

ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: KAYSERİ İLİNDE ÇALIŞAN KADIN ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Fatmanur AKSÖZ¹

Müzeyyen EROĞLU DURKAL^{**}

ÖZ

Çalışmak ve gelir elde etmek, erkekler için olduğu kadar kadınlar için de temel insan haklarındandır. Ancak, kadınlar işe giriş aşamasından başlayarak erkeklere nazaran dezavantajlı durumda olmakta ve çalışma hayatlarında çeşitli sorunlara maruz kalmaktadırlar. Kadınlar bir yandan fırsat eşitsizliği, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, psikolojik ve cinsel taciz gibi sorunlar ile mücadele ederken aynı zamanda da çalışma hayatı ile aile hayatını dengede yürütmeye çalışmakta ve ev içi sorumluluklarını üstlenmektedir.

Bu araştırma, Kayseri İli Melikgazi İlçesi'nde devlet okullarında görev yapan 510 kadın öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara yüz yüze görüşme yöntemi ile anket uygulanmıştır. Sonuçlar SPSS programında analiz edilmiştir. Elde edilen verilerin analizleri sonucunda, kadınların çalışma ve aile yaşamında karşılaştıkları sorunlar somutlaştırılmış ve bu sorunların araştırmaya katılan kadınların demografik özelliklerine göre farklılıkları tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlara göre çalışan kadınların işlerinden memnun oldukları ve çalışmayı sevdiğikleri ancak, temel sorunlarının iş-aile dengesini kurmak olduğu tespit edilmiştir. Çalışan kadınların iş-aile dengesini kurmakta zorlanmalarının, evdeki sorumluluklarının fazla olmasından kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, araştırma sonucunda çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili sorunları, aile hayatıyla ilgili sorunları ve ekonomik sorunları saptanmış ancak, tacizle ilgili sorunları hakkında herhangi bir sonuca ve kadınların bu konudaki düşüncelerine ulaşılamamıştır.

Anahtar Kavramlar: Kadın, Çalışma Yaşamında Kadın, Kamu, Kadın Öğretmenler, Kayseri.

¹Arş. Gör., Harran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, f.aksoz@harran.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4765-0986>

^{**}Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Kamu Hukuku Bölümü, meroglu@erciyes.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5341-3613>

Makalenin gönderilme tarihi: Ocak 2021

Kabul tarihi: Temmuz 2021

PROBLEMS ENCOUNTERED BY WOMEN IN WORK LIFE: A RESEARCH ON FEMALE TEACHERS WORKING IN KAYSERİ

ABSTRACT

Working and earning income are among the basic human rights for women as well as for men. However, starting from the employment phase, women are at a disadvantage compared to men and are exposed to various problems in their working lives. While women struggle with problems such as inequality of opportunity, discrimination based on gender, psychological and sexual harassment, they also try to balance their working life and family life and take on their domestic responsibilities.

This study was carried out on 510 female teachers working in public schools in Melikgazi District of Kayseri Province. A questionnaire was applied to the participants by face to face interview method. The results were analyzed in the SPSS program. As a result of the analysis of the obtained data, the problems faced by women in working and family life were embodied and the differences of these problems according to the demographic characteristics of the women participating in the research were determined.

According to the results obtained as a result of the research, it was determined that working women are satisfied with their job and like to work, but their main problem is to establish the work-family balance. It was concluded that the difficulties of working women in establishing a work-family balance stemmed from the high responsibilities at home. In addition, as a result of the research, the problems of women working with gender discrimination, family life problems and economic problems were determined, but no conclusion about the problems related to harassment and the opinions of women on this issue could not be reached.

Keywords: Woman, Woman in Working Life, Public, Women Teachers, Kayseri.

GİRİŞ

Tarihsel sürece ve günümüz koşullarına bakıldığında, kadınların çalışma hayatına katılma sürecinde erkeklere nazaran daha fazla engelle karşılaştıkları kabul edilen bir gerçektir. Ayrıca çalışma hayatına dahil olsalar dahi çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu yüzden öncelikli olarak kadınların istihdamı önündeki engeller ve karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi gerekmektedir.

Eğitimde eşitsizlik ve sosyo-kültürel engeller, işe alımlarda ve iş bölümünde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, ücretlendirmede farklılık, çalışma hayatında doğurganlık ve hamilelik dönemleri, kadınların ev ve aile yaşamında üstlenmeleri gerekli görülen ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi konular neticesinde ortaya çıkan iş-aile çatışması, kadınların yükselmelerindeki sorunlar arasında bulunan cam tavan engeli ve cam uçurum, sosyal güvenlik sorunu taşıyan işler ve enformel çalışma biçimleri, psikolojik taciz (mobbing), cinsel taciz kadınların çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları başlıca engeller ve sorunlardır. Tüm bunların dışında ayrımcılık, şiddet, namus cinayetleri ve

çocuk yaşta evlilik gibi kadınların toplumsal sorunları da her geçen gün artarak devam etmektedir.

Kadınlara yönelik sorunlar, günümüzde çok yönlü bir konudur. Çalışmada bu konunun belli bir yönü olan çalışan kadınlar ve sorunlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda kadınların ekonomik haklarının değerlendirilmesi, çalışan kadınların iş ve aile hayatlarında karşılaştıkları çeşitli sorunların kuramsal olarak ele alınması, sonra da bu sorunların anketlerle ampirik olarak analiz edilmesi yapılan araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Kuramsal bölümde ele alınan çalışan kadın sorunlarını, nicel bir araştırmayla somutlaştırarak literatüre katkıda bulunmak için bu konu seçilmiştir. Bu nedenle öncelikli olarak teorik bir çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra çalışmanın uygulama kısmında çalışan kadınların iş ve aile hayatlarında karşılaştıkları sorunların, kadınların demografik özelliklerine ve konuya dair bazı görüşlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Kadın hakları ve kadın sorunlarına dair literatürde pek çok kuramsal çalışma olmakla birlikte uygulamalı çalışmaların az olması ve bu uygulamalı çalışmaların da genel olarak özel sektörde istihdam edilen kadınlar ile yapılması nedeniyle bu çalışmanın yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Ayrıca, çalışmanın kamu kurumları arasından kadın istihdam düzeyinin yoğun olduğu eğitim sektörüne dolayısıyla kadın öğretmenlere uygulanmış olması ve belirli düzeyde eğitim seviyesine sahip olan bu kadınların konuya dair görüşlerinin ele alınması önemli görülmüştür.

I. KADINLARA YÖNELİK SORUNLAR

Günümüz toplumunda, bir başka kişiye bağımlı kalmadan, kendi kendine yetebilmek, kendi kararlarını verebilmek ve ezilmemek için kadınlar açısından ekonomik haklar oldukça önemli bir yere sahiptir. Çünkü geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin bir yansıması olarak ev içi işleri ücret almaksızın kadınlar yüklenirken, erkekler ev dışında ücretli işlerde çalışmaktadırlar ve neticesinde kadınların pek çoğu çalışma hayatından dışlanarak gelir elde etmelerinin önüne geçilmektedir. Böylece kadınlar ekonomik açıdan eşlerine, ailedeki diğer erkek üyelerine veya devletin sosyal yardımlarına bağımlı hale gelmektedir (İlkkaracan Ajas, 2016, s. 4).

Kadınların ekonomik haklara sahip olmaları, toplumların ilerlemesi için oldukça önemlidir. Çünkü ekonomik haklara sahip olan kadınlar üretkenliği arttıracak, toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecini hızlandıracaktır. Ayrıca kadınların ekonomik haklara sahip olması ve kadın istihdamının artırılması ailenin gelirini arttıracak, yaşam standartlarını yükseltecek ve yoksullukla mücadeleyi kolaylaştıracaktır. Kadınların ekonomik haklara sahip olması, ev içinde daha fazla söz sahibi olmalarını, yeteneklerini daha fazla

geliştirebilmelerini sağlayacak daha da önemlisi aile içi taciz, şiddet, ekonomik şiddet, zorla ve erken evlendirme, erken doğum gibi konularla mücadele etmelerinde yardımcı olacaktır. Tüm bu nedenlerin yanısıra toplumda aile yapılarının güçlenmesi, maddi şartlar veya mağduriyet gereği değil sevgi ve saygıya dayanan daha eşitlikçi daha demokratik aile birlikliklerinin kurulması adına kadınların ekonomik haklara sahip olmaları hem kadınlar hem de toplum için oldukça önemlidir (Karabiyik, 2012, s. 240).

Ancak kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları pek çok engel ve sorun bulunmaktadır. Kadınlar daha işgücüne katılım aşamasında iken çeşitli engellerle karşılaşmakta ve kadınlar için bu zorlu süreç, işe erişimlerini engelleyebilmektedir. İşe başladıktan sonra da kadınlar sırf cinsiyetlerinden ötürü çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Kadınların çalışma hayatından, kadınlık ve aile sorumluluklarından kaynaklanan çoklu sorunlar aşağıda incelenmiştir.

A. İŞE ALIMDA AYRIMCILIK

Başta Anayasa olmak üzere ulusal mevzuatımızda kadın erkek ayrımcılığını önlemeye ve aralarında eşitliği sağlamaya yönelik pek çok ifade yer olsa da uygulamada toplumsal ve kültürel yapının etkisiyle cinsiyet ayrımcılığına dayalı işe alımlar söz konusu olabilmektedir (Önder, 2013, s. 51). İşgücü piyasasında işverenlerin erkek ağırlıklı istihdamı ve işe alımlarda toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcı yaklaşımları, kadınların işgücüne katılımları önünde önemli bir engel teşkil etmektedir (Dirik, 2016, s. 37). Çünkü çalışma hayatında, işverenler gelenekselleşmiş önyargılarıyla çalışma hayatında kadınların erkeklere nazaran daha az etkili ve güvenilir olduğunu düşünmektedirler. Bu düşüncenin temelinde kadınların ev içi sorumlulukları nedeniyle iş yaşamlarına daha az enerjilerinin kalması, evlendiklerinde ve çocuk sahibi olduklarında işi bırakabilme ihtimalleri vardır. Bu durum, kadınların daha işe alım aşamasında ayrımcılıkla karşılaşmasına neden olmakta ve çalışma hayatına katılımlarında karşılaştıkları ilk sorunu oluşturmaktadır (Çakır, 2008, s. 33). İşverenlerin erkek işgücünü tercih etmelerinde cinsiyetçi bakış açısının yanısıra erkek işgücünün sağladığı maddi kolaylıklar da etkili olabilmektedir. İşverenler kadın çalışanların hamilelik, doğum izni, süt izni, çocuk ve yaşlı bakımı gibi durumlarla ilgili doğrudan ve dolaylı maliyetlerini üstlenmekten kaçınmaktadırlar. Ayrıca işverenler uzun çalışma saatleri ve kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu işleri göz önünde bulundurdıklarında kadın işgücü yerine erkek işgücünü tercih edebilmektedirler (Dirik, 2016, s. 38). Kanunlarda düzenlenen doğum öncesi ve sonrası izin hakkı, kadınların tekrar işe döndükten sonraki süt izni hakkı işverenlerce “pahalı emek” olarak görülmekte ve tüm bunlar kadınların çalışmasını daha maliyetli kıldığı için işverenler kadın çalışanları tercih etmemektedir (Doğan, 2012, s. 94). Bu nedenle işverenler kanunların kadınlara tanıdığı bu hakları, maliyet kaygısıyla karşılamak istemedikleri için kadın istihdamı az yapılmaktadır (Farımaz, 2017, s. 98). Tüm

bunların yanı sıra kriz dönemlerinin, kadın çalışanları erkeklere nazaran daha fazla etkilediğine dair görüşler yaygındır. Çünkü kriz dönemlerinde yukarıda da bahsi geçen sebeplerden ötürü ilk işten çıkarılanlar daha çok kadınlardan oluşmaktadır. Bu durum ise istihdam konusunda kadın ile erkek arasında halihazırda var olan eşitsizliği daha da derinleştirebilmektedir (Urhan, 2011, s. 318).

B. ÜCRETLENDİRMEDE AYRIMCILIK

Kadınların işgücüne katılımları önündeki diğer bir engel ise ücretlendirmede yapılan ayrımcılıktır. Bu konu İş Kanunu'nun 5. maddesinde *“Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”* şeklinde ele alınmıştır. İş Kanunu ücretlendirmede farklılığı yasaklasa da kadınlar genel olarak asgari ücrette veya asgari ücretin altında çalıştırılarak uygulamada eksikler yaşanmaktadır (Farımaç, 2017, s. 94). Çalışma hayatında kadınlar ile erkekler arasında ücretlendirmede eşitsizlik yaşanması temel olarak toplumda kadının öncelikli görevinin annelik, erkeğin öncelikli görevinin ise eve gelir getirmek olarak kabul edilmesinden kaynaklanmaktadır (Çelik ve Akar Şahingöz, 2018, s. 373). Ancak aynı niteliğe sahip olup aynı işi yapmasına rağmen erkeklere nazaran kadınların daha düşük kazanç elde etmeleri, kadınların hem işgücüne katılımlarını hem de verimliliklerini olumsuz etkilemektedir (Susam, 2013, s. 34).

Aynı meslek gruplarında erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen daha düşük ücret alan kadınların yanısıra kadınlar sektörel olarak da erkeklere göre daha düşük ücretli sektörlerde çalışmaktadırlar. Kadınların genel olarak düşük ücretli veya geçici işlerde çalıştırılması, kadın istihdamının az olmasına, kadın işgücü kalitesinin düşmesine, düşük ücrette çalışan kadınların işsizliği tercih etmelerine, kadınların uzun süreli istihdamının sağlanamamasına neden olmaktadır. Bu durum, kadınların çalışma hayatında yer almasını aile ve ülke ekonomisine destek olarak gören görüşün yerini, kadınları yedek işgücü olarak değerlendiren görüşe bırakmasına da yol açmaktadır. Kadınların ikincil işgücü olarak görülmesi ve emek yoğun işlerde daha düşük ücretlerde çalıştırılmaları kadın ve erkek işgücü arasında eşitsizliklere yol açmaktadır. Bu yaşananlara göre çalışma hayatında kadın ve erkek arasında ücretlendirmede ayrımcılık olduğu yadsınamaz bir gerçektir (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 211).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi ve Türkiye İstatistik Kurumu (TUIİK) ortak çalışmasıyla hazırlanan *“Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması Raporu”* 30 Eylül 2020 tarihinde yapılan bir webinar ile kamuoyuyla paylaşılmıştır. Araştırmaya göre Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret farkı % 15.6 düzeyindedir. Ayrıca açıklanan verilere göre cinsiyete

dayalı ücret farkı yaş ilerledikçe ve eğitim seviyesi düştükçe daha fazla artmaktadır (ILO, 2020).

C. EĞİTİMDE AYRIMCILIK

Kadınların işgücüne katılımını negatif yönde etkileyen ve kadın istihdamının düşük seviyelerde olmasının önemli bir nedeni de kadınların eğitim imkanlarına yeterince ulaşamamaları neticesinde eğitim seviyelerinin düşük kalmasıdır. Eğitim yalnızca kadınların işgücüne katılımını ve çalışma hayatında ücretlerinin yükselmesini sağlamamakta dahası ataerkil zihniyeti de zayıflatarak toplumun da kadınların işgücüne katılımına olan bakışını değiştirmektedir (Önder, 2013, s. 49). Eğitim, kadınların işgücüne katılımını ve çalışma hayatındaki konumlarını belirlemede çok önemli bir yere sahip olduğu gibi kadınları ikincil konumdan kurtaran ve bireysel özgürlük sağlayan anahtar ögedir. Eğitim imkanlarından yeterince yararlanamama sonucunda eğitim düzeyi düşük olan hatta okuma yazma bilmeyen kadınlar istihdamda tercih edilmemekte ve çalışma hayatına girmeleri oldukça zorlaşmaktadır. İşgücü piyasalarına dahil olsalar bile düşük statülü, düşük ücretli işlerde veya kayıt dışı işlerde çalışabilmektedirler. Bu durum ise kadınlar için ayrıca başka sorunları tetiklemektedir. Bu durumun aksine eğitim seviyesi yükseldikçe kadınlar daha yüksek statülü ve yüksek ücretli işlerde çalışabilmektedir (Dirik, 2016, s. 33). Kısacası eğitim düzeyi ile işgücüne katılım arasında doğrusal bir ilişki vardır ve eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılma ihtimali de artmaktadır (Çakır, 2008, s. 31).

Öte yandan toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların meslek seçimlerine olan etkisine dikkat çekmekte fayda vardır. Toplumsal kültür tarafından kadınlara ve erkeklere biçilen farklı rol ve sorumluluklara göre erkek güçlü ve akıllı olandır, meslek seçimleri bile bu yönde olan askerlik, mühendislik, pilotluk gibi mesleklerdir. Kadınlar ise daha zayıf yapılı ve hassas görüldüğü için hemşirelik, öğretmenlik gibi mesleklerle yönelmeleri toplum tarafından beklenen ve benimsetilendir (Farımaç, 2017, s. 30).

D. İŞ - AİLE ÇATIŞMASI

İş- aile çatışmasının tanımı, Greenhaus ve Beutell tarafından yapılmıştır. Buna göre iş- aile çatışması “*iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu*” şeklinde tanımlanmıştır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s. 71).

İnsanlar hayatları boyunca aynı anda hem aile rollerini hem de iş rollerini üstlenmektedirler. Ancak insanların zamanlarının ve enerjilerinin kısıtlı olduğu açıktır. Bu noktada da bazen bu rollerin eş zamanlı olarak yerine getirilmesi, sorunlar oluşturabilmektedir. Böylece birbiriyle etkileşim içerisinde olan iş ve aile rolleri arasında denge kurulmaya çalışılsa da çalışma hayatı, aile hayatı, ev işlerinin paylaşımı ve çocuk bakımı arasında çatışmalar yaşanabilmektedir.

Ev işlerini ve çocuk ya da yaşlı bakımını yalnızca kadınların görevi olarak kabul eden, erkekleri ise aile geçimini sağlamakla görevlendiren ataerkil düşünce yapısı ve cinsiyete dayalı işbölümüyle birlikte, toplum tarafından kadınlara yüklenen roller ve buna göre şekillenen aile yapısı, kadınların işgücüne katılmasını olumsuz yönde etkilemektedir (Önder, 2013, s. 50).

Önceden çoğu toplumda kadınların çalışmalarına *“olursa iyi olur”* şeklinde bakılırken, günümüzde gelişmiş ülkelerde kadın işgücü de erkek işgücü kadar gerekli görülmekte ve kadınların çalışması *“olmazsa olmaz”* bir gerekliliğe dönüşmektedir. Bu noktada kadın istihdamının artması, aile hayatında ve yapısında da değişiklikler meydana getirmektedir. Daha da önemlisi bu durum aile ve çalışma hayatı arasındaki dengeyi bozmakta ve kişinin işe ait rolleri ile aile hayatındaki rollerinin çatışmasına zemin hazırlamaktadır (Turunç ve Erkuş, 2010, s. 416). Çalışmaya başlayan ve artık bir nevi ev haricinde ikinci bir yaşamı olan kadının yeni rolü, ev içindeki rollerinde herhangi bir değişiklik meydana getirmemiştir. Kadınların çalışan olmalarının yanında eş, ev hanımı, anne rollerinin de devam etmesi kadınların sorumluluklarını daha da artırmıştır. Bu durum kadınların iş ve aile rolleri arasında çatışma yaşanmasına yol açmıştır (Dursun ve İstar, 2014, s. 128).

Gelinen yeni sosyo-kültürel yapıda kadınların çalışma hayatında yer alması, kadınların kamusal hayata katılımlarının da geleneksel rollerden farklı şekilde olmasını sağlamıştır. Ancak çalışma hayatı ve kamusal alanlarda yaşanan değişimlere rağmen toplumun kadınlardan beklediği roller değişmemiştir. Kadınlar bir yandan çalışma hayatına dahil olma imkanına kavuşsa da diğer taraftan ev içindeki eşlik, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, ev işleri gibi geleneksel sorumlulukları devam etmektedir. Böylece kadınlar erkeklerden farklı olarak hem ev içinde kendisine atfedilen rol ve sorumlulukları yerine getirmekle hem de işte erkekler kadar iş yükü ile yükümlüdürler. Neticede kadınlardan aynı anda hem geleneksel aile içi sorumluluklarını hem de işe dair sorumluluklarını yerine getirmelerinin beklenmesi, kadınların daha fazla efor ve enerji harcamalarının yanısıra erkeklere nazaran daha fazla iş-aile çatışması yaşamalarına neden olmaktadır (Arslan, 2012, s. 100).

Kadınların ev işleri ile aile üyelerinin gereksinimlerini karşılamak kendi başına olumsuzluk taşımamakta, sorun süreklilik isteyen bu işlerin yalnızca kadınlardan beklenmesidir. Hem kadınlar bu işleri tek başına yüklenerek fazladan iş yüküne katlanmakta hem de bu işleri ücretsiz olarak yaptıkları için harcadıkları emek çalışma olarak değerlendirilmemektedir (Susam, 2013, s. 70). Geleneksel toplumsal düşünceler ev işlerini kadınların işi olarak görmektedir. Çalışan kadınların çalışma hayatındaki sorumluluklarının yanı sıra eve geldiklerinde de ev içinde sorumlulukları devam etmektedir. Bu durumda, işten gelen kadınlar için evde ikinci bir mesai söz konusudur. Kadınların çalışma hayatına katılımı da toplum ve aileleri tarafından ev içindeki bu işlerini aksatmamaları halinde kabul edilmektedir. Çünkü modernleşme sürecine rağmen

kadınların ev içindeki işlerden sorumlu tutulması değişmemiştir (Kaya, 2009, s. 71).

Çocukların ve yaşlıların bakımını ele alan bakım emeği, kadınların işgücüne katılımını önemli ölçüde etkileyen bir kavramdır. Çünkü ücretsiz olarak yapılan bu bakım işleri toplum nezdinde “kadın işi” olarak kabul gördüğü için kadınların öncelikli ailevi sorumluluğu olarak, çalışma hayatına katılımlarını zorlaştırmaktadır (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016, s. 118). Çocuk bakımından sorumlu olan kadınlar, iş yaşamlarından vazgeçebilmektedirler. Bu süreçte erkekler, çocuk bakmak için işlerinden vazgeçmezler. Çünkü toplumsal cinsiyet çocuk bakımında kadınları, eve gelir getirmede ise erkekleri sorumlu kabul etmektedir (Karakaya, 2018, s. 77).

Böylece çalışan kadınlar hem çalışma hayatının yükü hem tek başına üstlenilen ev işleri üzerine bir de çocuk bakımı ve çocukların yetiştirilmesi gibi önemli bir konuyla yüzleşmek zorundadır. Özellikle çocukların belli bir yaşa kadar anneye bağımlı olmaları, çalışan kadınların sık sık iş ve annelik arasında ikiye bölünmesine ve bocalamasına neden olmaktadır. Kadınların aynı anda hem çalışmak hem de çocuk büyütme için verdiği bu mücadele, yaşadığı ikilemler, duygusal hasarlar kadınların iş yaşamlarına da olumsuz yansıtılabilmektedir (Üçyıldız, 2017, s. 13).

E. KADINLARIN KARIYER ENGELLERİ: “CAM TAVAN” VE “CAM UÇURUM”

Cam tavan kavramı ilk kez Witz ve Schellhardt tarafından 24 Mart 1986 yılında Wall Street Journal'da iş kadınları ile ilgili yayınlanan “*İş Yaşamında Kadın*” adlı makalede kullanılmıştır. Bu makalede cam tavan kavramı, “*özel şirket ya da kamu kurumlarında, eğitim kurumlarında veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda bir üst pozisyona geçmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları tüm engeller ve haksızlıklar*” olarak kullanılmıştır (Lockwood, 2004, s. 2).

Cam tavan, çalışma hayatındaki kadınların eğitim durumları, fiziksel özellikleri gibi nedenlerden ötürü değil nitelikli personeller olmalarına rağmen sırf cinsiyetleri nedeniyle yükselmelerine engel oluşturmaktadır. Kadınların karşı karşıya kaldıkları cam tavan engeli üst düzey yönetim kadrolarında yer alamayacaklarını kabullenmelerine ve iş hayatlarındaki performanslarının azalmasına neden olarak bir nevi öğrenilmiş çaresizlik meydana getirmektedir (Büyükyaprak, 2015, s. 40).

Cam tavan sendromu, kadınların aile içinde sorumluluklarının fazla olması, kadınların öncelikli olarak ailelerini tercih etmeleri, kadınların rekabet ortamında başarılı olamayacaklarına dair kalıplaşmış önyargıların oluşu, üst kademelerdeki erkek yöneticilerin kadınların yanında rahat davranamamaları ve kadınlara karşı önyargılı tutumları gibi nedenlerle ortaya çıkmıştır. Dahası ataerkil düşüncelerin olduğu Türk toplumunda erkek çalışanlar için, kadınların

astı olmak ve kadınlardan emir almak onur kırıcı görülmektedir. Çalışanların, kadın yöneticiler yerine erkek yöneticilerle çalışmayı yeğledikleri araştırmalarla kanıtlanmıştır. Cam tavan sendromu yani işyerlerinde yüksek kademelerde çalışan kadınların az sayıda olması yalnızca gelişmekte olan ülkelerde yaşanan bir sorun değil aynı zamanda gelişmiş ülkelerde de yaşanan bir sorundur (Yılmaz, 2013, s. 42).

Cam uçurum kavramı ise ilk kez 2005 yılında Ryan ve Haslam tarafından literatüre kazandırılan bir kavramdır. Kadınların yönetim kademelerinde ilerlemelerinde erkeklere nazaran daha fazla zorlukla karşı karşıya kalarak cam tavan engeli ile baş etmeye çalışmalarının yanı sıra kadınların cam bir uçuruma sürüklenmesi de ihtimal dahilindedir (Ryan ve Haslam, 2005, s. 88). Cam uçurum, kadın yöneticilerin cam tavan engelini kırıp üst kademelere eriştiklerinde farkında olamadıkları bir engeldir. Şöyle ki cam uçurum, yüksek risk teşkil eden bir durumda kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonuna getirilmesidir. Dolayısıyla başarılı olmanın aslında mümkün olmadığı, gerekli kaynak ve desteğin sağlanmadığı dönemlerde kadınların böyle bir üst düzey pozisyona getirilmesi kadınlar için tehlike arz etmektedir. Kadınların ise örgütün kriz dönemlerinde gelen bu üst düzey teklifleri, sırf fırsatı değerlendirmek amacı ile maruz kalacakları tehlikenin farkında dahi olmadan kabul ettikleri gözlemlenmiştir. Bu durumun sonucunda kriz ve başarısızlık durumlarında üst düzey pozisyonlara getirilen kadınlar, stres ve psikolojik baskıya maruz kalabilmekte ve işlerinde iyi olmadıkları düşündürülerek yaşanan başarısızlıktan sorumlu tutulabilmektedir. Böylece cam uçurum, kadınlar açısından önemli bir kariyer engeli teşkil etmektedir (Yıldız, Alhas, Sakal, ve Yıldız, 2016, s. 1132).

F. PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)

Mobbing kavramının iş yeri için ilk kullanımı 1980'li yıllarda Profesör Heinz Leymann tarafından gerçekleştirilmiştir. Leymann mobbing kavramını; *“iş yaşamında bir veya daha fazla kişiye yönelik sistematik olan düşmanca ve etik dışı iletişim kurma yoluyla psikolojik terör”* biçiminde tanımlamıştır (Çarıkçı ve Yavuz, 2009, s. 48).

Mobbing ile cinsiyet arasındaki bağlantıyı inceleyen pek çok araştırma, kadınların erkeklere nazaran daha fazla mobbinge uğradıklarını tespit etmiştir (Şalvarcı Türel ve Dolmacı, 2013, s. 90). Kadınların erkeklere göre çalışma hayatında mobbing sorunuyla daha fazla karşı karşıya kalması ve süreçten daha olumsuz etkilenmelerinin arkasındaki en büyük etmen cinsiyetleridir. Yani kadınlar sırf kadın oldukları için, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ve eşitsiz muamele ile karşılaşarak daha fazla mobbing içeren davranışlara maruz kalmaktadırlar. Çalışma hayatında kadınların toplum tarafından yüklenen ev içi rollerinin verdiği ağırlığın yanında mobbing sorununun da eklenmesi kadınları oldukça zor bir duruma sokmaktadır. Tüm bunlar sonucunda kadınlar huzursuz

çalışma ortamlarında, işsizlik endişesiyle onurlu çalışma hakkı zedelenecek çalışmaktadır. Psikolojisi tükenen kadınlar mobbing ve diğer sorunların birleşmesiyle sağlık sorunları da yaşayabilmekte ve yıldırımlara dayanamayarak işten ayrılmaktadır. Bu durum mobbingin, kadınları çalışma hayatından dışlayan, kadın istihdamını negatif etkileyen sosyal bir sorun olduğunu göstermektedir (Aşkın ve Aşkın, 2018, s. 256).

G. CİNSEL TACİZ

Cinsel taciz tanım olarak oldukça kapsamlıdır. Cinsel içerikli ya da akla cinselliği getiren sözler, dokunuşlar, jest ve mimikler, el kol şakaları, tehdit ve şantajlar ya da bunlara benzer tüm davranışlar cinsel taciz kapsamındadır (Öz, 2019, s. 5). Cinsel taciz, tüm dünyada ve ülkemizde son yıllarda en çok konuşulan en ciddi sorunlardan biridir. Cinsel taciz sokakta, çarşıda, otobüste, pazarda, iş yerinde yani her yerde karşılaşılabilen bir sorundur. Kişinin daha önce hiç görmediği ve görmeyeceği birinin tacizine uğraması yeterince can sıkıcı iken, aynı ortamda çalıştığı belki de hiç beklemediği iş arkadaşları veya amiri tarafından taciz edilmesi durumu daha zor, daha can sıkıcı ve travmatik hale getirmektedir (Sarmaşık, 2009, s. 6).

İş yerinde cinsel taciz, çalışan kişinin çalışma hayatına dair kararlarını, koşullarını, sürecini etkileyen işe devam etmesine engel oluşturabilen kişiyi sindiren ve yıldırın, kişiyi istemediği davranışlara, cinsel taleplere, zorlamalara maruz bırakan, düşmanca bir iş ortamına neden olan bir cinsiyet ayrımcılığıdır (Solmuş, 2005, s. 2).

Cinsel taciz kişisel, toplumsal, kültürel ve örgütsel sebeplerle dile getirilememekte veya mağdur kişiler gerekli desteği görememektedir. Dolayısıyla pek çok kadın boyun eğerek cinsel tacize katlanma mecburiyetinde kalmakta ve kendi çözüm yollarını kendisi aramaktadır (Öz, 2019, s. 1). Cinsel tacize en fazla verilen tepki tacizciden uzak durmaya ve yüzyüze gelmeden olayı kapatmaya çalışmaktır. Daha sonra ise iş arkadaşlarından ya da yönetimden destek istemek şeklinde tepkiler verilmektedir. Yaşanılan tacize dair duygu ve olayları reddetmek, tacizi inkar etmek, tacize tolerans göstermek, unutmaya çalışmak veya kendini suçlamak gibi tepkiler de en yaygın tepkiler arasında yer almaktadır. Beraber çalışma mecburiyeti, mağdurların olaya tepki vermesini güçleştirmektedir. Yapılan araştırmalar cinsel taciz mağduru kadınların çoğunluğunun olayı kimseye anlatmadığını ve yasal olarak da şikayette bulunmadıklarını, olayın üstünü kapatmaya çalıştıklarını öne sürmektedir (Solmuş, 2005, s. 5).

Cinsel taciz sorununun, kamu ya da özel sektör farketmeksizin tüm kurumlarda karşılaşılabilecek bir sorun olduğu aşikardır. Önemli nokta ise bu sorunun kabul edilerek ele alınması ve çözülmesidir. Çünkü cinsel tacizin görmezden gelindiği kamu veya özel bütün kurumlarda, hem çalışanlar hem de kurumun kendi örgütsel faaliyetleri zarar görmektedir. Bu nedenle cinsel tacize

ilişkin şikayetler dikkate alınmalı, çalışanların psikolojik ve sosyal davranışları gözlemlenmeli, çalışanların endişe duymasına neden olacak tutumlar olmamalı, sorunlar dile getirilmeli ve tüm çalışanlar bu konuda bilinçlendirilmelidir (Sarmaşık, 2009 s. 1).

H. SOSYAL GÜVENLİK SORUNU VE ENFORMEL-EV EKSENLİ ÇALIŞMA

İşgücü piyasasının küreselleşmesi ile birlikte daha düşük ücretli işgücüne yönelim söz konusu olmuştur. Bu durumdan en fazla etkilenen kesimlerden birisi ise daha az eğitilmiş ve daha ucuz işgücü niteliğinde olan kadınlar olmuştur. Bu kesimdeki kadınlar sosyal güvenlikten yoksun, olumsuz iş güvenliği koşullarında ve oldukça düşük ücretle çalışmaktadırlar (Önder, 2013, s. 57-58). Nitekim günümüzde kadınların esnek ve güvencesiz çalışma alanlarında istihdam edilmeleri oldukça sık karşılaşılan bir sorundur. Pek çok kadın sosyal güvencesi olmayan, kayıtdışı, enformel işlerde çalışmaktadır. Enformel işgücünün önemli bir kısmını ev eksenli çalışan kadınlar oluşturmaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2019, s. 978). Ev eksenli çalışma en basit hâli ile ücret karşılığı evde yapılan çalışmadır. Yüzyıllardır süregelen el dokumaları, kışlık gıda üretimi, başkalarının çamaşırlarının yıkanması, ütülenmesi, dikiş, şarap üretimi gibi çeşitli mal ve hizmet üretimi bu kapsamdadır. Küreselleşme ve üretimin parçalanması ile işler fabrikalardan çıkarılıp evlere doğru yöneldikçe ev eksenli çalışma çeşitlenmiş ve çalışanlarının sayısı her geçen gün artmıştır. Ev eksenli çalışmanın en temel özelliği ise yapılan işin ve çalışanların görünmez nitelikte olmasıdır (Birleşik Metal İşçileri Sendikası, 2003, s. 14).

Ülkemizde ev eksenli çalışma 1980'li yılların ikinci yarısından günümüze dek hızla yayılarak süregelmiştir. Küresel üretim zincirinin büyümesine bağlı olarak artış gösteren enformel düzenin önemli bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır. Bu durumun arkasında pek çok neden bulunmaktadır. Çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği, ev bakım yükümlülüğü, eğitim düzeyinin düşük olması, piyasadaki güçsüz ve ikincil konum, hanenin düşük gelir seviyesi gibi nedenler kadınları ev eksenli çalışmaya yöneltmektedir (Aslan, 2016, s.70-71).

Her ne nedenle olursa olsun ev eksenli çalışma kadını ev içine bağlı kılar. Kadının ev eksenli çalışması ile geleneksel ev içi sorumlulukları bir araya geldiğinde günlük ortalama 15-18 saat çalışma temposu söz konusu olmaktadır (Aktaş, 2013, s. 261). Evin içerisinde gerçekleşen bu çalışma biçimi hem kadınların istihdama katılımını sınırlandırmakta hem de emeklerinin sömürülmesine yol açmaktadır. Nitekim ev eksenli çalışma kadınların sosyal güvenceden yoksun kalma, yasal düzenlemelerin sunduğu korumaların dışında kalma, asgari ücretin çok altında bir gelire çalışma gibi sömürü durumlarına neden olmaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2019, s. 978).

II. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

A. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı; çalışan kadınların iş ve aile hayatında karşılaştıkları sorunların, demografik özelliklerine göre farklılıklarını tespit etmektir. Tüm bunları yapabilmek adına da öncelikle teorik bir çerçeve oluşturularak kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlardan bahsedilmiştir. Daha sonra ise buradan hareketle kadınların ekonomik hakları, çalışma hayatı ve karşılaştıkları sorunlar üzerine Kayseri İli Melikgazi İlçesi'ndeki devlet okullarında istihdam edilen kadın öğretmenlerin düşüncelerinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

B. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Kadın hakları ve kadın sorunlarına dair literatürde pek çok kuramsal çalışma olmakla birlikte uygulamalı çalışmaların az olması ve bu uygulamalı çalışmaların da genel olarak özel sektörde istihdam edilen kadınlar ile yapılması nedeniyle bu çalışmanın yapılması önemli görülmüştür. Çalışmada kamu ele alınmak istenmiştir. Bu doğrultuda günümüzde kadınların kamusal alandan yoğun olarak istihdam edildiği mesleklerden biri olan öğretmenlik tercih edilmiştir. Kamuda çalışan kadın öğretmenlerin daha rahat ve objektif cevap vereceğine dair varsayım çalışmayı önemli kılmaktadır. Bu nedenle çalışmanın kamu kurumlarında çalışan kadın öğretmenlere yapılması hem kadınların yoğun olarak çalıştıkları bir alan olması bakımından hem de bu çalışma grubunu oluşturan kadınların belli bir eğitim düzeyine sahip olması bakımından çalışan kadınların sorunlarının tespit edilmesinde daha sağlıklı sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmüştür. Böylelikle bu kadın grubunun, konuya dair görüşleri önem arz etmektedir.

C. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Yapılan çalışma nicel bir araştırma olup araştırmada kullanılacak verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket için kullanılan ölçek Susam'ın 2013 yılına ait "*Özel Sektörde Çalışan Kadınların Sorunları: Erzurum İli Örneği*" adlı çalışmasından alınmıştır. Araştırmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; ankete katılan kişilerin demografik yapılarının, sosyo ekonomik özelliklerinin, kadınların çalışma ve aile hayatına dair görüşlerinin öğrenilmesi amacıyla 28 soru içermektedir.

İkinci bölümde ise ankete katılan kadınların aile ve iş yaşamlarında karşılaştıkları sorunları ve söz konusu kadınların bu sorunlarla ilgili algılarını ve tutumlarını ölçmek amacıyla Susam (2013) tarafından geliştirilen 32 sorudan oluşan 5'li likert ölçek referans alınmıştır. Önermelere verilen cevaplar "*1. Kesinlikle katılmıyorum*" dan "*5. Kesinlikle katılıyorum*" aralığında cevaplanmıştır. Söz konusu çalışmada oluşturulan ölçek 32 sorudan meydana gelmekte olup, özel sektördeki çalışanlar için tasarlanmıştır. Bu ölçek,

çalışmanın evrenine uyarlanmış ve 12., 15., 17. ve 18. sorular, özel sektör çalışanları ile ilgili olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliğini belirleyebilmek için Cronbach's Alpha testinden faydalanılmıştır. Yapılan analiz sonucu ölçeğin güvenilirlik değeri %84.7 gibi yüksek bir oranda açıklanmıştır. Çalışan kadınların sorunları ölçeğinin faktör analizi yapılmış ve ölçekte yer alan 1. soru hiçbir faktöre yerleşemediği için ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda araştırmada kullanılan ölçek için dört faktör tanımlanmıştır. Bu faktörler: “Faktör 1: Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Sorunlar”, “Faktör 2: Aile Hayatına Dair Sorunlar”, “Faktör 3: Tacizle İlgili Sorunlar” ve “Faktör 4: Ekonomik Sorunlar” başlıkları altında toplanmışlardır.

Anket ve içeriğindeki ölçeklere son hali verildikten sonra araştırmanın evrenine uygulanmasına karar verilmiştir. Anket uygulaması Kayseri İli Melikgazi İlçesi'ndeki devlet okullarında çalışan 600 kadın öğretmene, 2019-2020 eğitim dönemi içerisinde, gerekli açıklamalar yapılarak yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır. Elde edilen veriler için SPSS programıyla gerekli analizler yapılmıştır ve elde edilen sonuçlar tablolar halinde yorumlanmıştır.

D. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modelleri; “çok sayıda elemanlardan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir” olarak tanımlanmıştır (Karasar, 1994, s.79).

H1: Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H2: Çalışan kadınların aile hayatına dair sorunları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H3: Çalışan kadınların tacizle ilgili sorunları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H4: Çalışan kadınların ekonomik sorunları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H5: Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H6: Çalışan kadınların aile hayatına dair sorunları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H7: Çalışan kadınların tacizle ilgili sorunları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H8: Çalışan kadınların ekonomik sorunları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H9: Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

H10: Çalışan kadınların aile hayatına dair sorunları çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

H11: Çalışan kadınların tacizle ilgili sorunları çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

H12: Çalışan kadınların ekonomik sorunları çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

H13: Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları hane gelirine katkılarına göre farklılık göstermektedir.

H14: Çalışan kadınların aile hayatına dair sorunları hane gelirine katkılarına göre farklılık göstermektedir.

H15: Çalışan kadınların tacizle ilgili sorunları hane gelirine katkılarına göre farklılık göstermektedir.

H16: Çalışan kadınların ekonomik sorunları hane gelirine katkılarına göre farklılık göstermektedir.

H17: Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları sosyal haklarına dair bilinç düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H18: Çalışan kadınların aile hayatına dair sorunları sosyal haklarına dair bilinç düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H19: Çalışan kadınların tacizle ilgili sorunları sosyal haklarına dair bilinç düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H20: Çalışan kadınların ekonomik sorunları sosyal haklarına dair bilinç düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H21: Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları iş memnuniyetine göre farklılık göstermektedir.

H22: Çalışan kadınların aile hayatına dair sorunları iş memnuniyetine göre farklılık göstermektedir.

H23: Çalışan kadınların tacizle ilgili sorunları iş memnuniyetine göre farklılık göstermektedir.

H24: Çalışan kadınların ekonomik sorunları iş memnuniyetine göre farklılık göstermektedir.

H25: Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları aile tipine göre farklılık göstermektedir.

H26: Çalışan kadınların aile hayatına dair sorunları aile tipine göre farklılık göstermektedir.

H27: Çalışan kadınların tacizle ilgili sorunları aile tipine göre farklılık göstermektedir.

H28: Çalışan kadınların ekonomik sorunları aile tipine göre farklılık göstermektedir.

H29: Çalışan kadınların çalışma hayatlarının evdeki sorumluluklarını olumsuz yönde etkileyebilmesine dair algıları iş memnuniyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H30: Çalışan kadınların geleceklere dair hisleri, toplumda çalışan kadına yeterli önemin verilip verilmediğine dair algılarına göre farklılık göstermektedir.

E. ARAŞTIRMANIN EVRENİ, ÖRNEKLEMİ VE SINIRLILIKLARI

Araştırmanın evrenini Kayseri İli Melikgazi İlçesi'nde görev yapmakta olan kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Melikgazi Milli Eğitim Müdürlüğü verilerine göre Kayseri İli Melikgazi İlçesi'nde çalışan kadın öğretmen sayısı 3345'tir. Cohen, Manion ve Morrison'a göre evreni 5000 kişiden oluşan bir çalışma için örneklem sayısı %95 güven ile en az 357 kişiden oluşmalıdır (Yıldız, 2017, s. 442).

Araştırmanın örneklemini Kayseri ili Melikgazi ilçesinde görev yapmakta olan ve kolayda örneklem yöntemi ile seçilmiş olan 600 kadın öğretmenden oluşmaktadır. Buna istinaden Melikgazi İlçesi'ndeki devlet okullarında görev yapmakta olan kadın öğretmenlere 600 adet anket formu elden bizzat uygulanmıştır. Ancak yanlış ve eksik doldurulan formlar nedeniyle 510 adet anket formu incelenmeye tabi tutulmuştur.

Araştırma, zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle Kayseri İli Melikgazi İlçesi'nde devlet okullarında istihdam edilen kadın öğretmenler ile sınırlı tutulmuştur. Verilerin sadece bir ilden, bir ilçeden ve tek bir kurumdan toplanmış olması araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır.

III. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde katılımcıların demografik bilgileri ile kadınların çalışma ve aile hayatına ilişkin görüşlerine dair sorulara cevap verebilmek için yapılan frekans analizlerinin sonuçları verilmiştir. Araştırmanın sorularına uygun olarak farklılıkların ölçülebilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda öncelikli olarak normal dağılım testi yapılmış ve verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle iki grup arasındaki farklılıkları analiz etmek için t-testi, ikiden fazla grubun farklılaşmasını analiz etmek için de tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Araştırma sorularına uygun olarak farklılıkların ölçülebilmesi açısından yapılan t-testi, tek yönlü varyans analizi sonuçları ve ki-kare analizi sonuçlarına bu bölümde yer verilmiş ve araştırmanın hipotezleri test edilmiştir.

A. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK BİLGİLERİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

		F	%			F	%
Medeni Durum	Evli	437	85,7	Kaç Yıldır Çalışıyor?	1 yıldan az	10	2,0
	Bekar	71	13,9		1-5 Yıl	47	9,2
TOPLAM		508	99,6		6-10 Yıl	86	16,9
En Uzun Yaşadığı Yerleşim Birimi	Büyükşehir	298	58,4		10 Yıl ve Üzeri	365	71,6
	Şehir	163	32,0	TOPLAM		508	99,6
Birimi	İlçe	28	5,5	Hane Gelir Durumu	4001-6000 TL	114	22,4
	Köy	11	2,2		6001-8000 TL	174	34,1
TOPLAM		500	98,0	8001-10000 TL	143	28,0	
Evli İse Eşinin Mesleği	Çalışmıyor	10	2,0	10001 TL ve üzeri	77	15,1	
	Öğrenci	4	0,8	TOPLAM		508	99,6
	Devlet Memuru	242	47,5	Hane Gelirine Katkısı?	Eşimden Az	220	43,1
	Özel Sektör	113	22,2		Eşimden Fazla Aynı	68	13,3
Kendi İş Var	51	10,0		153	30,0		
Emekli	20	3,9	TOPLAM		441	86,5	
TOPLAM		440	86,3	Aile Tipi	Çekirdek Aile	452	88,6
					Geniş Aile	54	10,6
				TOPLAM		506	99,2
Yaş	18-25	17	3,3	Evli İse Eşinin Öğrenim Durumu	İlkokul	3	0,6
	25-35	144	28,2		Ortaokul	5	1,0
	35-45	237	46,5		Lise	44	8,6
	45 ve üzeri	112	22,0		Yüksekokul	44	8,6
TOPLAM		510	100,0	Lisans	289	56,7	
Çocuğu Var Mı?	Yok	61	12,0	Lisansüstü	56	11,0	
	1	140	27,5	TOPLAM		4441	886,5
	2	238	46,7				
	3 ve üzeri	50	9,8				
TOPLAM		489	95,9				

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tabloda görüldüğü üzere katılımcıların %46,5'i 35-45 yaş aralığından oluşmaktadır. Katılımcıların %85,7 gibi büyük bir çoğunluğu evlidir. Evli katılımcıların %56,7'sinin eşlerinin öğrenim durumu lisans olmakla birlikte eşi ilkökul mezunu olan evli katılımcı sayısı %0,6 ile oldukça azdır. Yine evli olan katılımcıların %47,5'inin eşi devlet memuru, %22,2'si ise özel sektör çalışandır. Katılımcıların ailelerinin aylık gelir durumu birbirine yakın olmakla birlikte %34,1'i 6001-8000 aralığında gelire sahipken, %15,1'i 10001 ve üzeri gelire sahiptir. Katılımcıların aile gelirine olan katkılarına baktığımızda ise %43,1'i eşinden daha az, %13,3'ü daha fazla maaş almaktadır. Katılımcıların %71,6 gibi oldukça büyük bir çoğunluğu

10 yıl ve üzerinde çalışma hayatı içerisinde iken %2'si 1yıldan az süredir çalışma hayatı içerisinde. Katılımcıların %46,7'si 2 çocuk sahibidir. Katılımcıların %58,4 çoğunluğunun en uzun yaşadıkları yerleşim birimi büyükşehirler iken %2,2'sinin köylerdir. Katılımcıların %88,6'sı çekirdek aile tipine sahipken %10,6'sı geniş aile tipine sahiptir.

B. KATILIMCILARIN ÇALIŞMA VE AİLE HAYATINA DAİR DÜŞÜNCELERİ İLE İLGİLİ FREKANS ANALİZİ

Tablo 2: Katılımcıların Çalışma Ve Aile Hayatına Dair Düşünceleri İle İlgili Frekans Analizi

		F	%			F	%
Toplumda çalışan kadına yeterli önemin verildiğini düşünüyor musunuz?	Evet	110	21,6	Çalışma hayatınızın evdeki sorumluluklarınızı olumsuz yönde etkilediğini düşünüyor musunuz?	Evet	268	52,5
	Hayır	396	77,6		Hayır	238	46,7
	TOPLAM	506	99,2		TOPLAM	506	99,2
	Cevapsız	4	,8		Cevapsız	4	,8
TOPLAM		510	100,0	TOPLAM		510	100,0
Sosyal haklarınızı biliyor musunuz?	Evet	383	79,3	İşinizden memnun musunuz?	Evet	67	13,1
	Hayır	396	77,6		Hayır	423	82,9
	TOPLAM	100	20,7		TOPLAM	490	96,1
	Cevapsız	483	94,7		Cevapsız	20	3,9
TOPLAM		510	27	TOPLAM		510	100,0
Çocuklarınıza yeterince vakit ayırabiliyor musunuz?	Evet	186	36,5	Geleceğinize Dair Ne Hissediyorsunuz	Kaygılı	341	66,9
	Hayır	249	48,8		Güvenli	166	32,5
	TOPLAM	435	85,3		TOPLAM	507	99,4
	Cevapsız	75	14,7		Cevapsız	3	0,6
TOPLAM		510	100,0	TOPLAM		510	100,0
		F	%			F	%
Evli iseniz ailenizde para yönetimi nasıldır?	Erkek Söz Sahibidir	36	7,1	Aile sorumluluğunu kadının üstlenmesi Toplumun önyargısından çekinme Kadınların önündeki fırsat eşitsizliği Kadınlara uygun görülen mesleklerin sınırlı olması	255	50,0	
	Kadın Söz Sahibidir	9	1,8		24	4,7	
	Herkes Kendi Kazandığı Parayı Yönetmektedir	59	11,6		166	32,5	
	Tek Bütçe Vardır ve Ortaklaşa Yönetilir	341	66,9		59	11,6	
	TOPLAM	445	87,3		TOPLAM	504	98,8
	Cevapsız	65	12,7	Cevapsız	6	1,2	
TOPLAM		510	100,0	TOPLAM		510	100,0
Size göre bir kadın için...?	Öncelikle eşi ve çocukları gelmelidir	75	14,7	Evli iseniz ailenizde alınan kararlara katılım nasıldır?	Kararları eşim alır	18	3,5
	Evini ve işini ortak bir dengede birlikte yürütmelidir	423	82,9		Kararları ben alırım	6	1,2

	Öncelikle kariyeri ve işi gelmelidir	8	1,6		Ortaklaşa karar alırız	417	81,8
	TOPLAM	506	99,2		TOPLAM	441	86,5
	Cevapsız	4	0,8		Cevapsız	69	13,5
	TOPLAM	510	100,0		TOPLAM	510	100,0
Sizi çalışmaya yönelten en önemli neden nedir?	Ekonomik nedenler	129	25,3	Evli iseniz ailenizde ev işlerini kim yapar?	Ben yaparım	207	40,6
	Sosyal çevre edinmek/Saygınlık kazanmak	23	4,5		Eşim yapar	1	0,2
	Ekonomik bağımsızlık	174	34,1		Ortaklaşa yapılır	213	41,8
	Mesleki kariyer elde etmek	26	5,1		Yardımcı yapar	23	4,5
	Çalışmaktan hoşlanmak/Üretken olmak	158	31,0		TOPLAM	444	87,1
	Cevapsız	0	0		Cevapsız	64	12,9
	TOPLAM	510	100,0		TOPLAM	510	100,0
Eğer işinizden ayrılacak olsaydınız, bunun nedeni ne olurdu?	Maddi tatsizlik	117	22,9	Sizce kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almaları için yapılması gereken en önemli şey hangisidir?	Kadınların eğitimine önem verilmeli	111	21,8
	İşyerinizde kadınlara yönelik tutumlar	23	4,5		İşyerlerinde çocuklar için kreşler yapılmalı	73	14,3
	Yükselme imkânlarının olmaması ve fırsat eşitsizliği	97	19,0		Çalışma saatleri esnekleştirilmeli	115	22,5
	Yaptığınız işi sevmiyor olmanız	58	11,4		Çalışan kadınlara bakışının olumlu yönde değişmesi için çalışmalar yapılmalı	37	7,3
	Ailenize zaman ayıramamanız	192	37,6		Kadınlara yönelik daha fazla yasal düzenleme yapılmalı	125	24,5
	Toplumsal baskı	6	1,2		Doğum yapan kadınlara verilen destekler artırılmalı	49	9,6
	TOPLAM	493	96,7		TOPLAM	510	100,0
Cevapsız	17	3,3	Cevapsız	0	0		
	TOPLAM	510	100,0		TOPLAM	510	100,0
					F	%	
Sizce çalışan kadınların karşılaştığı en önemli sorun nedir?	Aile sorumluluklarının ağır olması	343	67,3				
	Toplumun önyargısı	24	4,7				
	Kadınlar daha çok geri plan işlerde çalıştırılması	38	7,5				
	Cinsiyetten ötürü ayrımcılık uygulanması	54	10,6				
	İşyerlerinde psikolojik / cinsel tacize maruz kalınması	42	8,2				
	TOPLAM	501	98,2				
Cevapsız	9	1,8					
	TOPLAM	510	100,0				

Çalışmada demografik sorular sonrasında çalışan kadınların konuya dair görüşlerini araştıran birkaç soru sorulmuştur. Bu sorular incelendiğinde katılımcıların %77,6 gibi büyük bir çoğunluğu toplumda çalışan kadına yeterli önemin verilmediğini düşünmektedir. Katılımcıların %52,5'i çalışma

hayatlarının evdeki sorumluluklarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Çocuğu olan katılımcıların %48,8'i çocuklarına yeterince vakit ayıramadıklarını düşünürken, %36,5'i aksini ifade etmiş ve %14,7 gibi önemli bir kısmı da çekimsiz kalmıştır. Katılımcıların %66,9 gibi büyük bir çoğunluğu geleceğe dair kaygı hissetmektedir. Katılımcıların %82,9'u işlerinden memnun olduklarını, %79,3'ü sosyal haklarını bildiklerini ifade etmiştir. Bu durum ise çalışma kapsamındaki çalışan kadınların farkındalık düzeyleri yüksek, haklarının bilincinde bireyler olduklarını göstermektedir. Katılımcıların %82,9 oranındaki önemli çoğunluğu, bir kadının evini ve işini ortak bir dengede yürütmesi gerektiğini düşünürken %14,7'si kadın için öncelikle eşinin ve çocuklarının gelmesi gerektiğini düşünmektedir. Kariyer ve işi öncelikli tutan kadın sayısı ise %1,6'lık bir kesim olarak oldukça azdır. Bu durum katılımcıların çoğunun evli ve çocuklu olmasıyla ilişkilendirilebilir. Katılımcıların %50'si kadınların işgücüne katılımı önündeki engeli, aile sorumluluğunu kadınların üstlenmesi olarak görmektedir. Katılımcıların %37,6'sı işlerinden ayrılacak olsalar, bunun nedeninin ailelerine zaman ayıramamaları olduğunu, %1,2'lik az bir kısım ise toplumsal baskı nedeni ile işten ayrılacaklarını söylemişlerdir. Katılımcıların %67,3 gibi önemli bir çoğunluğuna göre; çalışan kadınların karşılaştıkları en önemli sorun aile sorumluluklarının ağır olması iken %4,7'lik azınlıkta olan kesim ise en önemli sorunun toplumun önyargısı olduğunu söylemiştir. Katılımcıların %34,1'i kadınları çalışmaya yönelten neden olarak ekonomik bağımsızlığı, %31'i çalışmaktan hoşlanmayı/üretken olmayı, %25,3'ü ise ekonomik nedenleri söylemiştir. Bu durum günümüzde kadınların eğitim seviyesinin artmasından ve kadınlara biçilen geleneksel rollerin değişmeye başlamasından, kadınların toplumun her alanında daha aktif bir biçimde yer almaya başlamasından kaynaklı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Çünkü geleneksel rollerine göre anneliği ve eşliği öncelikli tutan kadınlar ekonomik açıdan zorunda kalmadıkları sürece çalışmazken, günümüzde hem kadınların eğitim düzeylerinin artması sonucu meslek edinme ve kariyer beklentilerine girmesi hem de iş ile aile yaşamını dengede yürütme düşünceleri neticesinde kadınların daha çok ekonomik bağımsızlık ve üretkenlik için çalışma hayatına girmiş olabilecekleri yorumuna ulaşılabilir.

Yukarıdakilere ek olarak katılımcıların %66,9 gibi büyük bir çoğunluğu ailelerindeki para yönetiminin tek bütçeden oluştuğunu ve ortaklaşa yönetildiğini, katılımcıların %81,8 oranındaki büyük bir kısmı ise ailelerinde kararların ortaklaşa alındığını söylemiştir. Evli katılımcıların %41,8'i ailelerindeki ev işlerinin ortaklaşa yapıldığını, %40,6'sı da ev işlerini kendilerinin yaptığını belirtmişlerdir. Neticede çalışan kadınların aile içindeki kararlarda ve kazandığı paranın yönetiminde eş ile ortaklaşa söz sahibi olduğu ancak ev işlerinde de ortaklık söz konusu olmasına rağmen bu oranın ailedeki para yönetimi ve kararlara katılım kadar yüksek olmadığı, kadınların önemli bir kısmının da ev işlerini tek başına üstlendikleri anlaşılmaktadır. Katılımcıların %24,5'i kadınlara yönelik daha fazla düzenleme yapılması ile, %22,5'i çalışma

saatlerinin esnekleştirilmesi ile, %21,8'i kadınların eğitimine önem verilmesiyle, %14,3'ü de iş yerlerinde çocuklar için kreşler yapılması ile kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alabileceklerini söylemişlerdir. Oranların birbirine bu kadar yakın olması kadınların bu konuda pek çok beklenti ve ihtiyacı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu konuda ayrı bir bilimsel araştırma yapılmasının literatüre fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

C. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE KADINLARIN SORUNLARI ALGILAMASI

1. Çalışan Kadınların Algıladıkları Sorunların Yaşlarına Göre Farklılıkları

Tablo 3: Çalışan Kadınların Algıladıkları Sorunların Yaşlarına Göre Farklılıklarına Dair One-Way Anova Testi

	Yaş Aralığı	N	Ortalama (Mean)	SS (Std. Deviation)	F	P Sig.	Anlamlı Fark
Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Sorunlar	1)18-25	15	2,4667	,63882	6,818	,000	2 ile 3, 2 ile 4
	2)25-35	135	2,4074	,64132			
	3)35-45	219	2,6393	,69725			
	4)45 ve üzeri	101	2,7911	,67123			
Aile Hayatına Dair Sorunlar	1)18-25	15	3,0583	,81129	,279	,840	-
	2)25-35	121	3,1829	,80639			
	3)35-45	214	3,1525	,75179			
	4)45 ve üzeri	96	3,2201	,80882			
Tacizle İlgili Sorunlar	1)18-25	17	3,9765	,83631	,514	,673	-
	2)25-35	142	4,1324	,79104			
	3)35-45	228	4,1693	,73089			
	4)45 ve üzeri	108	4,0870	,86523			
Ekonomik Sorunlar	1)18-25	16	1,9375	,79320	17,487	,000	Bütün gruplar arasında
	2)25-35	136	2,5928	,81703			
	3)35-45	218	2,9266	,71182			
	4)45 ve üzeri	101	3,1089	,77089			

Tablo 3'te çalışan kadınların algıladıkları sorunların yaş aralıklarına göre farklılıklarını ölçebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları paylaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, "Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Sorunlar" faktöründe 25-35 yaş arası katılımcılar ile 35-45 yaş arası katılımcıların ve 25-35 yaş arası katılımcılar ile de 45 yaş ve üzeri katılımcıların algılarında bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde, cinsiyet ayrımcılığı konusunda 25-35 yaş arası katılımcıların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı olgusunun 35 yaş ve üzeri katılımcıların algıladıklarına göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Yine Tablo 3 neticesinde, “Ekonomik Sorunlar” faktörü incelendiğinde bütün yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Burada göze çarpan en önemli husus, yaş aralığı küçüldükçe ekonomik sorunlara dair algı düzeyi yükselmektedir.

Böylece çalışan kadınların aile hayatı ve tacizle ilgili sorunlarının yaşlarına göre farklılık göstermediği ancak cinsiyet ayrımcılığı ve ekonomik sorunlarının yaşlarına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Nitekim, yapılan analizler sonucunda “H1: Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezi ve “H4: Çalışan kadınların ekonomik sorunları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiş, “H2: Çalışan kadınların aile hayatına dair sorunları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.” ve “H3: Çalışan kadınların tacizle ilgili sorunları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri reddedilmiştir.

2. Çalışan Kadınların Algıladıkları Sorunların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları

Tablo 4: Çalışan Kadınların Algıladıkları Sorunların Medeni Durumlarına Göre Farklılıklarına Dair Bağımsız T-Testi

	Medeni Durum	N	Ortalama Mean	SS (Std. Deviation)	t	Sd (df)	P Sig. (2-tailed)
Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Sorunlar	Evli	405	2,6200	,67869	1,805	466	,072
	Bekar	63	2,4524	,72842			
Aile Hayatına Dair Sorunlar	Evli	399	3,1679	,79166	-,385	443	,701
	Bekar	46	3,2147	,67786			
Tacizle İlgili Sorunlar	Evli	426	4,1465	,77935	,959	491	,338
	Bekar	67	4,0478	,80535			
Ekonomik Sorunlar	Evli	405	2,8796	,77026	2,690	79,257	,009
	Bekar	65	2,5577	,91405			

Tablo 4’te çalışan kadınların algıladıkları sorunların medeni durumlarına göre farklılıklarını ölçebilmek adına kullanılan bağımsız t-testinin sonuçları verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların “Ekonomik Sorunlar” faktörüne dair algılarından elde edilen sig değerinin ,009<0,05 olmasından dolayı bu faktöre yönelik algılarının medeni durumlarına göre farklılık gösterdiği sonucu elde edilmiştir. Ancak diğer faktörlerde herhangi bir farklılaşma tespit edilememiştir. Sonuçta çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı, aile hayatı ve tacizle ilgili sorunlarının medeni durumlarına göre farklılık göstermediği ancak ekonomik sorunlarının medeni durumlarına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ekonomik sorunlara göre algı düzeyinin ise bekar katılımcılarda daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Yani “H5: Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları medeni durumlarına göre

farklılık göstermektedir.”, “H6: Çalışan kadınların aile hayatına dair sorunları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.” ve “H7: Çalışan kadınların tacizle ilgili sorunları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri reddedilmiştir. “H8: Çalışan kadınların ekonomik sorunları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezi ise kabul edilmiştir.

3. Çalışan Kadınların Algıladıkları Sorunların Çalışma Yılına Göre Farklılıkları

Tablo 5: Çalışan Kadınların Algıladıkları Sorunların Çalışma Yılına Göre Farklılıklarına Dair One-Way Anova Testi

	Çalışma Yılı Aralığı	N	Ortalama (Mean)	SS (Std. Deviation)	F	P Sig.	Anlamlı Fark
Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Sorunlar	1 yıldan az	9	2,5556	,67844	3,956	,008	2 ile 4
	1-5 yıl	44	2,3159	,67890			
	6-10 yıl	83	2,5036	,61455			
	10 yıl ve üzeri	332	2,5972	,69592			
Aile Hayatına Dair Sorunlar	1 yıldan az	7	3,0179	,98008	,156	,925	-
	1-5 yıl	41	3,1951	,86965			
	6-10 yıl	72	3,2049	,73497			
	10 yıl ve üzeri	325	3,1638	,77665			
Tacizle İlgili Sorunlar	1 yıldan az	10	4,1800	,94021	,703	,551	-
	1-5 yıl	46	3,9783	,90944			
	6-10 yıl	85	4,1200	,74014			
	10 yıl ve üzeri	352	4,1540	,77071			
Ekonomik Sorunlar	1 yıldan az	8	2,2813	,76108	11,448	,000	1 ile 4, 2 ile 4, 3 ile 4
	1-5 yıl	44	2,4034	,96932			
	6-10 yıl	80	2,5969	,77490			
	10 yıl ve üzeri	337	2,9614	,74527			

Tablo 5’te çalışan kadınların algıladıkları sorunların çalışma yılı aralıklarına göre farklılıklarını ölçebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları paylaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, “Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Sorunlar” faktöründe 1-5 yıl arası çalışmakta olan katılımcılar ile 10 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olan arası katılımcıların algılarında bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde, cinsiyet ayrımcılığı konusunda 1-5 yıl arası çalışmakta olan katılımcıların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı olgusunun 10 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olan katılımcıların algıladıklarına göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Yine Tablo 5 neticesinde, “Ekonomik Sorunlar” faktörü incelendiğinde 10 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olan katılımcılar ile 1 yıldan az süredir, 1-5 yıldır ve 6-10 yıldır çalışmakta olan katılımcıların algıları anlamlı bir farklılık

olduğu tespit edilmiştir. Burada göze çarpan en önemli husus, çalışma süresi düştükçe ekonomik sorunlara dair algı düzeyi yükselmektedir.

Böylece çalışan kadınların aile hayatı ve tacizle ilgili sorunlarının çalışma yılına göre farklılık göstermediği ancak cinsiyet ayrımcılığı ve ekonomik sorunlarının çalışma yılına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Nitekim, yapılan analizler sonucunda “H9: Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.” ve “H12: Çalışan kadınların ekonomik sorunları çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri kabul edilmiş, “H10: Çalışan kadınların aile hayatına dair sorunları çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.” ve “H11: Çalışan kadınların tacizle ilgili sorunları çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri ise reddedilmiştir.

4. Çalışan Kadınların Algıladıkları Sorunların Hane Gelirine Katkılarına Göre Farklılıkları

Tablo 6: Çalışan Kadınların Algıladıkları Sorunların Hane Gelirine Katkılarına Göre Farklılıklarına Dair One-Way Anova Testi

	Hane Gelirine Katkısı	N	Ortalama (Mean)	SS (Std. Deviation)	F	P Sig.	Anlamlı Fark
Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Sorunlar	Eşinden fazla	64	2,50000	,56932	1,123	,326	-
	Eşinden az	205	2,6429	,68206			
	Aynı	140	2,6293	,71816			
Aile Hayatına Dair Sorunlar	Eşinden fazla	61	2,9201	,79877	3,629	,027	1 ile 2 1 ile 3
	Eşinden az	200	3,2206	,76943			
	Aynı	142	3,2033	,80262			
Tacizle İlgili Sorunlar	Eşinden fazla	65	4,0031	,88423	1,396	,249	-
	Eşinden az	216	4,1593	,78462			
	Aynı	150	4,1920	,71189			
Ekonomik Sorunlar	Eşinden fazla	60	2,8333	,83953	,347	,347	-
	Eşinden az	206	2,8653	,75247			
	Aynı	142	2,9208	,76398			

Tablo 6’da çalışan kadınların algıladıkları sorunların hane gelirine sağladıkları katkılara göre farklılıklarını ölçebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları paylaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, “Aile

Hayatına Dair Sorunlar” faktöründe eşinden fazla katkı sağlayanlar ile eşinden az katkı sağlayanlar ve eşinden fazla katkı sağlayanlar ile eşiyile aynı derecede katkı sağlayan katılımcıların algılarında bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde, aile hayatına dair sorunlar konusunda hane gelirine eşinden fazla katkı sağlayan katılımcıların algıladıkları aile hayatına dair sorunlar olgusunun eşinden az katkı sağlayan ve eşiyile aynı derecede katkı sağlayan katılımcılara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Neticede çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunlarının, tacizle ilgili sorunlarının ve ekonomik sorunlarının hane gelirine göre farklılık göstermediği ancak aile hayatına dair sorunlarının hane gelirine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yani “H13: Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları hane gelirine katkularına göre farklılık göstermektedir.”, “H15: Çalışan kadınların tacizle ilgili sorunları hane gelirine katkularına göre farklılık göstermektedir.” ve “H16: Çalışan kadınların ekonomik sorunları hane gelirine katkularına göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri reddedilmiştir. “H14: Çalışan kadınların aile hayatına dair sorunları hane gelirine katkularına göre farklılık göstermektedir.” hipotezi ise kabul edilmiştir.

5. Çalışan Kadınların Algıladıkları Sorunların Sosyal Haklarını Bilinç Düzeylerine Göre Farklılıkları

Tablo 7: Çalışan Kadınların Algıladıkları Sorunların Sosyal Haklarını Bilinç Düzeylerine Göre Farklılıklarına Dair Bağımsız T-Testi

	Sosyal Haklarını Biliyor mu?	N	Ortalama Mean	SS (Std. Deviation)	t	Sd (df)	P Sig. (2-tailed)																																
Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Sorunlar	Evet	353	2,6198	,66874	1,582	443	,114																																
	Hayır	92	2,4935	,73257				Aile Hayatına Dair Sorunlar	Evet	336	3,2083	,78383	2,333	421	,020	Hayır	87	2,9899	,75584	Tacizle İlgili Sorunlar	Evet	372	4,1532	,77192	1,550	467	,122	Hayır	97	4,0144	,83629	Ekonomik Sorunlar	Evet	355	2,8627	,78202	2,482	447	,013
Aile Hayatına Dair Sorunlar	Evet	336	3,2083	,78383	2,333	421	,020																																
	Hayır	87	2,9899	,75584				Tacizle İlgili Sorunlar	Evet	372	4,1532	,77192	1,550	467	,122	Hayır	97	4,0144	,83629	Ekonomik Sorunlar	Evet	355	2,8627	,78202	2,482	447	,013	Hayır	94	2,6330	,85564								
Tacizle İlgili Sorunlar	Evet	372	4,1532	,77192	1,550	467	,122																																
	Hayır	97	4,0144	,83629				Ekonomik Sorunlar	Evet	355	2,8627	,78202	2,482	447	,013	Hayır	94	2,6330	,85564																				
Ekonomik Sorunlar	Evet	355	2,8627	,78202	2,482	447	,013																																
	Hayır	94	2,6330	,85564																																			

Tablo 7’de çalışan kadınların algıladıkları sorunların sosyal haklarını bilinç düzeylerine göre farklılıklarını ölçebilmek adına kullanılan bağımsız t-testinin sonuçları verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların “Aile Hayatına Dair Sorunlar” faktörü ve “Ekonomik Sorunlar” faktörüne dair algıları, sosyal haklarını bilinç düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Ancak diğer

faktörlerde herhangi bir farklılaşma tespit edilememiştir. Ekonomik sorunlara göre algı düzeyi, sosyal haklarını bilmediğini ifade eden katılımcılarda daha yüksek olarak gözlemlenirken, aile hayatına dair sorunlara göre algı düzeyi de sosyal haklarını bilmediğini ifade eden katılımcılarda daha yüksek olarak gözlemlenmiştir. Yani “*H17: Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları sosyal haklarına dair bilinç düzeyine göre farklılık göstermektedir.*” ve “*H19: Çalışan kadınların tacizle ilgili sorunları sosyal haklarına dair bilinç düzeyine göre farklılık göstermektedir.*” hipotezleri reddedilmiştir. “*H18: Çalışan kadınların aile hayatına dair sorunları sosyal haklarına dair bilinç düzeyine göre farklılık göstermektedir.*” ve “*H20: Çalışan kadınların ekonomik sorunları sosyal haklarına dair bilinç düzeyine göre farklılık göstermektedir.*” hipotezleri ise kabul edilmiştir.

6. Çalışan Kadınların Algıladıkları Sorunların İş Memnuniyeti Düzeylerine Göre Farklılıkları

Tablo 8: Çalışan Kadınların Algıladıkları Sorunların İş Memnuniyeti Düzeylerine Göre Farklılıklarına Dair Bağımsız T-Testi

	İşinden Memnun mu?	N	Ortalama Mean	SS (Std. Deviation)	t	Sd (df)	P Sig. (2-tailed)																																
Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Sorunlar	Memnun değil	61	2,3689	,69391	-2,819	452	,005																																
	Memnun	393	2,6308	,67237				Aile Hayatına Dair Sorunlar	Memnun değil	56	2,9420	,83495	-2,500	429	,013	Memnun	375	3,2187	,76315	Tacizle İlgili Sorunlar	Memnun değil	66	3,8929	,78146	-2,708	475	,007	Memnun	411	4,1727	,78525	Ekonomik Sorunlar	Memnun değil	61	2,2172	,80425	-6,754	452	,000
Aile Hayatına Dair Sorunlar	Memnun değil	56	2,9420	,83495	-2,500	429	,013																																
	Memnun	375	3,2187	,76315				Tacizle İlgili Sorunlar	Memnun değil	66	3,8929	,78146	-2,708	475	,007	Memnun	411	4,1727	,78525	Ekonomik Sorunlar	Memnun değil	61	2,2172	,80425	-6,754	452	,000	Memnun	393	2,9268	,75712								
Tacizle İlgili Sorunlar	Memnun değil	66	3,8929	,78146	-2,708	475	,007																																
	Memnun	411	4,1727	,78525				Ekonomik Sorunlar	Memnun değil	61	2,2172	,80425	-6,754	452	,000	Memnun	393	2,9268	,75712																				
Ekonomik Sorunlar	Memnun değil	61	2,2172	,80425	-6,754	452	,000																																
	Memnun	393	2,9268	,75712																																			

Tablo 8’de çalışan kadınların algıladıkları sorunların iş memnuniyeti düzeylerine göre farklılıklarını ölçebilmek adına kullanılan bağımsız t-testinin sonuçları verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların bütün faktörlere dair algıları, iş memnuniyeti düzeylerine göre farklılık göstermektedir. İşinden memnun olmadığını beyan eden katılımcıların sorunlarla ilgili bütün faktörlere dair algılarının daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Yani “*H21: Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları iş memnuniyetine göre farklılık göstermektedir.*”, “*H22: Çalışan kadınların aile hayatına dair sorunları iş memnuniyetine göre farklılık göstermektedir.*”, “*H23: Çalışan kadınların tacizle ilgili sorunları iş memnuniyetine göre farklılık göstermektedir.*” ve “*H24: Çalışan kadınların ekonomik sorunları iş memnuniyetine göre farklılık göstermektedir.*” hipotezleri kabul edilmiştir.

7. Çalışan Kadınların Algıladıkları Sorunların Aile Tiplerine Göre Farklılıkları

Tablo 9: Çalışan Kadınların Algıladıkları Sorunların Aile Tiplerine Göre Farklılıklarına Dair Bağımsız T-Testi

	Aile Tipi	N	Ortalama Mean	SS (Std. Deviation)	t	Sd (df)	P Sig. (2-tailed)
Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Sorunlar	Çekirdek	414	2,6029	,68061	,486	464	,627
	Geniş	52	2,5538	,72530			
Aile Hayatına Dair Sorunlar	Çekirdek	397	3,1722	,76535	,072	54,010	,943
	Geniş	47	3,1622	,90849			
Tacizle İlgili Sorunlar	Çekirdek	438	4,1256	,78664	-,785	489	,433
	Geniş	53	4,2151	,76344			
Ekonomik Sorunlar	Çekirdek	420	2,8369	,79445	,329	466	,743
	Geniş	48	2,7969	,84214			

Tablo 9’da çalışan kadınların algıladıkları sorunların aile tiplerine göre farklılıklarını ölçebilmek adına kullanılan bağımsız t-testinin sonuçları verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların hiçbir faktöre dair algısı, aile tipine göre farklılık göstermemektedir. Yani “H25: Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları aile tipine göre farklılık göstermektedir.”, “H26: Çalışan kadınların aile hayatına dair sorunları aile tipine göre farklılık göstermektedir.”, “H27: Çalışan kadınların tacizle ilgili sorunları aile tipine göre farklılık göstermektedir.” ve “H28: Çalışan kadınların ekonomik sorunları aile tipine göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri reddedilmiştir.

8. Çalışan Kadınların Çalışma Hayatlarının Evdeki Sorumluluklar Üzerine Etkilerine Dair Algılarının İş Memnuniyetlerine Göre Farklılıkları

Tablo 10: Çalışan Kadınların Çalışma Hayatlarının Evdeki Sorumluluklar Üzerine Etkilerine Dair Algılarının İş Memnuniyetlerine Göre Farklılıkları Ki-Kare Testi

İşinizden Memnun musunuz?	Çalışma hayatınızın evdeki sorumluluklarınızı olumsuz yönde etkilediğini düşünüyor musunuz?		TOPLAM
	Evet	Hayır	
Memnun Değilim	50 (%74,6)	17 (%25,4)	67 (%100)
Memnunum	211 (%50,4)	208 (%49,6)	419 (%100)
TOPLAM	261 (%53,7)	225 (%46,3)	486 (%100)
	$X^2= 13,684$	$SD=1$	$P=,000$

Tablo 10’da çalışan kadınların çalışma hayatlarının evdeki sorumluluklarını olumsuz yönde etkilediğine dair algılarının, iş memnuniyetlerine göre gösterdiği farklılıkların incelendiği ki kare analizi sonuçları verilmiştir. Sonuçlardan görüldüğü üzere, anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. İşinden memnun olmayan katılımcıların %74,6’sı çalışma hayatının evdeki sorumluluklarını olumsuz yönde etkilediğini düşünmektedir. İşinden

memnun olduğunu söyleyen katılımcıların ise %50,4'ü çalışma hayatının evdeki sorumluluklarını olumsuz yönde etkilediğini düşünmektedir. Yani “H29: Çalışan kadınların çalışma hayatlarının evdeki sorumluluklarını olumsuz yönde etkileyebilmesine dair algıları iş memnuniyetlerine göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

9. Çalışan Kadınların Geleceklerine Dair Hislerinin Toplumda Çalışan Kadına Yeterli Önemin Verilip Verilmediğine Dair Algılarına Göre Farklılıkları

Tablo 11: Çalışan Kadınların Geleceklerine Dair Hislerinin Toplumda Çalışan Kadına Yeterli Önemin Verilip Verilmediğine Dair Algılarına Göre Farklılıkları Ki-Kare Testi

Toplumda çalışan kadına yeterli önemin verildiğini düşünüyor musunuz?	Geleceğinize Dair Ne Hissediyorsunuz?		TOPLAM
	Kaygılı	Güvenli	
Evet	47 (%42,7)	63 (%57,3)	110 (%100)
Hayır	293 (%74,6)	100 (%25,4)	393 (%100)
TOPLAM	340 (%67,6)	163 (%32,4)	503 (%100)
$X^2= 39,746$ $SD=1$ $P=,000$			

Tablo 11’de çalışan kadınların geleceklerine dair hislerinin, toplumda çalışan kadına yeterli önemin verilip verilmediğine dair algılarına göre farklılıklarını tespit edebilmeye dair yapılan kıkare analizi verilmiştir. Sonuçlardan görüldüğü üzere, anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Toplumda çalışan kadına yeterli önemin verildiğini düşünmeyen katılımcıların %74.6 gibi yüksek bir çoğunluğu geleceklerine dair kaygılı hissetmektedirler. Toplumda çalışan kadınlara yeterli önemin verildiğini düşünen katılımcıların ise %42,7’si geleceğine dair kaygılı hissetmektedirler. Yani “H30: Çalışan kadınların geleceklerine dair hisleri, toplumda çalışan kadına yeterli önemin verilip verilmediğine dair algılarına göre farklılaşmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

Çalışmada çalışan kadınların sorunlarının incelenmesi maksadıyla öncelikli olarak kuramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Çalışmanın uygulama bölümünde ise çalışan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların, kadınların konuya dair görüşlerine ve demografik özelliklerine göre farklılıklarını tespit etmek amaçlanmıştır. Bu bölümde bu amaç doğrultusunda yapılan araştırma sonucunda elde edilen veriler incelenmiş ve yorumlanmıştır.

Katılımcıların demografik nitelikleri incelendiğinde katılımcıların çoğunluklu olarak evli, çocuk sahibi ve uzun süre çalışma hayatı içerisinde yer alan bireyler olduklarını söylemek mümkündür. Kadınların konuya dair

görüşlerini tespit edebilmek amacıyla yapılan frekans analizleri neticesinde kadınların çoğunluklu olarak toplumda çalışan kadınlara yeterli önemin verildiğini düşünmedikleri, çalışma hayatlarının evdeki sorumluluklarını olumsuz etkilediği, çocuklarına yeterince vakit ayıramamalarına rağmen önemli bir çoğunluğunun da çalışmayı sevdiği için çalışma hayatına dahil oldukları, işlerinden memnun oldukları ve sosyal haklarını bildikleri tespit edilmiştir. Ayrıca kadınlar işgücüne katılımlarının önündeki en önemli engel olarak, işten ayrılacak olsalar temel sebep olarak ve çalışan kadınların en önemli sorunu olarak kadınların ailedeki sorumluluklarının fazla olmasını öne sürmüşlerdir. Tüm bu sonuçlar ise çalışan kadınların çoğunluklu olarak iş hayatlarında sorun yaşamadıklarını, çalışmaktan hoşlandıklarını, çalışan kadınların temel sorunlarının iş-aile dengesi olduğunu göstermektedir.

Çalışan kadınların algıladıkları sorunların yaşlarına göre farklılıkları incelendiğinde, katılımcılardan 25-35 yaş arasındaki daha genç kadınların daha fazla toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığı tespit edilmiştir. Belirtilen yaş aralığındaki kadınlar, çalışma hayatında rekabetin ve artan işsizlikle birlikte işe girmenin daha da zorlaştığı günümüz koşullarında çalışma hayatında yeni yer almaya başlayan bireyler oldukları için bu rekabet ortamında erkek baskısına, işe alımda cinsiyete dayalı ayrımcılığa ve cinsiyetlerinden ötürü mobbinge maruz kalmış olabilecekleri yorumu yapılabilir. Tatlı ve Koç (2017) tarafından yapılan çalışmada, Ergöl ve arkadaşlarının (2012) kadın akademisyenlere dair yaptıkları çalışmada, Yılmaz, Bozkurt ve İzci (2008) tarafından yapılan çalışmada, Çakır ve Arslan (2018) tarafından kadın akademisyenler üzerine yapılan çalışmada da bu konu ile ilgili benzer sonuçlar bulunmuştur. Ayrıca, yapılan analiz sonucunda çalışan kadınların ekonomik sorunlarının bütün yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Burada göze çarpan en önemli husus, yaş aralığı küçüldükçe ekonomik sorunlara dair algı düzeyi yükselmektedir. Çalışan kadınların ekonomik sorunlarının medeni durumlarına göre farklılıkları incelendiğinde ise ekonomik sorunlara göre algı düzeyinin bekar katılımcılarda daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Neticede daha genç ve bekar kadınların ekonomik sorunlara dair algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum bekar kadınların maaşlarının büyük bölümünü temel yaşam giderlerine (konaklama, fatura, mutfak vs.) ayırmak zorunda kalmalarından kaynaklanan bir memnuniyetsizlik olarak yorumlanabilir.

Çalışan kadınların algıladıkları sorunların çalışma yılı aralıklarına göre farklılıkları incelendiğinde ise çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunlarının ve ekonomik sorunlarının çalışma yılına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 1-5 yıl arası çalışmakta olan katılımcıların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı olgusunun 10 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olan katılımcıların algıladıklarına göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu noktada 1-5 yıl arası çalışma hayatında yer alan kadınlar çalışma hayatında yeni olmalarından dolayı ayrımcılıklara, mobbinge ve fırsat eşitsizliğine maruz kaldıklarını

düşünüyor olabilirler. Yılmaz, Bozkurt ve İzci'nin (2008) yapmış oldukları çalışmada kadın işgörenlerin kadın olmaktan dolayı yaşadıkları tedirginliğe ilişkin görüşleri ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmesi, ulaşılan bu sonucu destekler niteliktedir. Dikkat çeken önemli bir diğer sonuç ise çalışma süresi azaldıkça kadınların ekonomik sorunlara dair algı düzeyinin artmasıdır. Bu durum mesleğe yeni girmiş katılımcıların ekonomik açıdan beklentilerinin yüksek olmasından, meslekte daha tecrübeli katılımcıların ise daha gerçekçi beklentiler içinde olmasından kaynaklı olabilir. Tatlı ve Koç'un 2017 yılında yaptığı çalışmanın sonucu da bu tespiti destekler niteliktedir.

Çalışan kadınların algıladıkları sorunların hane gelirine sağladıkları katkılara göre farklılıkları ele alındığında çalışan kadınların yalnızca aile hayatına dair sorunlarının hane gelirine katkılarına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Burada dikkat çeken husus hane gelirine eşinden fazla katkı sağlayan katılımcıların algıladıkları aile hayatına dair sorunlar olgusunun eşinden az katkı sağlayan ve eşiyile aynı derecede katkı sağlayan katılımcılara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeninin ataerkil toplumlarda yaygın olan erkeğin her alanda kadından üstün olması gerektiğine dair düşüncenin olduğu varsayılabilir. Bu nedenle eşlerinden daha fazla kazanan kadınlar ataerkil düzendeki erkeğin otoritesini sarsabildiği için aile hayatlarında daha fazla problem yaşayabilmekte veya bu hususta daha duyarlı olabilmektedir. Ergöl ve arkadaşlarının (2012) yaptığı çalışmada da benzer sonuçlar tespit edilmiştir.

Çalışan kadınların algıladıkları sorunların sosyal haklarını bilinç düzeylerine göre farklılıklarını ölçebilmek adına bağımsız t-testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışan kadınların aile hayatına dair sorunları ve ekonomik sorunları, sosyal haklarını bilinç düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Sosyal haklarını bilmediklerini ifade eden katılımcıların, aile hayatlarında daha çok sorun yaşadıkları ve ekonomik açıdan sorunlarının daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçtan hareketle sosyal hakları konusunda farkındalıkları daha yüksek olan kadınların kendilerini, haklarını bilmeyen kadınlara göre nispeten daha güvenli hissettikleri böylece de ekonomik ve ailevi sorunlara karşı daha güçlü olarak bu sorunları daha az düzeyde yaşadıkları yorumu yapılabilir. Bu noktada kadınların sosyal hakları konusunda bilinçlendirilmesine yönelik kamu kurum ve kuruluşlarının, yerel yönetimlerin, sivil toplum kuruluşlarının ve medyanın iş birliği içerisinde çalışmalar yapması önerilebilir. Dahası kadınlar özellikle eğitim süreçleri boyunca bu konuya dair bilgilerle donatılmalı ve bunların farkında olarak çalışma hayatında ve toplumsal hayatta yer bulmalıdır. Bu durumda kadınların daha az ekonomik ve ailevi sorun yaşamaları yalnızca kadınlar açısından değil aynı zamanda toplumsal yapı açısından da oldukça önemli bir gelişim sağlayacağı göz ardı edilmemelidir.

Çalışan kadınların algıladıkları sorunların iş memnuniyeti düzeylerine göre farklılıklarını ölçebilmek adına bağımsız t-testi uygulanmıştır. Elde edilen

sonuçlara göre katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları, aile hayatına dair sorunları, tacizle ilgili sorunları ve ekonomik sorunları, iş memnuniyeti düzeylerine göre farklılık göstermektedir. İşinden memnun olmadığını beyan eden katılımcıların tüm bu sorunlara dair algılarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu hususta işinden memnun olmayan kadınlarla bire bir görüşmeler yaparak memnuniyetsizliklerinin arkasındaki nedenlerin daha detaylı olarak ele alınması önerilmektedir.

Çalışan kadınların algıladıkları sorunların aile tiplerine göre farklılıklarını ölçebilmek adına kullanılan bağımsız t-testinin sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunları, aile hayatına dair sorunları, tacizle ilgili sorunları ve ekonomik sorunlarından hiçbirini, aile tipine göre farklılık göstermemektedir.

Çalışan kadınların çalışma hayatlarının evdeki sorumluluklarını olumsuz yönde etkilediğine dair algılarının, iş memnuniyetlerine göre gösterdiği farklılıkları incelemek amacıyla ki kare analizi uygulanmış ve anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre işinden memnun olmayan katılımcıların %74,6'sı çalışma hayatının evdeki sorumluluklarını olumsuz yönde etkilediğini düşünmektedir. İşinden memnun olduğunu söyleyen katılımcıların ise %50,4'ü çalışma hayatının evdeki sorumluluklarını olumsuz yönde etkilediğini düşünmektedir. İşinden memnun olmayan katılımcıların iş hayatlarının evdeki sorumluluklarını olumsuz etkilediğine dair düşünceleri işlerinden memnun olmamalarına neden olabilir. Ancak yapılan analiz sonucunda işlerinden memnun olan kadınların %50,4 gibi büyük bir çoğunluğunun da aynı düşünceye sahip olması dikkat çeken bir husustur. Böylece çalışan kadınların iş-aile dengesini kurmakta güçlük çektiği, kadınların aile içi sorumluluklarının fazla olmasından dolayı çalışan kadınların ev içi sorumluluklarına ve çocuklarına yeterli vakti ayıramama gibi sorunlarla karşılaştıkları sonucuna ulaşılabılır. Özellikle çocuk ve yaşlı bakımı konusunda kadınların erkeklerden farklı olarak duygusal ağırlıklar yaşadığı da bir gerçektir. Bu nedenle aterkil iş bölümü neticesinde kadınların sorumlulukları olarak benimsetilen ev işleri ve bakım sorumlulukları kadınların çalışma hayatını daha yorucu ve caydırıcı duruma getirmektedir. Kılıç ve Öztürk (2014), Yılmaz, Bozkurt ve İzci (2008), Küçük (2015), Susam (2013), Çakır ve Arslan (2018), Tatlı ve Koç (2017) , Günsel, Köroğlu ve Demirci (2015) tarafından yapılan araştırmalar neticesinde de benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Bu hususta çalışan kadınların özlük hakları düzenlenirken aile hayatındaki sorumluluklarının da göz önüne alınması tavsiye edilebileceği gibi toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünde kadınların ev içi yükünü hafifletebilecek toplumsal çalışmalar ile toplumun bilinçlendirilmeye çalışılması da önerilebilir. Ayrıca iş yerlerinde veya iş yerlerinin yakınlığında kreşlerin zorunlu kılınarak, belediye kreşleri gibi uygulamalara yer verilerek, bu konuda daha düşük ücretli ve daha çok sayıda kreş için devlet desteğinin sağlanarak ya da özel sektör teşvik

edilerek kreş imkanlarının geliştirilmesinin; hasta ve yaşlı bireylerin bakımı konusunda kamusal hizmetlerin geliştirilmesinin; sendikaların kadınların çalışma hayatlarındaki haklarını savunma konusunda daha aktifleştirilmesinin; çalışma saatlerinin esnekleştirilmesinin ve ücretli izinlerinin artırılmasının çalışan kadınların yaşadıkları sorunlara çözüm getirilmesinde önemli katkı sağlayacakları düşünülmektedir.

Çalışan kadınların geleceklere dair hislerinin, toplumda çalışan kadına yeterli önemin veriliş ve verilmemesine dair düşüncelerine göre farklılık göstermediğine dair yapılan ki kare analizi sonucunda, toplumda çalışan kadına yeterli önemin verildiğini düşünmeyen katılımcıların %74.6 gibi yüksek bir çoğunluğu geleceklere dair kaygılı hissettikleri tespit edilmiştir. Bu sonuç, kadınların iş-aile dengesinde erkeklere nazaran daha fazla yıpranmalarına ve bir nevi çifte mesai yapmalarına rağmen bu çabalarının toplumda değer görmediğini düşünen kadınların geleceğe dair daha kaygılı hissettiklerini göstermektedir. Bu nedenle öncelikli olarak ev işlerini kadınların sorumluluğu olarak gören toplumsal cinsiyete dayalı yargıların değişim göstermesi ve gelinen günümüz şartlarında bu işlerin yalnızca kadının görevi olmadığını anlaşılması gerekmektedir.

Ayrıca araştırma neticesinde genel itibariyle kadınların cinsiyet ayrımcılığına dair sorunlarına, aile sorunlarına ve ekonomik sorunlarına dair fikirlerine ulaşılabilmemiş taciz ve mobbing konusunda ise pek çok katılımcı çekimsiz cevaplar vermiştir. Bu durum çalışan kadınların taciz sorunlarını dillendiremediklerini ve bu nedenle de herhangi bir çözüme ulaşamadığını gösterebilmektedir. Susam (2013) tarafından yapılan çalışma da elde edilen bu sonucu destekler niteliktedir. Bu hususta bu konunun özel olarak ele alınması ve konu hakkında kadınlarla bire bir özel görüşmeler yapılması daha sağlıklı sonuçlar elde edebilmek adına önerilebilir.

Elde edilen tüm bulgulardan hareketle kadınların yaşadıkları sorunların temelde cinsiyet ayrımcılığı ve gelenekselleşmiş toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu nedenle toplum nezdinde öncelikli olarak bu sorunların çözülmesi ve bu hususta hem daha bilinçli hem de daha duyarlı kadınların ve erkeklerin yetiştirilmesi gerekmektedir. Bunun başlıca çözümü ise eğitimin geçmesidir. Anaokulundan başlamak üzere eğitim kurumlarında toplumsal cinsiyet dersleri verilerek zihinlerdeki cinsiyete dayalı algıların değiştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca bu konuda basın ve medyaya da önemli görevler düşmektedir. Hem yazılı basının hem de görsel medyanın geniş kitlelere ulaşabildiği unutulmamalıdır. Buradan hareketle konuya dair yapılan her türlü çalışmanın zihinlerde yer etmesi ve gündemde tutulması konusunda medyanın harekete geçirilmesi önerilmektedir. Dahası sosyal medyanın gücü günümüzde yadsınamaz bir gerçeklik kazanmıştır. Sosyal medyanın bu gücü kullanılarak toplumsal cinsiyet eşitline dair bilinci artırıcı paylaşımlara ve kadınlara yönelik her türlü habere yer verilmesi, bu konunun daha hızla

yayılarak ele alınmasına yardımcı olacaktır. Kadınların sorunlarına yönelik kendilerini özgürce ifade edebilecekleri platformlar oluşturulmalıdır. Kadınlar maruz kaldıkları mobbing, cinsel taciz, şiddet eylemlerini yargılanmadan korkusuzca konuşabilmeli ve bunlar gündemde yer almalıdır. Bu noktada bu sorunlara yönelik kadınların haklarını koruyan yasal düzenlemelerin sağlanması gerekmektedir. Üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları da bu sorunlara sıklıkla değinmeli konferanslar ve seminerler aracılığı ile toplum genelinde farkındalık oluşturmalı ve dönem dönem gelişimi seyretmek amacıyla raporlar hazırlamalıdır. Başarılı olan kadınlar bu konferanslara davet edilmelidir. Yine medya ve sivil toplum kuruluşları aracılığı ile güçlü kadın figürlerinin ve yaptıkları icraatlerin görünür kılınması toplumun zihinsel dönüşümüne katkı sağlayacaktır. Nitekim tüm kamu kurum ve kuruluşlarının, bakanlıkların, sivil toplum kuruluşlarının, üniversitelerin, basın ve yayının iş birliği içerisinde olması kadın sorunlarına dair duyarlı hareket etmesi ve çalışmalarda bulunması ile geleneksel yapının değişimi sağlanabilecektir.

Benzer konuda kamu sektöründe uygulanan ampirik araştırmaların literatürde oldukça az sayıda olması nedeniyle bu konu hakkındaki ampirik çalışmaların sayısının artırılması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca, bu araştırma sadece Kayseri ili Melikgazi ilçesinde görev yapmakta olan kadın öğretmenler ile sınırlı tutulmuştur. Bu sebeple kolayda örnekleme yapıldığı için elde edilen sonuçlar tüm Türkiye'de'ki çalışan kadınlara genellenemez. Benzer çalışmaların farklı kurumlarda, farklı meslek gruplarıyla ve hatta farklı şehirlerde yapılması bu konu hakkında daha verimli ve gerçekçi sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aktaş, G. (2013). Üretiyorum Öyleyse Varım: Buldan'da Ev Eksenli Çalışan Kadınların Aile ve Toplumsal Yaşamda Görünmeyen Emeği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 258-267.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum*, 2(3), 99-113.
- Aslan, H. (2016). Ev-eksenli çalışan kadınların sosyal ve ekonomik hayatlarına ilişkin bir saha araştırması: Denizli ili örneği. *Fe Dergi*, 8(1), 68-90.
- Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2018). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(24), 256-282.
- Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2019). İşgücü Piyasasında Enformel Kadın İşgücü: Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Bir Araştırma, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (Ek Sayı 1), 977-1001.

- Birleşik Metal İşçileri Sendikası, (2003). *Ev-Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları, 12-56.
- Büyükyaprak, F. (2015). *Çalışan kadın personelin kariyer gelişimi engellerinden cam tavan sendromu: Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatı örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakır, İ. ve Arslan, R. (2018). Türkiye’deki üniversitelerde kadın akademisyenlerin karşılaştıkları sorunlar ve Bartın Üniversitesi’nde çalışan kadın akademisyenler üzerine bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18), 265-280.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31, 25-47.
- Çarıkcı, İ.H. ve Yavuz, H. (2009). Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısı: Sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(10), 47-62.
- Çelik, M. ve Akar Şahingöz S. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçılar örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 370-383.
- Dirik, N. (2016). *Türkiye’de kadın istihdamının önündeki engellerin aşılmasında girişimciliğin önemi ve kamu istihdam kurumlarının rolü* (Uzmanlık tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Doğan, E.T. (2012). Hamile kadınların çalışma yaşamında maruz kaldığı ayrımcı uygulamalar. *“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 79-98.
- Dursun, S. ve İftar, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012). Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49.
- Farımaç, P. (2017). *Türk Kamu Yönetiminde Kadın Hakları İhlallerini Önlemeye Yönelik Mekanizmalar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günsel, A., Köroğlu, S. ve Demirci, L. (2015). Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar ve cam tavan algıları: Kadın öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 71-112.

- Hüseyinli, N. ve Hüseyinli, T. (2016). Çocuk bakımının kadın işgücü üzerindeki etkileri ve hukuki düzenlemeler. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 34, 108-137.
- ILO. (2020, Ekim 05). Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması Raporu. Erişim adresi https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_757032/lang--tr/index.htm
- İlkkaracan Ajas, İ. (2016). Ekonomik haklarımız var, kadının insan hakları yeni çözümler derneği. Erişim adresi <https://www.kadinininsanhaklari.org/wp-content/uploads/2018/08/EkonomikWeb-yeni.pdf>
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karakaya, H. (2018). Görünmez emek ve ev kadınları. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 73-94.
- Karasar, N. (1994). *Bilimsel araştırma yöntemi* (5. Basım). Ankara: 3A Araştırma ve Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Kaya, C. (2009). *Çalışma yaşamında kadın işgücü sorunları ve örgütlenme eğilimleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kocacık, F. ve Gökçaya, V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Küçük, M. (2015). Çalışma hayatında kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar: Bir işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınlara ilişkin bir araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-17.
- Loockwood, N. (2004). Domestic and international perspectives. *HR Magazine*, 1-10.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de kadın işgücünün görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Öz, H. (2019). *İşyerinde cinsel taciz ile iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinin otellerde kadın mutfak çalışanları üzerinde incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi.

- Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Ryan, Michelle K. ve S. Alexander Haslam (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership, *British Journal of Management*, 16 (2), 81- 90.
- Sarmaşık, Ş. (2009). *İşyerinde cinsel taciz algılaması ve yönetim ilişkilerine etkisi hakkında bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Solmuş, T. (2005). İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). “İş,Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 1-14.
- Susam, R. (2013). *Özel sektörde çalışan kadınların sorunları: Erzurum ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şalvarcı Türeli, N. ve Dolmacı, N. (2013). İş yaşamında kadın çalışana yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 84-104.
- Tatlı, H. ve Koç, B. (2017). Çalışan kadın bakış açısıyla kadınların iş ve aile yaşamında karşılaştığı sorunlar hakkında bir uygulama. *İktisadiyat*, 1(1), 145-170.
- Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 415-440.
- Urhan, B. (2011). “Türkiye’de Kriz, Kadın Emeği, Hükümet Söylem ve Politikaları”. İsmail Şiriner ve diğerleri (Ed.), *Political Economy, Chrisis & Development*, Ijopec Publication, London, ss. 315-331.
- Üçyıldız, U. H. (2017). *Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılamaları: Ege bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, S., Alhas, F., Sakal, Ö. ve Yıldız, H. (2016). “Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar?”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71 (4), 1119-1146.
- Yıldız, S. (2017). Sosyal bilimlerde örnekleme sorunu: Nicel ve nitel paradigmalardan örnekleme kuramına bütüncül bir bakış. *Kesit Akademi Dergisi*, 3(11), 421-442.

- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., ve İzci, F. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın iş görenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yılmaz, T. (2013). *Kadın ve erkek eğitim yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin algıları istanbul ili örneği araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.