaşam süreçlerinin incelenmesi: Adana ilindeki girişimciler üzerinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(31), 423-441. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/mkusbed/issue/19577/208924>
- Çiçek, Ö., & Yiğit, B. (2016). Cam tavan sendromu üzerinden Türkiye'deki sendikalarda kadın yöneticilerin durumlarının değerlendirilmesi. *Atatürk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 30(5), 1383-1398. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniibd>
- Ecer, F. (2020). Çok kriterli karar verme, geçmişten günümüze kapsamlı bir yaklaşım. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Ekrem, S. (2024). Eksilen feslerin peçeler ile itmâmı: Geç dönem Osmanlı İmparatorluğu’nda kadının çalışma hayatındaki yeri (1914-1918). *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(46), 133-145. <https://doi.org/10.21550/sosbilder.1323083>
- Eygü, H., & Oktay, M. (2024). Türkiye’de toplumsal cinsiyet ve ekonomik büyüme arasında kadın etkisinin incelenmesi." *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(1), 175-185. <https://doi.org/10.33206/mjss.1248591>
- Geldi, Ş. (2022). Akademi ve özel hayat arasında kadının yeri. *Olgu Sosyoloji Dergisi*, 1(2), 60-67. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/olqusos/issue/73983/1190065>
- Gersil, G. (2015). Küresel boyutta yoksulluk ve kadın yoksulluğu. *Journal of Management & Economics/Yönetim ve Ekonomi*, 22(1), 159-181. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/archive>
- Göcen, C. E. (2018). Türkiye’de kadının işgücüne katılmadaki yeri ve uluslararası istihdam çabaları. *Econder International Academic Journal*, 2(2), 313-333. <https://doi.org/10.35342/econder.451550>
- Gül, M., & Gül, K. (2018). Balıkesir ilinde kadın girişimci profili ve sorunları: Yiyecek sektörü üzerine bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (56), 82-96. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/dpusbe/issue/36761/390631>
- Gümüş, İ., & Türkylmaz, B. (2017). Güney Avrupa ve Türkiye’de iş-yaşam dengesi: Karşılaştırmalı bir analiz. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 64-88. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/klufefas/archive>
- Hüseyinli, N., & Hüseyinli, T. (2016). Çocuk bakımının kadın işgücü üzerinde etkileri ve hukuki düzenlemeler. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 16(34), 108-137. <https://doi.org/10.25294/aiuibfd.308032>

- Kabak, M. ve Çınar, Y. (2020). Çok kriterli karar verme yöntemleri: MS Excel® çözümlü uygulamalar. Ankara: Atlas Yayınevi.
- Karaturhan, B., Ünsal, G., Issabek, B., & Güler, D. (2017). İzmir ilinde kırsal kadın girişimciliği ve bunu etkileyen faktörler. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 23(1), 85-91. <https://doi.org/10.24181/tarekoder.325625>
- Karlılar, S., & Kırıl, G. (2019). Kadın işgücüne katılımı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki: Ülke grupları için panel veri analizi. *Third Sector Social Economic Review*, 54(2), 935-948. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.19.04.1099>
- Keršulienė, V., Zavadskas, E. K., & Turskis, Z. (2010). Selection of rational dispute resolution method by applying new step-wise weight assessment ratio analysis (SWARA). *Journal of Business Economics and Management*, 11(2), 243-258. <https://doi.org/10.3846/jbem.2010.12>
- Kılınç, N. Ş. (2015). Küresel eğilimler çerçevesinde kadın istihdamı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 120-135. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hakisderg/issue/7583/99545>
- Küçük, M. (2015). Çalışma hayatında kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar: Bir işverene bağlı çalışan emekçi kadınlara ilişkin bir araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-17. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebd/issue/22115/333209>
- Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The meanings of work-life balance: A cultural perspective The Cambridge handbook of the global work-family interface. Cambridge University Press <https://doi.org/10.1017/9781108235556.039>
- Mesci, Z., Mesci, M., Karagöz, A., & Özgenç, C. (2018). Kadın girişimcilerin bölgesel kalkınmada rolü: Akçakoca ilçesi örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 387-412. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.437830>
- Nassar, C., Nastacă, C. C., & Nastaseanu, A. (2021). Women's contribution to economic development and the effects of the gender pay gap. *Management Research and Practice*, 13(2), 60-68. Erişim adresi: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=976279>
- Özbey, K. (2017). Göç, çalışma hayatı ve toplumsal cinsiyet: Karşılaştırmalı perspektiften Hopa'da yerli ve kayıtdışı kadın işgücü. *Karadeniz Araştırmaları*, 14(56), 105-121. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/karadearas/issue/68469/1070488>
- Özçelik, M. K. (2017). Çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(52), 49-70. <https://doi.org/10.16992/ASOS.12492>
- Pata, U. K. (2018). Türkiye'de kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisi: Simetrik ve asimetrik nedensellik testleri ile sektörel bir analiz. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (21), 135-150. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.391777>
- Sağlık, B., & Çelik, H. Y. (2018). Küreselleşen çalışma hayatında kadının rolü. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 95-120. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/fuuiibfdergi/archive>
- Sarıca, Y. P. S., & Çağlı, E. (2018). İş-aile yaşamında dengeyi bulma çabaları: Ülke incelemeleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(1), 95-118. <https://doi.org/10.32331/sqd.421086>
- Sarışın, M. (2020). Medya sektöründe çalışan kadınların konumu ve yaşadıkları zorluklar: Ordu yerel medyasında çalışan kadınlar ve ulusal gazete künyelerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 16-29. <https://doi.org/10.35333/mukatcad.2020.213>
- Serel, H., & Özdemir, B. S. (2017). Türkiye'de kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 132-148. <https://doi.org/10.11611/yead.310569>
- Seval, H. N. (2017). Çalışan kadınların en büyük sınavı: İş-aile yaşamı dengesi (Ziliği) ve kadın sağlığına etkisi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 184-193. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/busad/issue/33927/364900>
- Soyutürk, M. (2023). Yönetimde kadının yeri. 21. *Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 12(34), 321-332. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/egitimvetoplum>
- Tilev, F. (2018). Esnek çalışma ve kadın istihdamı. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 121-150. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/fuuiibfdergi/archive>

- Türkmen, M., & Demirel, A. (2022). SWARA ağırlıklı bulanık Copras yöntemi ile tedarikçi seçimi. *Alanya Akademik Bakış*, 6(1), 1739-1756. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.986700>
- Türlüoğlu, E. (2018). Kadın istihdam ve büyüme ilişkisi: Var modeli analizi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(9), 59-68. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/archive>
- Tütüncü, A., & Zengin, H. (2020). E7 ülkelerinde kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(1), 1-16. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.700752>
- Uludağ, A. S., & Doğan, H. (2021). Üretim yönetiminde çok kriterli karar verme yöntemleri. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Umutlu, S. (2021). Çalışan kadınlarda iş-aile-yaşam dengesi ve tükenmişlik. Ankara: Astana Yayınları.
- Utlı, N. (2024). SWARA yöntemi ile dijital pazarlama strateji seçimi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 25(1), 341-355. <https://doi.org/10.31671/doujournal.1356008>
- Van den Troost, A., Vermulst, A. A., Gerris, J. R., Matthijs, K., & Welkenhuysen-Gybels, J. (2006). Effects of spousal economic and cultural factors on Dutch marital satisfaction. *Journal of Family and Economic Issues*, 27, 235-262. <https://doi.org/10.1007/s10834-006-9016-9>
- Yıldırım, B., & Demirkol, F. (2024). İstanbul ilindeki kadın akademisyenlerin karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *SDE Akademi Dergisi*, 4(1), 35-64. <https://doi.org/10.58375/sde.1398307>
- Yıldırım, S. (2021). Ayrımcılık temelli dışlanma: Türkiye’de çalışma hayatında kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 321-346. <https://doi.org/10.32331/sqd.1049046>
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., & İzci, F. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ogusbd/archive>
- Yılmaz, S. (2018). Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki yeri ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemeleri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 2(2), 63-80. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/scd/issue/40790/478397>
- 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. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/sosyoekonomi/issue/21071/226868>
- Yurdoğlu, H., & Kundakcı, N. (2017). SWARA ve Waspas yöntemleri ile sunucu seçimi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(38), 253-270. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.645105>
- Yüceol, N., Kaki, S., & Çekçi, I. (2022). COVID-19 pandemisinin Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılımı ve iş-yaşam dengesine etkilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 45-64. <https://doi.org/10.29228/mukatcad.10>
- Zolfani, S. H., & Sapauskas, J. (2013). New application of SWARA method in prioritizing sustainability assessment indicators of energy system. *Engineering Economics*, 24(5), 408-414. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.24.5.4526>
- Zolfani, S., & Banihashemi, S. (2014). *Personel selection based on a novel model of game theory and MCDM approaches*. In Proceedings of 8th International Scientific Conference Business and Management (191- 198. ss.). Vilnius, Litvanya. <https://doi.org/10.3846/bm.2014.024>