



T.C.

İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ATAERKİLİN SESİNDEN KADIN İLE ÇALIŞMAK: ÖDÜLLER VE
RİSKLER**

Beste Buse AYANGİL

Psikoloji Anabilim Dalı

İSTANBUL

2024

T.C.
İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ATAERKİLİN SESİNDEN KADIN İLE ÇALIŞMAK:
ÖDÜLLER VE RİSKLER

Beste Buse AYANGİL

Psikoloji Anabilim Dalı

Tezin Sunulduğu Tarih: 30/01/2024

Tez Danışmanı:

Doç.Dr. Çiğdem ÖNER

İSTANBUL

2024

T.C. İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrenci Adı Soyadı	Beste Buse AYANGİL
Öğrencinin Numarası	211118107
Anabilim Dalı	Psikoloji Anabilim Dalı
Programın Adı	Psikoloji Tezli Yüksek Lisans
Çalışmanın Başlığı	ATAERKİLİN SESİNDEN KADIN İLE ÇALIŞMAK: ÖDÜLLER VE RİSKLER
Çalışmanın Türü	Yüksek lisans tezi <input checked="" type="checkbox"/> Doktora tezi <input type="checkbox"/> Sanatta yeterlilik tezi <input type="checkbox"/> Proje <input type="checkbox"/>

Jürimiz (**30.01.2024**) toplanarak yukarıda detayı verilen tezi incelemiş ve (**70 dakika**) süreyle yapılan sözlü sınav sonunda **Beste Buse AYANGİL**'ni (**oybirliği**) ile başarılı bulmuştur.

Tez Sınav Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	Karar			İmza
		Başarılı	Başarısız	Düzeltilme	
Başkan	Doç.Dr.Murat ARTIRAN	✓			
Üye	Doç.Dr.Çiğdem ÖNER	✓			
Üye	Dr.Öğr.Üyesi Selçuk ASLAN	✓			
Üye					
Üye					

ABD Bildirim Tarihi	
EYK Kararı Tarih ve Sayısı	

TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ÖZGÜNLÜK BEYANI

Öğrenci Adı Soyadı	Beste Buse AYANGİL		
ABD - Program	Psikoloji		
Tez Başlığı	ATAERKİLİN SESİNDEN KADIN İLE ÇALIŞMAK: ÖDÜLLER VE RİSKLER		
Tez Türü	Yüksek lisans <input checked="" type="checkbox"/>	Doktora <input type="checkbox"/>	Sanatta yeterlilik <input type="checkbox"/>
Etik Kurul İncelemesi	Yapıldı. Sonuç olumlu <input type="checkbox"/>	Gerekli Değil <input type="checkbox"/>	
İntihal Raporu	Olumlu <input type="checkbox"/>		
Danışman Onayı	Var <input type="checkbox"/>		
Projeyi Destekleyen Kurum			Yok <input type="checkbox"/>

T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi (Üniversite) Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'ni ve Senato esaslarını inceledim. Tanımlanan azami benzerlik oranlarına göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda verilen tüm bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Yukarıda bilgileri verilen tezin, bilimsel, şekilsel ve etik kurallar çerçevesinde, Üniversite Etik İlkeleri ve Etik Kurulu Yönergesine uygun hazırlandığını ve Jüri karşısında savunulabilir olduğunu bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

BESTE BUSE AYANGİL - İMZA

I declare that I have carefully read Rumeli University (The University) Graduate Regulations Senate Principles; that according to the maximum similarity index values specified in the Principles, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the student information provided above is correct to the best of my knowledge. The thesis mentioned above is prepared compliance with The University Ethic Principles and Ethic Board Directives scientifically, formally and ethically. I hereby submit for your information that the thesis is defensible to committee members.

Sincerely

TEŞEKKÜR

Bu tezin gerekleŐtirilmesinde, alıŐmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen saygı değer danışman hocam Do. Dr. iğdem ÖNER hayatımın her evresinde bana destek olan değerli aileme ve eşim Uğur AYANGİL'e sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.

Beste Buse AYANGİL

İstanbul, Ocak 2024



ÖZET

ATAERKİLİN SESİNDEN KADIN İLE ÇALIŞMAK: ÖDÜLLER VE RİSKLER

Beste Buse AYANGİL

İstanbul Rumeli Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Çiğdem ÖNER

30/01/2024, CLII

Toplumsal cinsiyet kadın ve erkeğin biyolojik özelliklerinden kaynaklanan farklılıklarının ötesinde toplumun kadını ve erkeği nasıl algıladığı, nasıl gördüğü, kadına ve erkeğe biçtiği roller ve bu rollere uygun kişinin yaşamı boyunca nasıl davranması gerektiğine ilişkin beklentileri ifade etmektedir. Toplumun kadından beklentisi genel olarak ev içi rollerine uygun davranışlar olan çocuk bakımını üstlenme ve annelik olurken; erkekten beklentisi ise ev dışında çalışma, evi geçindirme, aile reisi olma gibi roller olmaktadır. Günümüzde kadın çalışma hayatında aktif rol alsın da iş hayatındaki rolleri de ev yaşamındaki rolleri ile özdeşleşmektedir. Ataerkilin sesinden kadın ile çalışmanın ödülleri ve risklerinin neler olduğunun ortaya konması amaçlanan bu çalışma nitel araştırma deseninde tasarlanmıştır. Derinlemesine mülakat yönteminin uygulandığı çalışmada, katılımcıların olaylara, konulara veya durumlara yönelik tutumlarını, görüşlerini ve duygularını belirlemek amacıyla görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu tekstil işletmesi sahibi olan genç ve orta yetişkinlik sürecinde olan 15 erkek işveren oluşturmuştur. Yarı yapılandırılmış görüşme formuna verilen cevaplar ile elde edilen veriler, betimsel ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Ataerkilin sesinden kadın ile çalışmanın tematik örgüsünde ödüller ve risklerin öne çıkan etmenlerinin cinsiyetçi yaklaşım, çocuk sahibi olma, psikolojik şiddet, ekonomik istismar ve cinsel istismar temaları olduğunu gözler önüne sermiştir. Sonuç olarak, ataerkilin sesinden kadın ile çalışmak, ödüller ve riskler açısından kadınların karar verme mekanizmalarında daha fazla temsil edilmesi, çeşitliliği ve kapsayıcılığının sağlanması için önemlidir. Kadının iş hayatında var olması, günümüzde aktif olarak kadınların neredeyse her alanda hizmet vermesi, ‘kendini ataerkil tanımlayan’ erkek bireyler tarafından yorumlanmıştır.

Anahtar sözcükler: Ataerkil, Kadın, İş Yaşamı, Ödül ve Risk

ABSTRACT

WORKING WITH WOMEN IN THE VOICE OF PATRIARCHY; REWARDS AND RISKS

Beste Buse AYANGİL

İstanbul Rumeli University

Graduate Education Institute

Master of Science Thesis in Psychology

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Çiğdem ÖNER

30/01/2024, CLII

Beyond the different biological formations of men and women, gender refers everywhere to how society perceives and views men, the roles it assigns to men and women, and how a person behaves in accordance with these roles throughout his or her life. Society generally expects women to undertake childcare, which is behavior in line with domestic roles. and mothering; Men, on the other hand, work outside the home and earn a living, that is, they work as the head of the family. Today, although women take an active role in work change, their job roles are also identified with their roles at home. This study, which aims to reveal the rewards and risks associated with women through the voice of patriarchy, was designed in a qualitative research design. Interviews were conducted face to face in order to break down the in-depth transition process, to segment and separate attitudes towards events, generally or situations. The study version of the research consisted of 15 young and middle adult male employers who own textile businesses. The data obtained from the answers given to the interview formula, which was interviewed in half, were subjected to descriptive and content analysis. The themes of rewards and risks, sexist approach, having children, psychological violence, economic abuse and sexual abuse are revealed in the thematic weave produced with women from the voice of patriarchy. As a result, working with women from the voice of patriarchy; In terms of rewards and risks, greater representation of women in decision-making is important to maintain diversity and inclusion. The existence of women's job change and the fact that women actively serve in almost every field today have been interpreted by "self-patriarchal" male individuals.

Keywords: Patriarchy, Women, Business Life, Reward and Risk

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	ii
TEZ SAVUNABİLİRLİK VE ÖZGÜNLÜK BEYANI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
TABLOLAR DİZİNİ	x
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi.....	1
1.1.2. Alt Problemler.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Varsayımları	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.6. Tanımlar.....	5
BÖLÜM 2	6
KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. Toplumsal Cinsiyet.....	6
2.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	8
2.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Etkileyen Etmenler.....	10
2.3.1. Aile Hayatı.....	10
2.3.2. Eğitim Hayatı.....	11
2.3.3. İş Hayatı.....	12
2.4. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı	13
2.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği	14
2.6. Kadınların Toplumda Kendini Konumlandırması	16
2.6.1. Kadın ve Erkeksilik	16
2.6.2. Kadın ve Annelik	17
2.6.3. Kadın ve İş	19
2.6.4. Kadın ve Beden.....	20
2.7. Ataerkillik	22
2.7.1. Ataerkinin Doğuşu.....	22
2.7.2. Ataerkil Öncesi Anaerkil Dönem	22
2.7.3. Ataerkil Sistem	25
2.7.4. Ataerkillik Üzerine Feminist Bakış Açısı.....	29

2.7.4.1. Feminist Bakış Açısıyla Ataerkillik-Erkeklik.....	29
2.7.4.2. Sosyalist Feminist Bakış Açısı İçinde Ataerkil Tartışmalar	30
2.7.4.3. Kapitalist Toplumda Feminist Hareketler Etrafında Ataerkillik	31
2.8. Ataerkil Yapı Üzerinden Kadına ve Erkeğe Yönelik İnceleme.....	32
2.8.1. Ataerkil Yapı.....	32
2.8.2. Eril İktidar.....	32
2.8.3. Hegemonik Erkeklik	34
2.9. Ataerkillik ve Kadın Emeği	36
2.10. Kadınların İş Yaşamındaki Yeri	38
2.11. Türkiye’de Kadın İstihdamına İlişkin Hedef ve Yönelimler	42
2.12. Türkiye’de Kadın İstihdamına İlişkin Hedef ve Yönelimler	44
2.12. Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar	45
2.13. Cinsiyet Faktörüne Bağlı Olarak Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar	46
2.13.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik	47
2.13.2. Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	48
13.3. Cinsel İstismar ve Taciz.....	49
2.13.4. İstihdam ve Kariyerde Eşitsizlik.....	50
2.14. Üretim Alanındaki Kadın-Erkek İlişkileri ve Kadına Yönelik Cinsel Şiddet	52
2.15. Aile Hayatı İle İlgili Sonuçlar.....	53
BÖLÜM 3	54
YÖNTEM	54
3.1. Araştırmanın Modeli.....	54
3.2. Çalışma Grubu	54
3.3. Verilerin Toplanması	55
3.4. Veri Toplama Araçları	55
3.5. Verilerin Çözümlemesi	55
BÖLÜM 4	57
BULGULAR.....	57
4.1. Verilerden Elde Edilen Kodlar	57
4.2. Kodlardan Elde Edilen Tanımlar	98
4.3. Erkek İşveren Açısından Kadının İş Hayatındaki Varoluşsal Anlamı	113
BÖLÜM 5	118
TARTIŞMA VE SONUÇ	118
EKLERİ	I
ÖZGEÇMİŞ	IV

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa No

Şekil 1. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerindeki dişil ve eril özellikler	9
Şekil 2. Cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı, 2008-2021.....	41
Şekil 3. Kadın istihdam oranının en yüksek ve en düşük olduğu 5 bölge, İBBS 2.Düzey, 2021	43
Şekil 4. Kadın İstihdamında Ödül Temasının Alt Bileşenleri	115
Şekil 5. Algılanan Zorluk Temasının Alt Bileşenleri	115
Şekil 6. Üstünlük/Yetkinlik Temasının Alt Bileşenleri	116
Şekil 7. Sosyal Destek Gerekliliği Temasının Alt Bileşenleri.....	116
Şekil 8. İş Hayatında Olmanın Gerekliliği Temasının Alt Bileşenleri	117
Şekil 9. Kadın İstihdamında Riskler Temasının Alt Bileşenleri.....	117



TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 1. Aile şirketleri hakkında olumlu ve olumsuz görüşlere ilişkin kodlar.....	57
Tablo 2. Kadının çalışma hayatındaki yerinin yorumlanmasına dair kodlar.....	60
Tablo 3. “Kadın Sektörü”, “Kadınsal Alan”, “Kadın İşİ” ayrımına ilişkin kodlar.....	63
Tablo 4. Kadın çalışanların işe alımlarında, işverenlerin önceliklerine ilişkin kodlamalar	66
Tablo 5. Prezantabl görünüme işverenlerin yüklediği anlama ilişkin kodlamalar	68
Tablo 6. Erkek İşverenlerin Bakış Açısı ile Kadın Çalışan İstihdam Etmenin Ödüllerine İlişkin Kodlar	70
Tablo 7. Erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin risklerine ilişkin kodlar	72
Tablo 8. Erkek işveren bakış açısı ile kadın çalışanların vasıf/statü sahibi olmalarına dair kodlar.....	75
Tablo 9. Erkek işverenlerin kadın yöneticilere dair bakış açılarına ilişkin kodlar	76
Tablo 10. Erkek işverenlerin kadın çalışanların iş-yaşam dengesinde gerçekliğe ilişkin kodları	78
Tablo 11. Erkek işverenlerin kadın çalışanların karar mekanizmaları hakkında düşüncelerine ilişkin kodlar	81
Tablo 12. Erkek işverenlerin kadın çalışanların iş hayatında maruz kaldığı istismarlar hakkında düşüncelerine ilişkin kodlar	84
Tablo 13. Erkek işverenlerin ailelerinde çalışan kadınların iş yaşamlarına dair izlenimlerine ilişkin kodlar	88
Tablo 14. Erkek işverenlerin kadınların erkek yöneticiler ile çalışmasında fayda-zarar algılarına ilişkin kodlar	91
Tablo 15. Erkek işverenlerin engelli kadın çalışan ve yabancı kadın çalışan istihdam etmenin farklılıklarına ve risklerine dair ilişkin kodlar	94
Tablo 16. Erkek işverenlerin kendi sektörlerini baz alarak yorumladıkları erkek ve kadın istihdamının yüzdelik dağılımına ilişkin kodlar	96
Tablo 17. Aile şirketleri hakkında olumlu ve olumsuz görüşlere ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar	99
Tablo 18. Kadının çalışma hayatındaki yerinin yorumlanmasına dair kodlardan ulaşılan tanımlar.....	99
Tablo 19. “Kadın Sektörü”, “Kadınsal Alan”, “Kadın işİ” kategorilerinin yorumlanmasına dair kodlardan ulaşılan tanımlar	100
Tablo 20. Kadın çalışanların işe alımlarında, işverenlerin önceliklerine ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar.....	101
Tablo 21. Prezantabl görünüme işverenlerin yüklediği anlama ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar	102
Tablo 22. Erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin ödüllere ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar.....	103
Tablo 23. Erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin risklerine ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar.....	104
Tablo 24. Erkek işveren bakış açısı ile kadın çalışanların vasıf/statü sahibi olmalarına ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar.....	104
Tablo 25. Erkek işverenlerin kadın yöneticilere dair bakış açılarına ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar	105
Tablo 26. Erkek işverenlerin kadın çalışanların iş-yaşam dengesindeki gerçeklik unsurlarına ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar.....	106
Tablo 27. Erkek işverenlerin kadın çalışanların karar mekanizmaları hakkında düşüncelerine	

kodlardan ulaşılan tanımlar.....	107
Tablo 28. Erkek işverenlerin iř hayatında maruz kaldığı istismarlar hakkında dūřüncelerine kodlardan ulaşılan tanımlar.....	108
Tablo 29. Erkek işverenlerin ailelerinde çalışan kadınların iş yaşamlarına dair izlenimlerine ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar.....	109
Tablo 30. Erkek işverenlerin kadınların erkek yöneticiler ile çalışmasında fayda-zarar algılarına ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar.....	110
Tablo 31. Erkek işverenlerin engelli kadın çalışan ve yabancı kadın çalışan istihdam etmenin farklılıklarına ve risklerine dair ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar.....	111
Tablo 32. Erkek işverenlerin kendi sektörlerini baz alarak yorumladıkları erkek ve kadın istihdamının yüzdelerik dağılımına ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar.....	112
Tablo 33. Kadın alışan olmak ile ilişkili bulgularanan temalar	113



BÖLÜM 1

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Problemi

Erkeklerin kadınlar üzerindeki doğal üstünlüğünü varsayan ataerkillik, yaşamın her alanında kadınların erkeklere tabi kılınmasını ve boyun eğmesini koşulsuz olarak savunur. Sonuç olarak, devlette, toplumda ve ailede tüm güç ve otorite tamamen erkeklerin elinde kalır. Ataerkillik nedeniyle kadınlar doğal hak ve fırsatlarından mahrum bırakılmakta, ataerkillik kadınların hareket kabiliyetlerini kısıtlamakta ve sadece kendileri üzerinde değil, mülkleri üzerinde de özgürlüklerini ellerinden almaktadır. Ataerkillik, kadınların ikincil konumlarının sürdürüldüğü bir sistemdir. Günlük hayatta, herhangi bir sosyal sınıfa bağlı olmaktan bağımsız olarak kadınlar, çeşitli şekillerde ikincil konumda deneyimler yaşarlar. Bu deneyimler, toplumda, iş yerlerinde, aile içinde şiddet, baskı, sömürü, kontrol, hakaret, tanınmama, ayrımcılık gibi farklı formlarda ortaya çıkar.

Böylece, kadınları erkeklere tabi kılan ve kontrol eden uygulamalar ve normlar bize her yerde sunulmaktadır: ofislerde, fabrikalarda, medyada, kitaplarda, okullarda, hukukta, dinde, sosyal ilişkilerde ve ailelerde. Böylece ataerkillik, kadınların etrafında her an gördüğümüz çeşitli erkek egemenliği biçimlerinin toplamı olarak etiketlenir. Bu ideolojide erkekler kadınlardan üstündür ve kadınlar erkek mülkiyetinin bir parçasıdır, bu nedenle kadınlar erkekler tarafından yönetilmelidir, bu da kadınların ikincilliğini yaratır. Bu bağlamda, Gerda Lerner, Ataerkilliğin Yaratılışı adlı kitabında, 'baskı' terimini 'kadın tabiiyeti' terimiyle değiştirmek gibi belirgin bir avantaja sahiptir. Tabi kılma, ezen tarafın kötü niyetli olduğuna dair bir çağrışım yapmaz. Ayrıcalıklar ve korumalar, kadınların tarihsel deneyimlerinin çoğunu karakterize eden değişen koşullarda ikincillik statüsünü gönüllü olarak kabul etme olasılığını içerir. 'Tabiiyet', 'ataerkil tahakküm'e ek olarak diğer ilişkileri de kapsar ve tabiiyetin nedenleri açısından daha fazla avantaja sahiptir.

Ataerkillik altında, erkekler ve kadınlar erkeklik ve kadınlığı farklı durumlarda değerlendirmek zorunda kalırlar ve bu nedenle farklı düşünür, davranır ve hissederler. Ataerkillik, kadınların belirli özelliklere ve niteliklere, erkeklerin ise başka niteliklere sahip olduğunu gösterir ve kabul eder. Eril nitelikler güçlü, korkusuz, cesur, baskın ve rekabetçi iken, dişil nitelikler şefkatli, koruyucu, çekingen, sevgi dolu ve sadıktır. Hartmann (1981), hem ev işlerinin hem de ücretli işlerin kadınların erkekler tarafından sömürüldüğü alanlar olduğunu savunmaktadır. Ücretli işlerde, erkeklerin kendileri için en çok para getiren işlere

erişimlerini sürdürebilmeleri için kadınların aleyhine mesleki ayrımcılık yapılmaktadır. Ücretli işlerin mevcut olduğu durumlarda bile ev kadınları erkeklerden daha fazla çalışmaktadır. Bu iki sömürü biçimi birbirini güçlendirmektedir. Kadınların ücretli işlerdeki dezavantajlı konumu evlilik sözleşmesindeki konumlarını zayıflatmakta, bu da ücretli işlerdeki konumlarını zayıflatmaktadır. Lim'e (1997) göre ataerkillik, kültürde, toplumda ve ekonomide erkek egemenliği ve kadın ikincilliği üzerine kurulu bir sistemdir ve insanlık tarihinin büyük bir bölümünü karakterize etmiştir. Ataerkil kurumlar ve toplumsal ilişkiler, kadınların kapitalizmin ücretli emek sektöründeki konumlarının ikincilleştirilmesinden ve tabi kılınmasından sorumludur. Ev içindeki emeğin cinsiyete göre ayrılmış egemenliği, ücretli iş arayan kadınlar için çeşitli sonuçlar doğurmaktadır.

Ataerkillikten kaynaklanan pratiklerin ve normların kadınlara ikincil bir konum dayattığını ve bu durumun ofislerden fabrikalara, medyadan kitaplara, okullardan yasalara, dinlere kadar insan yaşamının her alanında görülebileceğini göstermektedir.

Ne var ki, doğanın döngüsünde bir diğeri olan ihtiyaç hayat sahnesinde bir kez daha ve tekrar eril ve dişil bedenlerde vücut bulan insanları benzerlikleri ve farklılıkları ile bir araya getirir ve onları sonsuz üretim döngüsünün dişilileri olarak işbirliğine davet eder. Çalışma hayatı toplumun yüceltilmesi noktasında kadın ve erkeğin işbirliğine dayalı üretim alanları arasında öne çıkan bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Her üretim alanının insan varlığı açısından ödülleri ve riskleri bulunmaktadır. Çalışma hayatı da kendi ödülleri ve risklerini barındıran bir alan olmaktadır.

Aktarılanlardan esinlenerek tasarlanan bu araştırmada “Ataerkilin sesinden kadın ile çalışmanın ödülleri ve riskleri nelerdir” sorusu çalışmanın problem durumunu ortaya koymaktadır.

1.1.2. Alt Problemler

Aşağıda sıralanan maddeler bu çalışmanın alt problem durumunu göstermektedir.

1. Tekstil işletmesi sahibi erkek işverenlerin aile şirketleri hakkında olumlu ve olumsuz görüşleri nelerdir?
2. Kadının çalışma hayatındaki yeri nedir?
3. “Kadın Sektörü”, “Kadınsal Alan”, “Kadın işi” ayrımı nedir?
4. Kadın çalışanların işe alımlarında, işverenlerin öncelikleri nelerdir?
5. Prezantabl görünüme işverenlerin yüklediği anlamlar nelerdir?
6. Erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin ödülleri nelerdir?

7. Erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin riskleri nelerdir?
8. Erkek işveren bakış açısı ile kadın çalışanların vasıf/statü sahibi olmaları nasıl karşılanmaktadır?
9. Erkek işverenlerin kadın yöneticilere dair bakış açıları nelerdir?
10. Erkek işverenlerin kadın çalışanların iş-yaşam dengesinde gerçeklik payı nedir?
11. Erkek işverenlerin kadın çalışanların karar mekanizmaları hakkında düşünceleri nelerdir?
12. Erkek işverenlerin iş hayatında maruz kaldığı istismarlar hakkında düşünceleri nelerdir?
13. Erkek işverenlerin ailelerinde çalışan kadınların iş yaşamlarına dair izlenimleri nelerdir?
14. Erkek işverenlerin kadınların erkek yöneticiler ile çalışmasında fayda-zarar yorumları nedir?
15. Erkek işverenlerin engelli ve yabancı kadın istihdamının fark ve risk görüşleri nelerdir?
16. Erkek işverenlerin kendi sektörlerini baz alarak yorumladıkları erkek ve kadın istihdamının yüzdeler dağılımı nedir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Soyda, temel olarak babayı alan ve ailede çocukları baba soyuna mal eden düzen, pederşahilik (ataerkillik) (TDK, 2023) tanımı verilen ataerkillik, kural koyucunun erkek olarak belirlendiği toplumlara işaret etmektedir. Ataerkil yapı kadına ve erkeğe hayatın farklı alanlarında uygun gördüğü görevleri atarken, toplumsal yaşamın sürdürülebilirliğine yönelir ve bu yönelimin zeminini erkeğin kadına üstünlüğü üzerine kurar. Bu bağlam, erkeği hayatta daha aktif rollerin temsilcisi konumuna yükseltirken, kadını erkeğe boyun eğen, erkeğe bağımlılık gösteren bir dizgeye oturtur. Çalışma yaşamı da kurallarını eril zihniyetin kurguladığı bir alan olarak belirlemektedir. Değişen yaşam koşulları her ne kadar kadını aktif yaşamın içinde ekonomiye katkı sağlayan birey konumuna yükseltse de bir çok işkolunda, çok sayıda kurum ve kuruluşda yönetim erkinin erkeğin elinde ilerlediği görülmektedir. Bu araştırmada, aktarılanlardan hareketle, ataerkinin sesinden kadın ile çalışmanın ödülleri ve risklerinin neler olduğunun ortaya konması amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzde toplumsal cinsiyet çalışmalarının yükselen bir araştırma alanı olarak belirginlik kazandığı, gerek Türkiye’de gerekse dünya genelinde toplumsal yaşamın kalitesi ve iyilik halinin yükseltilmesi bağlamında kamusal otoriteler tarafından da desteklendiği ve teşvik edildiği kaydedilmektedir.

Yapılan alanyazın taraması, çalışma hayatında toplumsal cinsiyet ekseninde yaşanan sorunların temel kaynağının erkeklerin üretim ve yeniden üretim süreçlerini kontrol altında tutma arzusu olduğunu göstermektedir. Ataerkil toplumlarda kadınların çalışması genellikle kabul görmemekte, ataerkil ağ erkeklerin değerlerini belirleyen bir alan olarak varlığını sürdürmektedir. Ancak, kadınların da bu alanda büyük ölçüde rol aldığı ve ataerkilliğin kadın emeği üzerindeki tahakkümünün mekânsal olarak değişebildiği belirtilmektedir. Üretim sistemlerinin veya toplumsal yapının değişimi, ataerkinin kadın emeği üzerindeki tahakkümünün farklı bir mekânsal şekil almasına neden olabilir. Ancak, kadınların sorun yaşamasının temelinde ataerkilliğin yattığı vurgulanmaktadır. İstihdam açısından bakıldığında, genel olarak erkeklerin istihdam oranının kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu ve kadınların ataerkil toplumda ikincil konuma sahip olduğu öne sürülmektedir. Bu durumda biyolojik ve toplumsal cinsiyetin sürekli olarak ayrıştırıldığı ve ataerkil toplumun kadınları sürekli olarak ikincil konumda tuttuğu ifade edilmektedir. Yapılan alanyazın taraması, çalışma hayatında toplumsal cinsiyet ekseninde yaşanan sorunların temelinde ataerkilliğin olduğunu ve erkeklerin üretim süreçlerini kontrol altında tutma arzusunun kadınların çalışmasını kabullenmemeye yol açtığını göstermektedir (Sancar, 2016: 306, Eyüpoğlu vd., 2000: 120; Boratav vd., 2017: 284, Bozok, 2018: 37-38). Kadın ve erkek arasındaki işlerde düzenlenen teknik bölünme erkek egemenliğini güçlendirmektedir (Ecevit, 1993: 26-27; Fine, 2010: 103). Ayrıca, ataerkil toplumun kadınları ikincil konumda tuttuğu, kadın emeği üzerindeki tahakkümün mekânsal olarak değişebildiği ve kadınların sorun yaşamasının temelinde ataerkilliğin bulunduğu vurgulanmaktadır.

İlgili literatürde kadının ikincilliğine yapılan vurgunun nicel ve nitel desenler üzerinden boyutlandırıldığı görülmektedir. Bu çalışmayı benzerlerinden ayırt edici olan kadının çalışma yaşamında katkı sağlayıcı ve dezavantaj oluşturabilecek yönlerine ışık tutmak üzere odağın bizzat ataerke yöneltilmiş olması, kadının çalışma yaşamındaki izdüşümüne ataerkinin iç dünyasını yansıtan sesinde anlam üretme çabasıdır. Bu çabanın çalışmayı özgün kılacağı gibi, çalışma ile ortaya konacak sonuçların ilgili alanyazında bir boşluğu dolduracak olması, kadınlık, erkeklik ve toplumsal cinsiyet çalışmalarına yönelen bilim insanlarına, endüstri ve örgüt psikolojisi alan uzmanları ve psikologlarına tutacağı ışık, yeni

araştırmacılara kazandıracadı bakış aadı nederleriyle 6nem taşıyacağı d6ř6n6lmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları aşağıdaki gibidir;

- Katılımcıların g6r6şleri, araştırma s6recinde verdikleri yanıtlarla gerçekleri yansıtmakta, samimi ve doğrudur.
- Çalışma grubu, evrenin temsil edildiği niteliklere sahiptir.
- Araştırmada kullanılan yazılı bilgi, belge ve dok6manlar, araştırma konusunun içeriğini doğru ve yeterli bir şekilde yansıtmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir;

- Bu alışma, sadece İstanbul İli Avrupa Yakası'nda faaliyet g6steren tekstil firması sahibi işverenler arasından g6n6ll6l6k ilkesi doğrultusunda çalışmaya dahil edilen 15 erkek katılımcının yanıtlarına dayanmaktadır. Bu nedenle, sonuçlar genelleştirilebilirlik açısından sınırlı olabilir.
- Araştırmanın kuramsal erevesi, ulusal ve uluslararası literat6rde bulunan kitaplar, dergiler, makaleler ve bilimsel araştırmalarla sınırlıdır. Bu durum, diğer kaynaklar veya farklı disiplinlerin perspektiflerini kapsamayabilir.
- Araştırma, araştırmacı tarafından hazırlanan derinlemesine m6lakat soruları ve kişisel bilgi formundan oluşan gibi veri toplama araçlarıyla elde edilen verilerin analiziyle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Ataerkil: Ataerkillik, geleneksel olarak erkeklerin kadınlar 6zerinde egemenlik kurduğu, baskı uyguladığı ve istismar ettiği bir sosyal yapı olarak tanımlanır (Walby 1990:20).

Toplumsal Cinsiyet: Toplum içerisinde kadınlar ve erkekler için belirlenen toplumsal roller, sorumluluklar, davranışlar, konumlar, beklentiler, g6 ve ayrıcalıklar, haklar ve fırsatlar, k6lt6r, gelenekler, eğitim, din ve diğer kurumlar tarafından kabul edilen ve uygun g6r6len normlar ve değerlerdir.

BÖLÜM 2

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Toplumsal Cinsiyet

*Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramı her ne kadar birbirlerinin yerine kullanılsa da ikisi arasındaki ayrıma literatürde geniş bir yer verilmiştir. Bu iki terimin ayrımı üzerinde durulması yeni olmaktadır. Akademik çalışmalarda toplumsal cinsiyet konusunun ayrıntılı olarak ele alınması 1970'lere dayanmakta, konu üzerinde yoğunlaşılması ise 1990larda başlamaktadır (Dökmen, 2010: 19). Dünya Sağlık Örgütü toplumsal cinsiyeti toplum tarafından kadına uygun görülen roller, davranışlar nitelikler olarak belirtmektedir (Pınar, 2019:6). Farklı bir ifadeyle toplumsal cinsiyet kadının kadın olmasından erkeğin erkek olmasından dolayı arasındaki farklılıklara vurgu yapmaktadır. Birleşmiş Milletlerin toplumsal cinsiyet tanımına göre kadınlar ve erkeklerin arasında ilişkileri düzenleyen bir takım normlara atıfta bulunulmakta ve kadınlık ve erkeklik arasındaki ekonomi ve iktidar ilişkilerine odaklanmaktadır. Avrupa Konseyi ise toplumsal cinsiyet kavramına kadın ve erkeğin “toplum tarafından benimsenmiş rolleri” açıklamasını getirmektedir. Şaşman Kaylı (2007: 28), *Kadın Bedeni ve Özgürleşme* adlı eserinde toplumsal cinsiyeti bir bedene zorla kabul ettirilmiş bir toplumsal kategori olarak ifade etmektedir Bu durumda kadına zorla benimsetilen toplumsal cinsiyet kadınların kişisel kimliklerinin toplumsal yönünü daha belirgin kılmaya çalışmaktadır. Berktaş'ın (2003: 30) yorumunda *-toplumsal cinsiyete* kadın ve erkeğin aynı olayları farklı şekilde tecrübe edindikleri, toplumdaki konumları ve güçlerinin farklı olduğu dolayısıyla çıkarlarının da farklı olabileceği anlamının katıldığı görülmektedir. Bingöl (2014: 109) toplumsal cinsiyeti bireyi kadınsı ve erkeksi olarak kategorize eden psikososyal özellikler olarak ifade etmektedir.*

Kısacası toplumsal cinsiyet kadın ve erkeğin biyolojik özelliklerinden kaynaklı farklılıklarının ötesinde toplumun kadını ve erkeği nasıl algıladığı, nasıl gördüğü, kadına ve erkeğe biçtiği roller ve bu rollere uygun kişinin yaşamı boyunca nasıl davranması gerektiğine ilişkin beklentileri ifade etmektedir (Gökdemir, 2020:5; Pehlivan, 2017: 498; Yılmaz, 2010:5; Karakaya, 2018: 42; Başçı ve Giray, 2016: 119). Bu beklentiler kişi doğduğu andan itibaren etkili olmakta ve böylece bireyler küçük yaştan itibaren kadın ya da erkek olarak toplum tarafından belirlenmiş olan bu kurallara bağlı olarak yapmaları ve yapmamaları gereken davranış kalıplarını öğrenmeye başlar (Kaçar, 2007: 8). Böylece kadın ve erkeğe birbirinden farklı olarak bazı nitelikler atfedilir ve bu niteliklere uygun prototip

bir kadın ve erkek algısı oluşur (Atabey 2017: 20). Buna bağlı olarak belirli kalıplara uygun davranılması beklenen kadın ve erkeğin rol ve sorumlulukları toplum tarafından şekillenmiştir. Ayrıca toplumun kadın ve erkekten beklentileri dünyanın her yerinde farklı olmaktadır. Farklı bir ifadeyle, toplumsal cinsiyet evrensel değildir; ülkeden ülkeye, coğrafyadan coğrafyaya, bölgeden bölgeye, kültürden kültüre toplumun kadın ve erkekten beklentisi değişmektedir.

Toplumun kadından beklentisi genel olarak ev içi rollerine uygun davranışlar olan çocuk bakımını üstlenme ve annelik olurken; erkekten beklentisi ise ev dışında çalışma, evi geçindirme başka ifadeyle aile reisi gibi roller olmaktadır. Günümüzde kadın çalışma hayatında aktif rol alsa da iş hayatındaki rolleri de ev yaşamındaki rolleri ile özdeşleşmektedir. Bu bağlamda kadınlar (2012: 37), çalışma hayatındaki kadınların hem iş yerindeki sorumlulukları yerine getirmekle hem de ev yaşamındaki sorumlulukları üstelenerek çifte yükümlülük altına girdiklerini ileri sürmektedir. Bu durumda kadın ve erkek arasında eşitsiz bir güç ilişkisi ortaya çıkmaktadır.

Ann Oackley toplumsal cinsiyet terimini 1972 yılında yayımladığı *Sex, Gender and Society* adlı kitabında erkeklik ve kadınlık arasındaki toplumsal açıdan eşitsizliğe vurgu yaparak kullanmaktadır (akt. Vatandaş, 2011: 31). Kadın ve erkek arasındaki bu eşitsiz güç ilişkilerine bakıldığında, bunun tarihin ilk evrelerinden yani avcı toplayıcı toplumlardan bu yana devam ettiği görülmektedir.

Avcı toplayıcı toplum yapısına bakıldığında anaerkil toplum yapısı görülmektedir. Anaerkil toplum yapısında kadın erkeğe nazaran daha üstün konumdadır. Anaerkil dönemdeki iş paylaşımlarına bakıldığında erkek avcılık ve toplayıcılık için evden uzaklaşırken kadın bulunduğu meskende kalıp evle ilgili işlerle uğraşmaktadır. Bu dönemde de görüldüğü gibi cinsiyet dayalı iş bölümü yapılmaktadır (Şahin, 2019: 7). Erkeğin av ve savaşla uğraştığı bu dönemde kadınlar da toplumun bütün üyeleri için yaşamın gereklerini üreten esas kişilerdir (Reed, 2012: 143). Yerleşik yaşama geçişle birlikte mülkiyet anlayışının ortaya çıkmasıyla kadın ikincil plana atılmaya, erkek egemenliği ise pekişmeye başlamıştır (Karakaya, 2018.41). Bu durumda erkek egemenliğinin üstün olduğu ataerkil toplum yapısı ortaya çıkmıştır. Berktaş'a (2003:152) göre ataerkil toplum yapısı ilk oluşmaya başladığı andan itibaren rasyonellik (akıl), uygarlık ve kültür erkekle özdeşleşirken irrasyonellik, doğa ve duygusallık kadınla özdeşleşmektedir. Ataerkil toplumda erkek ilk savaşını kadına karşı başlatmış ve bunun sonucunda kadın ve erkek arasında güç ilişkisi daha da görünür hale gelmiştir. Kadın ezilen yani sömürülen erkek ise ezen yani sömüren konumda olup hiyerarşik bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu hiyerarşik yapı

sonucu bütün güç erkeğin eline geçmiştir, kadın ise özel alana hapsedilip ötekileştirilmiştir (Altın Mimir, 2017: 26).

Kadınlar ve erkekler arasında nesilden nesile aktarılan bu hiyerarşik düzen erkeğin lehine güçlenmeye devam etmiştir (Karakaya, 2018: 44). Kadınlar ise ataerkil toplumda meydana gelen bu hiyerarşik düzende önemli oranda eşitsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmıştır. Bu nedenle bir egemenlik düzeni olan bu ataerkil sistemin, erkeği ve kadını iki kutba ayırarak iki cinsin de birbirini dışladığı ortaklıklarının bastırıldığı ileri sürülmüştür (Kaylı, 2007: 28). İki kutba ayrılan kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik çalışma hayatında, eğitim hayatında, sağlık alanında ve birçok alanda baş göstermiştir. Geleneksel ataerkil toplum yapısına baktığımızda kadın ve erkeğe biçilen kalıp yargılardan dolayı maruz kaldıkları eşitsizlik problemini daha çok yaşanırken modern topluma geçişle birlikte bu eşitsizlik problemi eğitim ile daha az yaşanmaya başlanmıştır. Ancak yine de modern toplumda tam anlamıyla bir eşitlik sağlanamamıştır. Toplum tarafından kadından üstlenmesi gereken kalıplaşmış rollerden dolayı eşitsizlik sorunu tam anlamıyla çözülmemiştir.

2.2. Toplumsal Cinsiyet Roller

Rol terimi sosyal bir yapı içinde belli bir konumda bulunan bireyin davranışları, sorumlulukları, ayrıcalıkları ve başka konumda bulunan diğer bireylerle olan etkileşimini ifade etmektedir (Dökmen, 2010:23). Her bireyin rolleri toplumda farklılık göstermektedir. Örneğin birey çalıştığı iş yerinde yönetici/asistan pozisyonunda, aile içerisinde baba/anne, eş, çocuk pozisyonunda, sivil toplum kuruluşunda üye ve spor takımında oyuncu pozisyonunda olabilmektedir (Akın Acuner, 2021: 6-7). Örnekten de anlaşılacağı gibi bireyin üstlendiği roller buldukları pozisyona göre değişmektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri ise toplumun yazdığı senaryoya bağlı kalarak kadın ve erkekten rollerine uygun davranış sergilemesi anlamına gelmektedir (Dökmen, 2010: 29). Rice'a (1996) göre toplumsal cinsiyet rolü kadınlığın ve erkekliğin sosyal ortamda ifade ediliş şekli olmakla birlikte kadına ve erkeğe uygun bulunan kişilik özellikleri ve davranışlar olarak yorumlanmaktadır (akt. Gök, 2013: 8). Kadın ve erkek toplum tarafından beklenen bu rollerinin dışına çıktığında toplumdaki dışlanabilmektedir. Ayrıca kadın için uygun bulunan davranışlar kadınsı, erkek için uygun bulunan davranışlar ise erkeksi olarak nitelendirilmektedir (Pekel, 2019: 31). Bireylerin sorumlu tutuldukları roller toplumsallaşma ile birlikte birey tarafından öğrenilmekte ve içselleştirilmektedir. Kadının ve erkeğin içselleştirdiği cinsiyet rolleri farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar kadının ve erkeğin biyolojik yapısından da kaynaklanmaktadır. Kadın doğurgan olma özelliğinden dolayı ev içi

alandaki (özel alandaki) roller üstlenirken, erkek ev dışı alandaki rolleri (kamusal alandaki) üstlenmektedir. Kadının üstlendiği roller çocuk bakımı, misafir ağırlama gibi roller iken erkeğin üstlendiği roller evin geçimini sağlama siyasette ve iş yaşamında aktif yer alma yönetici olma ya da başka bir deyişle aile reisi olma gibi roller olmaktadır (Kadılar, 2012: 23). Toplum tarafından bireyden beklenen bu roller önce ailede öğrenilmeye başlar. Ebeveynler çocuklarına bu rolleri öğretme görevini üstlenirler. Ailede öğrenilmeye başlanan bu roller daha sonra etkileşim halinde bulunduğu çevreden, eğitim hayatından, iş hayatına kadar birçok sosyal grup içerisinde öğrenilir.

Toplumsal cinsiyet rollerini gelenekçi toplumsal cinsiyet rolleri ve daha modern cinsiyet rolleri çerçevesinde değerlendirmek gerekirse, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ataerkil yapının hakim olduğu bakış açısıyla erkeğe üretim rolü yükleyerek kamusal alanla bağdaştırırken, kadını ise ikinci plana atarak yeniden üretimi rolü ile özel alanla bağdaştırmıştır (Akın Acuner, 2012: 7). Geleneksel cinsiyet rolünün görüldüğü toplumlarda kız çocukları yetiştirilme sürecinde daha naif ve içe dönük erkek çocukları ise daha rekabetçi, mücadeleci olarak yetiştirilmektedir. Gelenekçi toplumsal cinsiyet rollerindeki dişil ve eril özelliklerin detaylı sınıflandırması aşağıda Şekil 1’de gösterilmektedir.

Dişil özellikler	Eril özellikler
<ul style="list-style-type: none">•Edilgen•Bağımlı•Korunmaya gereksinimi olan•İkincil planda ve denetim altında olan•Şefkatli•Duygusal•Yardımsaver•Sözel iletişim güçlü•Yaratıcı düşünen	<ul style="list-style-type: none">•Etken•Bağımsız•Korumacı•Üstünlük kuran ve denetim altında tutan•Benmerkezci•Saldırgan•Hırslı•Rekabetçi•Akılcı, dürtüsel eylem odaklı

Şekil 1. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerindeki dişil ve eril özellikler

Yukarıda da görüldüğü üzere dişil ve eril özellikler zıtlık içerisinde. Tarihsel süreçten bu yana erkeğin kadına göre daha güçlü ve iri olması gibi dayatmalar devam etmektedir. Biyolojik yapısından dolayı kadının doğurgan olması ve yeni doğanın bakımını da üstlenmesi gerektiği kanısı mevcuttur. Bundan dolayı kadından daha şefkatli ve merhametli olması beklenmektedir. Beyin yapısındaki farklılıklar gerekçe gösterilerek kadının daha yaratıcı, estetik düşünebilen erkeğin ise daha akılcı, eylem odaklı olduğu

savunulmaktadır. Kadına ve erkeğe uygun görülen mesleklerde de farklılık görülmektedir. Kadına öğretmenlik, hemşirelik gibi meslekler, erkeğe ise yöneticilik, mühendislik gibi meslekler uygun görülmektedir. Değişen ve gelişen sosyal yaşamla birlikte modern toplumlarda kadın ve erkeğe yüklenen rollerde daha eşitlikçi bir dağılım görülmektedir. Eğitim alanında, sosyal alanda, ekonomik alanda sorumlulukların daha eşit şekilde paylaşılmasına özen gösterilmektedir. Kadının kamusal alanda faaliyet göstermeye başlamasıyla birlikte ev işleri çocuk bakımı sadece kadını değil erkeği de ilgilendirmeye başlamıştır (Can, 2019:7). Bilim ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte kadın ve erkeğin biyolojik yapısından kaynaklı dezavantajlar önemini yitirmeye başlamıştır.

Geleneksel toplumsal yapıdan, modern toplumsal yapıya geçmekle birlikte kadın ve erkeğin rol ve sorumlulukları benzerlik göstermeye başlamıştır. Toplumsal cinsiyet bağlamında günümüze dek kadın ve erkeğin dişil ve eril özelliklerinin biyolojik yapısından kaynaklandığı ileri sürülmekte ve zaman içerisinde ekonomik, sosyal, psikolojik kültürel gelişmelerle birlikte kadına ve erkeğe yüklenen biyolojik avantaj ve dezavantajlar önemini yitirmeye başlamıştır. Böylece toplumda kadına ve erkeğe yüklenen rollerde esneme görülmüş, dişil özellikler erkeklerde eril özellikler kadınlarda görülmeye başlanmıştır (Can, 2019: 8). Her ne kadar daha eşitlikçi bir toplumsal cinsiyet rol dağılımı görülmeye başlansa da geleneksel cinsiyet rolleri günümüzde hala devam etmektedir. Kadının çalışma hayatına başlaması ile birlikte ev içi sorumluluklarını da birlikte yürütmeye çalışması gibi çoklu bir rol üstlenmektedir.

2.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Etkileyen Etmenler

2.3.1. Aile Hayatı

Toplumun temel yapı taşı olan aile toplumsal cinsiyet rollerinin oluşmasında önemli bir faktördür. Çocuğun toplumdaki rolleri daha doğmadan anne ve babası tarafından oluşmaya başlamıştır. Çocuğunun giyeceği kıyafetten oynayacağı oyuncuğa kadar önceden belirlenmiştir. Çocuk doğduktan sonra toplumsal cinsiyet rollerini anne ve babasından öğrenmektedir (Genç Tarih, 2019: 15). Bu nedenle anne ve baba faktörü çocuğun cinsiyet rollerine ilişkin algının oluşmasında oldukça önemlidir.

Yetiştirilme sürecinde kız ve erkek çocukları öncelikle anneleri ile özdeşim kurup daha sonra babaları ile etkileşim halinde olup özdeşim kurmaktadır. Gök'e (2013: 12) göre bu etkileşim sürecinde kız ve erkek çocuklarının cinsiyet rollerine uygun davranışta bulunulması beklenilmektedir. Çocukların cinsiyet rollerinin benimsenmesinde etkili olan ebeveynler çocuklarının yetiştirilme sürecinde toplum tarafından uygun görülen kadınlık ve

erkeklik rollerini bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde çocuklarına aşılamaşlardır (Akın Acuner, 2021: 27). Bu durumda toplumsal cinsiyet rolleri kız ve erkek çocukları tarafından normalleşmiştir. Ayrıca kız çocukları bu yetişme sürecinde anneleri ile özdeşim kurdukları kadar babaları ile de özdeşim kurdukları için cinsiyet rollerini erkek çocuklarına göre daha çok benimsemişlerdir.

Hartley çocukların yetiştirilme sürecinde ebeveynlerin çocuklarını manipüle etme, yönlendirme, sözel tanı, hitaplar ve etkinlikler ile farklı şekillerde etkilediklerini ileri sürmektedir (Dökmen, 2010: 27-28). Örneğin manipüle ve şekillendirmeye bir çocuğa davranış biçimimiz ifade edilir. Erkek çocukları bağımsız, güçlü bireylermiş gibi kız çocukları ise daha naif yetiştirilmektedir. Kız çocukları bebekler ile oynamaya yönlendirilirken, erkek çocukları arabalarla oynamaya yönlendirilmektedir. Sözel tanı ve hitaplarda kız çocuklarına fiziksel olarak ne kadar güzel göründükleri, erkek çocuklarına ise ne kadar güçlü göründükleri dile getirilir. Ayrıca erkek ve kız çocuklarına ödül ve övgülerde farklı kelime ve iltifatlarda bulunmaktadır (Meriç, 2021: 10). Etkinlikte ise erkek çocukları gündelik hayatta ve ev işlerinden uzak kamusal alanda aktif olurken, kız çocukları ise evde annelerine yardımcı olarak gündelik hayattan, siyasal yaşamdan, sosyal ortamdan uzaklaştırılmıştır. Aileden sonra çocuğun cinsiyet rollerini etkileyen diğer gruplar ise eğitim hayatı iş hayatı gibi aile dışındaki etkenlerdir. Çocuk bu kez rollerini çevreden öğrenmeye başlar böylece çocuk yaşamın hangi alanlarında ne kadar yer alması gerektiğini, nasıl davranması gerektiğini, nerelerde görünür olması gerektiğini anlar. Bu durumlar genellikle ataerkil sistemin gelenekçi yapısıyla bağdaşmaktadır. Daha modern eşitlikçi toplumda ise bu yetiştirilme tarzında iyileştirmeler görülmüştür. Hatta yapılan bazı araştırmalara göre çocukların yetiştirilme sürecinde eşitlikçi görüşü benimseyen ebeveynlere sahip olan çocukların geleneksel görüşe sahip olan çocuklara göre *kalıp yargısal davranışları* daha az gösterdikleri belirlenmiştir (Akın Acuner, 2021: 27). Bunun için eğitim ile gelenekçi kalıp yargısal görüş biraz daha esnetilebilir.

2.3.2. Eğitim Hayatı

Aileden sonra toplumsal cinsiyet rollerini etkileyen bir diğer faktör eğitimidir. Eğitim toplumsal cinsiyet rollerinin belirlenmesinde önemli bir etkidir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri eğitimde de kendini göstermiştir. Ataerkil sistemdeki geleneksel cinsiyet anlayışına göre hala erkeklerin öğrenim düzeyinin kadınlardan yüksek olması gerektiğini savunan kesimler bulunmaktadır (Kadılar, 2012: 71). Bu bakış açısı eskiye oranla yıkılmış olsa da devam etmektedir. İlk okuldan itibaren ders kitaplarında öğretmenlerin tutum ve

davranışlarında bu anlayışın devam ettiğini görmekteyiz. Sayılan (2012: 44) araştırmasında öğretmenlerin cinsiyet rollerine ilişkin kalıplaşmış düşünceleri örtük ya da açık bir şekilde öğrencilere aktardığına vurgu yapmaktadır. Meriç de (2021: 11) aynı şekilde ders kitapları ve eğitim ile ilgili materyallerin gizli ve açık şekilde mesajlar verdiğini ve bireyde yaşama ve topluma dair bir farkındalık oluşturduğunu ileri sürmüştür.

Okullarda işlerin yürütülmesinde tıpkı günlük hayatta olduğu gibi kadın ve erkeğin emeğinden farklı şekilde faydalanılmakta ve temizlik ile büro gibi işlerin sorumluluğu kız öğrencilere yüklenirken, düzeni sağlamak gibi sorumluluklar da erkek öğrencilere yüklenilmektedir. Benzer bir durum öğretmenlerde de söz konusu olup kadın öğretmenler daha çok psikolojik yönden destek sağlarken erkek öğretmenler ise düzenleyici ve kural koyucu işlerde öğrencilere destek sağlamaktadır (Sayılan, 2012: 44). Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin hakim olduğu ataerkil sistemlerde görüldüğü gibi hem öğretmenler ile hem de eğitim amaçlı kullanılan ders kitapları ve eğitsel materyallerle, bireylere dolaylı ve dolaysız bir şekilde toplumsal cinsiyet rolleri empoze edilmiştir (Genç Tarih, 2019: 17).

Eğitim hayatının ilerleyen dönemlerinde bireylerin meslek seçiminde de erkekler ve kadınlar farklı şekilde yönlendirilmektedir. Kadın daha çok ev işlerine yakın mesleklere yönlendirilirken erkek ise daha çok güç ve cesaret gerektiren işlere yönlendirilmektedir. Bu meslek grupları kadınlar için hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik olurken erkek için yöneticilik, mühendislik gibi meslekler olmaktadır. Bir sonraki başlıkta farklı mesleklere yönlendirilen kadın ve erkeğin iş hayatında rolü açıklanacaktır.

2.3.3. İş Hayatı

Günümüz toplumlarında temel üreticiler erkek olduğundan geçmişten günümüze de bunun böyle devam ederek geldiği düşünülmüştür. Reed (2012: 145) “Kadının Evrimi (1)” adlı kitabında gerçekte böyle olmadığını uygarlık öncesi dönemde bunun tam zıttı olduğunu hatta işin büyük bir bölümünün de kadınlara düştüğüne vurgu yapmıştır. Bu durumda kadınlar hem ev içi alanda hem ev dışı alanda faaliyet göstermiştir. Gönüllü ve İçli (2001) çalışmasında kadının ilkel toplumlardan günümüze dek hem evi içi alanlarda hem dış alanlarda ekonomik hayata aktif olarak katıldığı ve ev içi alanda ailenin temel ihtiyaçlarını sağlama, dışarıda ise tarımsal faaliyetlere dahil olduğunu dile getirmiştir. Kadın ev dışı alanda ücret getiren bir işte çalışmış olsa da ev içi sorumluluğu değişmemektedir.

Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin görüldüğü iş yaşamında da kadının toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalıştırıldığı ve ayrıca kadınların çalışması için eşlerinden izin almalarının rollerine uygun görüldüğü ve erkeklere

de bunun tam tersi roller yüklendiği tespit edilmiştir (Pekel, 2019: 13). Genelde kamusal alandaki roller erkeğe uygun görülmüştür.

Kadının ve erkeğin geleneksel cinsiyet rollerindeki sabit fikirlerin azaldığı günümüzde kadın kamusal alanda aktif şekilde yer almaya başlamıştır. Evde çocuk bakımı, temizlik gibi roller kadının görevi olmakla birlikte erkekler de bu rolleri üstlenmeye başlamışlardır. Bu durumda gelenekçi yapının değişmesiyle evi geçindiren erkek ile evdeki sorumlulukları üstlenen kadının rollerinde değişiklik meydana gelmiştir (Mimir, 2017: 49). Fakat Kadılar (2012: 73), kadının kamusal alanda önemli oranda bir ilerleme kat etse de toplumda ona atfedilen toplumsal rollerin önemli ölçüde etkili olduğunu ve bunun da kadının ev içi sorumluluklarını yerine getirmek zorunda oldukları için daha esnek işlere yönelmesine neden olduğunu belirtmiştir. Kadınlar, çalışma saatleri bakımından daha rahat olan öğretmenlik, sekreterlik gibi işlere yönelmekte; yöneticilik ve sürekli seyahat gerektiren işlerden uzak durmaktadır. Her ne kadar daha eşitlikçi toplumsal cinsiyet rollerinin görüldüğü toplumumuzda gelenekçi toplumsal cinsiyet rollerinden tamamen özgürleşemediği anlaşılmaktadır.

2.4. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

Ayrımcılık, bir toplumda yaşayan bireylerin sahip oldukları bazı özelliklerden dolayı maruz kaldıkları olumlu veya olumsuz davranış olarak betimlenmektedir (Aktaş, 2018: 7). Ayrımcılık bir toplumda bir tarafın haklar ve kaynaklardan eşit şekilde faydalanamamasıdır. Ayrımcılığın en fazla görüldüğü alanların başında cinsiyet gelmektedir ve bu ayrımcılıkta dezavantajlı olan kesim de kadınlardır (Karasu, 2019: 8). Bu olumsuz tutum ve davranışlar dolaylı olacağı gibi dolaysız da olmaktadır. Bu durum kadınların toplumdaki rollerinden kaynaklanmaktadır. Toplum tarafından hassas, pasif, kırılabilir olarak sunulan kadının yöneticilik ve liderlik gibi konumlara yükselmesi pek uygun görülmemiştir. Çünkü toplum liderlik, yöneticilik pozisyonlarını daha güçlü ve cesur olarak algılanan erkeğe uygun görmüştür. Çalışma koşullarını incelediğimizde genelde bir kadının ihtiyacı oranında düzenlenmemesi, kadının doğumdan sonra izninin ihtiyacı oranında olmaması, ücretsiz izne çıkarılması, aile gelirine bir katkı sağlayamaması ayrımcılığın dolaylı şekilleridir. Çocuk doğduktan sonra çocuk yetiştiren kadınların bir diğer sorunu da, kreş ve anaokullarında yeterli oranda bir düzenlemeye gidilmemesidir; bu da kadının kariyerinde başarısız olmasına neden olmaktadır. Çünkü kadın, çocuk bakmakla yükümlü olduğu için çalışma hayatında yeteri kadar aktif olamamaktadır. Kadın çalışma hayatına tekrar dönse de evdeki sorumluluklarından dolayı belli bir pozisyondan ileriye çıkılamamaktadır. Dökmen

“Toplumsal Cinsiyet” adlı kitabında kadının yükselme sorununu kadına yönelik yapılan bu ayrımcılığı *cam tavan* kavramıyla ifade etmiştir. Cam tavan kadının yükselmesine engel olan görünmez duvardır. Yönetmelik ve yasalarda kadının yükselmesini engelleyecek bir husus bulunmasa da kadının yükselmesini engelleyecek gayri resmi uygulamalar bulunmaktadır. Kadın ne kadar çabalasa da toplumdaki rolünden dolayı cam tavanı aşmakta güçlük çekmektedir (Dökmen, 2010:122).

Yapılan birtakım incelemelerde, raporlarda, sözleşmelerde kadına yönelik ayrımcılık üzerinde durulmuştur. UNİCEF raporuna göre; “Kadına yönelik ayrımcılık göz ardı edilmeyecek boyutta olup, bu ayrımcılık çocukluk döneminden itibaren kız çocuğa erkek çocuktan daha az imkanlar verilmesiyle oluşmaya başlamıştır” (Özaydınlık, 2014: 96). BM tarafından imzaya açılan “Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Dair Uluslararası Sözleşme’de” (CEDAW) kadına yönelik ayrımcılıkla mücadele için şu tanıma yer verilmiştir (Bora, 2012 :3) “Kadına karşı ayırım deyimi kadınların durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelmektedir” (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşme Madde: 1). Bu sözleşmede cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmayı hedefleyen politik, ekonomik, sağlık gibi birçok alanda kadın ve erkeğin eşit muameleye tabi tutulması gerektiğine vurgu yapılmış ve bu sözleşmeye üye olan taraf devletlerin kadına yönelik her türlü ayrımcılığa karşı birtakım politikalar yürütmeleri zorunluluk haline getirilmiştir. Başka bir ifadeyle kadın erkek arasındaki cinsiyet ayrımcılığı kaynaklara ve fırsatlara erişimde eşitsizlik ve kadının ekonomide, sağlıkta, siyasette yeteri kadar yer almaması olarak ifade edilmektedir (Başçı ve Giray, 2016:119). Bir sonraki başlığımızda toplumsal rollerinden dolayı her türlü ayrımcılığa maruz kalan kadının, erkek egemen toplumdaki eşitsiz güç ilişkisi üzerinde durulacaktır.

2.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Ataerkil toplumda daha çok erkeğin ön planda olduğu kadının ise ikincilleştirildiği görülmektedir. Kadın genelde erkeğin gerisinden gelen, onun takipçisi olarak tanımlanmıştır. Toplum tarafından güçlü cesur olarak tanımlanan erkeğe söz hakkı verilirken daha pasif edilgen olarak görülen kadına söz hakkı verilmemektedir. Bu durumda kadına ve erkeğe yüklenen rollerden dolayı kadının ikincil konuma itilmesi eşitsiz bir güç ilişkisinin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Can, 2019: 1). Kadın ve erkek arasındaki bu cinsiyet

eşitsizliğinin tarihi çok eskiye dayanmakta olup, yerleşik hayata geçişle birlikte erkeğin kamusal alanda daha aktif hale gelmesi ve kadının özel alanda annelik, çocuk bakımı gibi rollerinden dolayı aralarındaki eşitlik durumu daha da açılmıştır. Kadınlar çalışma hayatına katılsalar bile toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden dolayı daha az gelir getiren pozisyonlarda yer almaktadır. Ayrıca sadece çalışma hayatında değil sağlık alanında, eğitim hayatında, siyasette, kadına yönelik şiddette eşitsizlik durumu söz konusudur. Demir Göz (2014: 16) kadın ve erkek arasındaki biyolojik, fizyolojik, genetik farklılıkları eşitsizlik olarak tanımlamayıp asıl eşitsizliğin toplum tarafından oluşan algıdan kaynaklandığını belirtmektedir. Özalp da (2016: 16-17) araştırmasında yapılan politikaların ve sosyal yapıların erkek egemenliği üzerinde oluşturulduğundan böyle bir durumun kendiliğinden eşitsizliğe neden olduğunu belirtmiştir.

Kadının erkek egemen toplum yapısında maruz kaldığı eşitsizlik tüm dünya ülkelerinde de mevcuttur. Kadın ve erkek arasındaki bu ayrımcılığın önlenmesi, eşitsiz güç ilişkisinin ortadan kaldırılması için BM birtakım çalışmalar, stratejiler yürütmüştür. Birinci Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiş ve 1975-1985 arasında kadının konumunu yükseltmeye yönelik çalışmalar yürütülmüş, bu dönem Kadın 10 Yılı olarak ilan edilmiştir. 1990'da toplumsal cinsiyet eşitliği konusu Dünya Kadın Konferans'larının gündeminde yer almıştır. 1995'te de Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda iki belge kabul edilmiştir. Bu belgeler Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'dur. Pekin Deklarasyonunda kadın erkek arasındaki eşitsizliğin devam etmesiyle yoksulluğun devam ettiğini ve böyle bir durumun yoksulluğu daha da şiddetlendireceğinden dolayı hükümetlere bu eşitsizliğin giderilmesi için birtakım görevler atfedilmiştir. Eylem Platformu'nda ise kadın ile erkek arasında özel ve kamusal alanda eşitliğin sağlanmasına yer verilmiştir. Bu konferanstan sonra da 2000 senesinde Pekin'de 5. BM Genel Kurulu özel oturumlar gerçekleştirilmiş, "Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kalkınma Barış" konulu oturum ile CEDAW sözleşmesinin önemi, sivil toplum kuruluşlarının rolü gündeme getirilmiştir (Coşkun ve Özdilek, 2012: 31). Ayrıca bu oturumda toplumsal cinsiyet bakış açısının temel politika plan ve programlarında yer almasının önemi, kadın haklarının tanınması ve bu hakların korunması ve geliştirilmesine yönelik ulusal ve uluslararası alan oluşturulması üzerinde de durulmuştur (Pekin 5 Raporu).

Kadın erkek arasındaki cinsiyet eşitliğini sağlamak için hükümete görev düştüğü kadar toplumda yaşayan bütün bireylere de önemli görevler düşmektedir. Ancak birlik ve beraberlik içinde eşitsizlik bir nebze önlenecektir. Sadece bir tarafın çalışmalarıyla önlenilecek bir durum değildir. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bilinmesi ve

bunlara yönelik çözüm arayışları kadın erkek arasındaki cinsiyet eşitsizliğini giderme sürecini hızlandıracaktır.

2.6. Kadınların Toplumda Kendini Konumlandırması

2.6.1. Kadın ve Erkeksilik

Toplumsal cinsiyet rolleri, ataerkil kültürün etkisiyle belirlenmiştir ve kadınlar ile erkekler için ayrı ayrı tanımlanmış ve sınırlı tutulmuştur. Bu roller, bireylerin cinsiyetine göre belirlenmiş ve toplum tarafından kabul edilen normlar ve beklentilerle uyumlu olması beklenmiştir. Ancak günümüzde, bireylerin hem kadın hem de erkek cinsiyet rollerini birlikte sergileyebilecekleri fikri giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Carl Jung'un teorisine göre, anima (feminen) ve animus (maskülen) her iki cinsiyette de bulunmaktadır. Bununla birlikte, toplum tarafından kadınlara feminen, erkeklere ise maskülen olmaları dayatıldığı için, kadınlar içlerindeki maskülen yanı baskılamak zorunda kalmış, erkekler ise feminen yanlarını bastırmışlardır.

Bu nedenle, erkek egemen bir kültürde, kadınların kendilerini yaşam mücadelesi içinde var edebilmeleri için erkeklerden bağımsız olarak kendi geçimlerini sağlamaları gereklidir. Bu süreçte, kadınlar farklı yöntemlerle kendilerini ifade etme eğilimindedir, güç sembolü olan pozisyonlarda yer alarak toplum tarafından saygınlık, hayranlık ve beğeni görmeyi hedeflerler. Sandra L. Bem'in Cinsiyet Rolü Envanteri (BCRE), bu yaklaşıma dayanarak geliştirilmiş ve cinsiyet rollerinin belirlenmesinde en yaygın kullanılan ölçektir. Bu perspektiften hareketle, toplumsal cinsiyet rolleri sadece kadın ve erkek arasında ayırım yapmamalı, bireylerin içindeki farklı cinsiyet özelliklerinin bir arada var olmasına ve ifade edilmesine de izin verilmelidir (Dökmen, 1999: 27).

Bem'in öne sürdüğü maskülenlik özellikleri, kadınların erkek egemen toplumlarda kendilerini savunmak amacıyla geliştirdikleri erkeksi bir duruş sergileyen kadınlarda görülebilir. Bu özellikler arasında sorumluluk sahibi olma, baskın olma, duygularını gizleme, güçlü olma, liderlik etme gibi nitelikler bulunmaktadır. Bu durum, kadınların erkeklerle eşitlenme çabası içerisinde kendilerini ifade etmek için erkek benzeri davranışlar sergilemelerine yol açabilir. Ancak, bu durumun kadınların feminen özelliklerini baskılaması ve güçlü ve korkusuz görünmeyi tercih etmeleri gerekliliği anlamına geldiği iddia edilmektedir.

Kadınların erkeksi özellikleri sergileme eğilimi, sosyoekonomik ve kültürel değişimlerle ilişkilendirilebilir. Kadınların artık erkek baskısı altında zorunlu bir yaşam sürmek zorunda olmadıklarını fark etmeleri, boşanmaların artması, baba veya ağabey gibi

baskı unsurlarından kurtulma isteği gibi faktörler, kadınların kendi ayakları üzerinde durma mücadelesi verme isteğiyle ilişkilendirilebilir. Özellikle kadınların iş hayatına katılması, erkek egemen sektörlerde çalışan kadınlarda maskülen özelliklerin daha fazla görülmesine ve çalışan annelerin çocuklarının da bu özelliklere sahip olmasına yol açabilir. Kadınların eğitim düzeyindeki artış ve kariyer odaklı hale gelmeleri de bu değişimin bir başka nedeni olabilir. Bu bağlamda, kadınların erkeksi özellikler sergilemesi, toplumun beklentilerine uyum sağlama veya güçlü bir duruş sergileme amacıyla ortaya çıkabilir. Ancak, toplumsal cinsiyet rollerinin daha esnek ve çeşitlilik göstermesine yönelik bir anlayışın benimsenmesi, kadınların hem feminen hem de maskülen yanlarını ifade etme özgürlüğüne sahip olmalarını sağlayabilir (Gelibolu ve Tanrıkulu, 2014: 245).

Kadınlar, yaşam koşullarına bağlı olarak içlerinde bulunan ancak ortaya koyamadıkları maskülen tavırları kullanabilmektedir. Bu süreçte, kadınlar maskülen tavırların sadece erkeklere özgü olduğu ve dişil tavırların da sadece kadınlara özgü olduğu düşüncesini sorgulamaya başlamaktadırlar. Kadınlar, bu süreçte çocuklarına da bu dönüşümü aktarabilmektedir.

Toplumsal cinsiyet rollerine dayalı olarak belirlenen dişil ve eril davranışlar, kadınların kamusal alanda daha fazla yer almalarıyla birlikte dönüşmeye başlamaktadır. Bu durum, kadınların kendilerini ifade etme, güçlü ve etkili olma, liderlik etme gibi maskülen nitelikleri kullanabilme ve bunları dişil niteliklerle birleştirme özgürlüğünü elde etmelerini sağlamaktadır. Bu değişim, toplumda cinsiyet rollerinin esnek ve çeşitlilik gösteren bir şekilde algılanmasına katkı sağlamaktadır.

Sonuç olarak, kadınların yaşam koşullarına bağlı olarak içlerinde bulunan maskülen tavırları kullanma süreci, toplumsal cinsiyet rollerinin dönüşümünü beraberinde getirmektedir. Kadınlar, kamusal alanda daha görünür hale geldikçe, geleneksel cinsiyet normlarının sınırlarını aşarak kendi kimliklerini şekillendirmekte ve farklı davranış biçimlerini benimsemektedirler. Bu durum, kadınların hem maskülen hem de dişil nitelikleri bir arada kullanabilme ve çocuklarına da bu anlayışı aktarabilme özgürlüğünü sağlamaktadır.

2.6.2. Kadın ve Annelik

Radikal feminist kuram, annelik konumuna en çok etki eden kuramlardan biridir. Bu kurama göre, kadınlar bedenlerinde tek söz hakkına sahip olmalı ve annelik kavramının kutsallığı sorgulanmalıdır. Annelerin ve anneliğin özgür seçimlere dayanması gerektiği

düşüncesi radikal feminizmde önemli bir yer tutar. Bu düşünce, çocuk sahibi olmayı isteyenlerin yanı sıra istemeyenler için de geçerlidir.

Annelik, kadınların toplumsal ve biyolojik bir konumu veya durumu olarak tanımlanır. Bu durumda, eril ideolojilerin etkisiyle kadınlara çeşitli roller ve sorumluluklar yüklenmiştir. Annelerin rolü ise en önemli rollerden biridir. Aile yapısının en küçük birimi olan ailede, baba dışında tek söz hakkına sahip olan kadın, annelik pozisyonunda üstünlük kurar ve ailedeki diğer kadınlar ve çocuklar üzerinde etkili olur.

Annelik, aynı zamanda değer verilen bir özgüllüğü temsil ederken, siyasal ve sosyal haklar talep edilecek bir toplumsal işlevi de içerir. Bununla birlikte, annelik aynı zamanda ezilmenin kaynaklarından biri haline gelir. Eril bir yapı olan devlet, anneliği kutsallaştırır ve önemser. Çünkü devletin devamı için aynı ırktan çocukların doğması ve neslin çoğalması, bu ırkın üstünlüğünü ve çoğunluğunu sağlamak anlamına gelir. Bu nedenle, kadınların bedenlerinde söz hakkı olduğunu savunan radikal feministler, kadınların asıl görevinin çocuk doğurmak olduğunu ve bu fikrin eğitim yoluyla yeni nesillere aktarıldığını ifade ederler.

Annelerin rolü ve annelik kavramı, çelişkili duyguları içeren saygı duygusuyla sıklıkla ilişkilendirilir. Annelik, soyut olarak kadının yüceltilmesine ve değer verilmesine katkı sağlar, ancak aynı zamanda kadının evin içine hapsolmesine ve güçsüz kalmasına neden olabilir. Saygı duygusu her zaman sembolik olarak temsil edilen ve yüksek statüye veya iktidara sahip olan nesnenin doğal bir sonucu değildir (Reiter, 2016: 156).

Annelik konumu, tek tanrılı dinlerde de büyük öneme sahiptir. Örneğin, Tevrat'ta yer alan bir bölümde, Adem'in karısı Havva'ya (Hayatı olan) adını verdiği ve tüm yaşayanların anası olduğu belirtilir. Bu, kadının insanlığın annesi olarak varoluş amacını ifade eder. İslam dininde Peygamber Muhammed de "cennet anaların ayakları altındadır" ifadesini kullanmıştır. Tek tanrılı dinlerin hepsi, kadınlara annelere saygı göstermeyi öngörür. Ancak, kadınların annelik rolüne yüceltilmeleri, otomatik olarak statülerinin ve saygınlıklarının daha yüksek olduğu anlamına gelmez.

Kadınlar arasında annelik rolüne sahip olma isteği, daha çok düşük eğitim düzeyine sahip kadınlarda görülmekle birlikte, eğitilmiş kadınlarda da nadiren ortaya çıkar. Aslında, kadına atfedilen bu rol, kadınlar için bir güç sembolüdür ve entelektüel birikimi olmayan kadınlar arasında, gücü annelik konumuyla arama ve bulma eğilimi gözlemlenir.

Belek Erşen'e (2015) göre, kadınların kendilerini gerçekleştirebilmelerinde annelik rolü önemli bir etkiye sahiptir. Kadınların kendi özelliklerini tanımlarken annelik rolünün ön planda olduğu düşünülür. İdeolojinin bireyleri öznel olarak nitelendirdiği ve

adlandırdığı bir süreçte, kadınlar kendilerini annelikle tanımlayarak ve bu kavramla var olmayı sürdürerek özne haline dönüşebilirler. Kadınlar hayatlarının anlamını annelik üzerinden inşa eder ve kendilerini sadece çocukları aracılığıyla gerçekleştirme eğilimindedirler (Belek Erşen, 2015: 52).

Ataerkil toplumlarda, kadına biçilen annelik rolü paradoksal bir durumu içerir. Bir yandan, annelik rolü kadını yüceltir ve kutsallaştırırken, diğer yandan anneliğin somut bir emek olduğu ve kadınların verimli olmadığı vurgulanır, artı değer emek kavramında görünmez hale gelir. Engels'in "Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni" adlı eserinde belirttiği gibi, analık hukukunun çöküşü, kadın cinsinin büyük bir tarihsel yenilgisidir. Ev içinde bile, erkeğin yönetimi elinde tuttuğu, kadının aşağılandığı, köleleştiği ve erkeğin keyfi ve çocuk doğurma aracı haline geldiği bir süreç yaşanmıştır. Bu durumda, annelik rolü kadının toplumda ve aile içinde statüsünü yükselten bir etken olarak görülse de, anneliğin somut emeği sıklıkla göz ardı edilir ve kadının ekonomik değeri azaltılır. Kadınların ev içinde yaptıkları emek, üretime katkı sağladığı halde görünmez hale getirilir ve değersizleştirilir. Başka bir ifadeyle, ataerkil toplumlarda kadının annelik rolüne yüklenen anlam ve değer, onun gerçek emeğini tanımamak ve onu sadece üreme işleviyle sınırlamak anlamına gelir. Bu durum, kadınların ekonomik ve sosyal alanda eşitlikten uzaklaşmalarına ve sınırlı bir rolle tanımlanmalarına yol açar (Brown, 2016: 20).

2.6.3. Kadın ve İş

Tarihsel olarak, kadınların iş alanları genellikle ev işleriyle sınırlı kalmıştır. Ancak Aydınlanma dönemi ve sanayileşme ile birlikte kadınlar kendilerini iş hayatında daha görünür bir konuma yerleştirme fırsatı bulmuşlardır. Bununla birlikte, eril toplum düzeninde kadınlar genellikle geleneksel ev işlerinin uzantısı olan işlerde konumlandırılmıştır.

Toplumda kadının doğurganlık özelliği nedeniyle zayıf ve güçsüz olarak görülmesi, kadının iş hayatında sınırlı alanlara yerleşmesine neden olmuştur. Ancak sanayileşme ve bilgi toplumuna doğru ilerleyen dünyada iş hayatı, geleneksel toplumlardaki aile içi üretim tarzından dış mekânlardaki işyerlerine kaymıştır. Ayrıca, iş hayatında artan farklılaşma ve uzmanlaşma, kas gücüne dayalı çalışmanın merkezi konumunu kaybetmesine yol açmıştır. Bu değişimlerle birlikte kadınlar, eril iş hayatında var olabilmek için imkânlarına sahip olmuş ve sadece ev içindeki görünmeyen emeklerinin dışında maddi gelir elde edebilecekleri ve söz sahibi olabilecekleri ortamlar oluşmuştur. Ancak küçük iş hayatında kadınlara biçilen roller genellikle şu şekilde özetlenebilir: güler yüz, el becerisi, cinsel cazibe gerektiren işler, toplumsal konulara ilişkin işler veya kadınların ev içindeki sorumluluklarının dışındaki bir

uzantısı olarak görülen eğitim, bakım ve temizlik işleri. Bu işler genel anlamda "kadın işi" olarak adlandırılmaktadır. Farklı bir söyleyişle, kadınların iş hayatında yer edinme sürecinde bazı ilerlemeler olsa da, hala cinsiyet rolleri ve toplumsal beklentiler tarafından sınırlı kalabilmektedir. Kadınların potansiyellerini tam anlamıyla gerçekleştirebilecekleri ve farklı alanlarda başarılı olabilecekleri bir eşitlik ortamı oluşturmak için cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konusundaki çabalar devam etmektedir (Küçük, 2015: 4).

Ataerkil toplumlarda, kadınların iş hayatında var olabilmek için genellikle eril normlara uyum sağlamaları gerekmektedir. Bu durum, kadının iş hayatında elde ettiği gücü korumak için, erkek egemen bir zihniyetin tutumlarını sergileyerek ve onun konumlandığı yerde kalarak gücünü göstermesini gerektirebilir. Bu nedenle, bazen daha baskıcı tutumlar sergileyen kadın yöneticilerin varlığı ortaya çıkabilmektedir.

Diğer yandan, sadece erkeklerin kabul gördüğü mesleklerde, örneğin polislik, askerlik, tornacılık gibi alanlarda kadınların kendilerini gösterme mücadelesi, ataerkil toplumun kadına biçtiği rollerin dışında her alanda var olma çabasını yansıtmaktadır. Kadınlar, ekonomik özgürlüklerini elde ederek kendilerini gerçekleştirmek, toplumda ve aile içinde saygın bir statüye ulaşmak için her geçen gün artan sayıda iş gücü piyasasında yer almaktadır. Ancak, modern çağda iş hayatında karşılaştıkları sorunlar da vardır.

Kadınların emeklerinin küçümsenmesi, eşitsiz ücretlendirme, yönetici tacizleri, tecavüzler ve erkek iş arkadaşları tarafından uygulanan mobbing gibi sorunlarla karşılaşmaları, kadınların iş hayatında var olmalarını zorlaştırmaktadır. Ayrıca, iş tanımlarının ve iş koşullarının genellikle erkek odaklı olarak belirlenmesi, kadınları iş dünyasında ikinci plana atmakta ve üst yönetim pozisyonlarında yer almalarını engellemektedir. Kadından beklenen geleneksel rol gereği aile ve kariyer arasında kalma zorunluluğu da kadınların kariyer gelişimini zorlaştırmaktadır.

İş hayatına atılan kadınların çoğu, maddi gelirin verdiği güç ve kendi ayakları üzerinde durabilme yetisiyle özgüvenlerini arttırmaktadır. Bu da bazen eril bir güç gösterisiyle dışarıya karşı kendini ifade etmelerine yol açabilmektedir. Ancak bu kazanılan gücü, bazen acımasız bir şekilde sadece eril zihniyete değil, aynı zamanda diğer kadınlara karşı da kullanabilme eğilimi gözlemlenebilir.

2.6.4. Kadın ve Beden

Kadın bedeni, dinlerde ve devlette büyük önem taşıyan bir konu olarak kabul edilmekte ve üzerinde hâkimiyet kurulması gereken bir nesne olarak görülmektedir. Bu durum, kadın bedenine yönelik kurallar ve yasaklarla birlikte kadının cinsiyetinin kontrol

altında tutulması gerektiği düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Özellikle kadının örtünmesi, cinsiyetlerin ayrılması ilkesinin bir uzantısı olarak değerlendirilmektedir ve cinsiyetlerin özgürce bir arada bulunmasının tehlikeli olduğu varsayımından kaynaklanan bir zorunluluk olarak görülmektedir. Bu durumda, tecrit ve örtünme gibi uygulamaların kadın üzerinde yoğunlaşması, tehlikenin en önemli odağının kadın olduğunu göstermektedir.

Kadın bedeni, sadece doğurganlık özelliğinin ötesinde cinsel bir nesne olarak indirgenmektedir. Ancak, bedeninin önemini fark eden bazı kadınlar için bedenleri bir güç sembolü haline gelebilmektedir. Rönesans döneminden beri kadın bedenine yüklenen anlamlar çeşitli değişimler göstermiştir. Örneğin, Rönesans döneminde kadın bedeni, insanı günah işlemeye yönelten bir araç olarak kabul edilmişken, Reform karşıtı Barok döneminde ise beden imgesi "ruhun iğrenç giysisi" olarak tanımlanmıştır. Bu dönemlerde kadın bedeni, etle birlikte düşünülen, cinsel arzunun merkezi ve etin dürtüsü olarak algılanmıştır (Akay, 2009: 5).

Din, devlet ve eril toplumun kadın bedenini günahkâr ve tehlikeli olarak görmesi, kadının bedenini gizlemesi için ortaya çıkan ayetler, yasalar ve gelenekler, aslında kadın bedeninin güçlü ve etkili bir aktör olduğunu göstermektedir. Ataerkil sistemin temellerinin kadının ezilmesine dayandığı bir ortamda, cinselliğin düzenlenmesi ve denetimi pratikte kadın bedeninin ve doğurganlık yeteneğinin kontrol edilmesiyle gerçekleşir. Bu nedenle, kadın bedeni üzerinde toplum tarafından yapılan müdahaleler kültürel, politik ve ekonomik boyutlarıyla çok yönlüdür.

Fiziksel güce sahip olamayan kadın, bedeninin önemini fark ettiğinde bunu bir güç kaynağı olarak kullanmaktan çekinmemektedir. Bedenin önemi, toplumsal roller ve beklentiler tarafından şekillendirilir ve bedenin denetim altına alınmasıyla sınırları belirlenir. Beden, aynı zamanda kültürel, politik ve ekonomik bir endüstri ve gelir kaynağı haline getirilerek üzerinde kontrol ve denetim kurulur. Beden, itaat ya da isyanın sembolü olarak görülür ve iktidar yapılarının ifade edildiği bir alan haline gelir (Bilgin, 2016: 1).

Kadın bedeni tarih boyunca etkili bir aktör olarak var olmuş ve müdahalelere maruz kalmıştır. Bu süreçte kadınlar, bedenlerinin güzellikleri ve cazibeleriyle kendilerini görsel bir nesneye dönüştürmüşlerdir. Ataerkil toplumda ise kadınlara dışarıdan dayatılan bu süreç, kadınlarda sürekli bir kendilerini gözlemlenme ve beğenilme arzusu yaratmaktadır. Kadının toplum içindeki varlığı, erkeğinkinden farklıdır ve bu uygulama ve törelerle belirlenir.

Erkeklerin hükmeden güç konumunda olduğu bir toplumda, kadınların sadece cinsel objeler olarak var olması, kadınların bedenlerinin etkisinden kaynaklanmaktadır. Kadınlar, bedenlerini elinden alınamayan bir güç unsuru olarak kullanırken, toplumsal kişilikleri de

sınırlı ve koşullu bir yerde gelişmiştir. Kadının varlığı, bu sınırlı ve koşullu yerde ustalıklı yaşayabilmesiyle şekillenmiştir, ancak kadının öz varlığı bu süreçte ikiye bölünmüştür.

Kadınların bedenlerinin gücünü eline alması, onları erkeklerin ulaşamaz gücüne eşit kılar. Kadınlar, entelektüel bir birikim veya annelik içgüdüleri gibi faktörlerle donatılmamış olsalar bile, bedenlerinin gücünü tek güç kaynağı olarak görürler. Kadının bedeninin kimlik kazanması, cinsellik ve cinsel keşfin önemli bir rol oynar. Psikanaliz, bu konunun çözümlenmesinde Freud ve Lacan gibi düşünürlerle önemli bir konuma sahiptir. Freud, cinsel kimliğin yapılandırılma sürecini anatomik yapının psişik sonuçları olarak değerlendirirken, Lacan ise cinselliği oluşturan öznenin toplumda kendine yer edinmesi olarak açıklar.

Sonuç olarak, kadın bedeni tarih boyunca etkili bir aktör olarak var olmuş ve kadınlar, bedenlerinin gücünü kullanarak kendi kimliklerini oluşturmuşlardır. Ataerkil toplumun baskılarına rağmen kadınlar, bedenlerinin etkisini fark etmiş ve bu gücü kendileri için bir araç olarak görmüşlerdir. Cinsellik ve beden, kadınların kimliklerini şekillendiren önemli unsurlardır ve psikanaliz gibi disiplinler bu sürecin anlaşılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Kozlu, 2009: 12).

2.7. Ataerkillik

2.7.1. Ataerkinin Doğuşu

Ataerkiyi ve ataerkil sistem içerisinde kadının yerini açıklayabilmek için öncelikle ataerkil sistem öncesi toplumsal yapının tahlil edilmesinde fayda görülmektedir. Bu sebeple, bu başlık altında ataerkil sistem öncesindeki toplumsal hayatta kadın ve erkek rolleri ile aile yapısının incelenmesinin ardından, ataerkil sistem ve ataerkil sistemdeki kadının rolü açıklanmaya çalışılacaktır.

2.7.2. Ataerkil Öncesi Anaerkil Dönem

Aile hareketli bir yapıya sahiptir ve toplumun geçirdiği gelişim süreçlerinden etkilenir (Engels, 2017: 38). Bu nedendir ki tarihin farklı dönemlerinde gözlenen aile ve buna bağlı olarak gelişen toplum yapılanmaları birbirlerine kıyasla farklılık göstermektedir. İnsanların ilk toplulukları olarak nitelendirilen anaerkil toplumların var olduğuna dair ilk tezler 19. yüzyılda Johan Bachofen ve Lewis Henry Morgan isimli iki araştırmacı tarafından ortaya atılmıştır (Berktaş, 2019: 38). Bachofen'in iddiasına göre, insan toplumu başlangıçta anaerkindi ve mutlak güç annedeydi (Wiesner-Hanks, 2022: 27). Morgan yaptığı araştırma kapsamında, incelediği dönemde kadınların dinsel ve siyasal faaliyetlerde büyük bir role

sahip olduğunu, ekonomi konusunda egemen olduklarını ve soyun ana tarafından hesaplandığını gözlemlemiştir (Berktaş, 2019: 38).

M. Zeki Duman'a göre Morgan'ın tespitine konu döneme anaerkil denilmesinin iki önemli nedeni vardır. İlki soy zincirinin anneye göre belirlenmesi olup, ikincisi kadının üretim süreci kapsamında sahip olduğu büyük roldür (Duman, 2012: 25). Benzer bir başka görüşe göre ise anasoyluluk anaerkil toplum düzeninin temelini oluşturmaktadır (Çimen, 2011: 74 akt. Serinken, 2016: 1072). Öyle ki kadının soy çizgisinden erkeğin soy çizgisine geçiş ile birlikte anasoyluluk dönemi, yerini babasoyluluk düzenine bırakmıştır. Tarihsel süreç içerisinde yaşananlar doğrultusunda ortaya çıkan babasoyluluk ile anaerkil sistem sona ermiş, ataerkil sisteme geçilmiştir (Akal, 2019: 225-255). Ataerkil toplum düzeni ve bu düzenin getirdiklerinin incelenmesinden önce anasoylu aileye dayandığı kabul edilen anaerkil sistemin nasıl işlediğinin açıklanması kadınların toplumsal statüsünün tarihsel gelişimini anlamak adına önem arz etmektedir. İnsanın gelişim sürecinde cinsel ilişkilerin ve evlilik şekillerinin sabit kalmayarak toplumun geçirdiği değişimlere paralel olarak değişiklik gösterdiğine yukarıda değinilmiştir. Aile ve evlilik arasında da sıkı bir bağ olduğu ve evliliğin ailenin temeli olduğu görüşünden hareketle, tarihin ilk dönemlerindeki aile ve toplumsal yapılanmanın sonraki dönemlere göre farklı olduğunu söylemek mümkün olacaktır (Karşı, 2019: 2). Nitekim anasoyluluğun geçerli olduğu dönemdeki evlilik günümüz dünyasındaki evliliklere kıyasla farklılık göstermektedir. O dönemde evlilik kurumu, kurumsal nitelikte değildi ve bu evlilikte kadın ile erkeğin birbirine bağlılıklarından söz edilememekteydi (Kızılkaya, 2006: 24).

Buna bağlı olarak kadınlar ve erkekler birden fazla kişiyle cinsel anlamda birlikte olmakta ve bu durum babalık konumunun belirsizliğine yol açmaktaydı (Serinken, 2016: 1072). Bu belirsizlik koşulları içinde doğan bebeklerin yalnızca annesinin tespit edilebilmesi mümkün oluyordu ki bu durum soy bağının anaya göre kurulmasının yegâne sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır. Soy bağı anaya göre kurulan bu düzende çocuklar da doğal olarak anneye ait kabul edilmekteydi. Bachofen'in "analık hukuku" olarak adlandırdığı anasoyluluk Engels tarafından şu şekilde anlatılmıştır:

Anelik hukukuna göre, yani soy zinciri sadece kadınlar tarafından hesaplandığında, servetin aile içinde kalması gerekiyordu. Miras yoluyla geçen eşyalar, annenin akrabalarına geçerdi. Ancak, ölen bir erkeğin çocukları babalarının soyuna değil, annelerinin soyuna aitti. Bu çocuklar, başlangıçta annelerinin diğer akrabalarıyla birlikte mirasçı olurlardı ve belki de birinci derecede olan annelerinin mirasçıları olurlardı. Ancak, babalarının mirasçısı olamazlardı çünkü babalarının soyuna ait değillerdi. Bu nedenle, hayvan sürüleri

gibi mal varlıkları ölen kişinin erkek ve kız kardeşleriyle, kız kardeşlerinin çocuklarına veya annenin kız kardeşlerinin çocukları ve torunlarına geçerdi. Ancak kendi biyolojik çocukları mirasçı olamazdı. (Engels, 2017: 67).

Anasoyluluk sisteminin geçerli olduğu dönemde insanlar büyük emekler gereksiz toplayıcılık yaparak doğanın ürünlerinden faydalanma imkanına sahiplerdi (Kızılkaya, 2006: 11). Toplayıcılık döneminde boy gösteren avcı-toplayıcı toplumlardaki görev dağılımı şu şekilde gerçekleşmiştir: erkekler avcılık için dışarıya gitmiş; kadınlar ise toplayıcılıkla uğraşarak evin önünde ekin ekmeyi, tahıl yetiştirmeyi, bitkilerden yemekler pişirmeyi öğrenmişlerdir (Serinken, 2016: 1072).

Kadının yiyeceğin esas bölümünü elde etmek suretiyle oynadığı rol ile toplumsal statüsü arasında sıkı bir bağ mevcuttur; zira gerçekleştirdiği faaliyetler yüksek değere sahip işlerdir (Berktay, 2019: 44). Bahse konu yüksek değer Robert Briffault tarafından şu şekilde özetlenmiştir:

“Avlanma döneminde ve ilk tarım toplumlarında erkeğin çok az bir katkısı olurken, kadınlar tek başlarına servet üretmekteydi. Tarımın kadınların elinde gelişmesiyle kadınların ekonomik üstünlüğü büyük önem kazandı.” (Briffault, 1990: 204).

Doğadan sorunsuzca yararlanma durumu, doğanın insanların maddi ihtiyaçlarını karşılayamaz duruma gelmesi ile değişmiş, bu değişim çerçevesinde yabani hayvanlar avlanmış, evcilleştirilmiş ve onların etinden, sütünden, derisinden yararlanılmıştır (Kızılkaya, 2006: 11). Evcilleştirilen hayvanların işgücünden yararlanılması ise tarım için gereken emeğin yoğunluğunu azaltmış ve kadının tarımsal alandan uzaklaşmasına sebep olmuştur. Nitekim evcil hayvanlardan bu denli fayda sağlanmasının, vahşi hayvanların avlanması ihtiyacını da azalttığı ve bu doğrultuda erkeklerin rol ve görevlerinde de değişime yol açtığı düşünülmektedir (Hızal, 2004: 42). O güne kadar avcılıkla meşgul olan erkek, hayvanların evcilleştirilmesiyle ekonomik anlamda ayrıcalıklı bir konuma yerleşmiştir çünkü hayvanların evcilleştirilmesi ve sürülerin yetiştirilmesi, toplayıcılık dönemindekinden çok daha zenginlik ve bolluk getirmiştir (Engels, 2017: 65).

Erkeklerin avcılık yaptığı dönemde, avlanan hayvanlar üzerinde erkeğin özel mülkiyet iddiasında bulunması söz konusu değildi. Ancak tarımda yaşanan gelişmeler ile beraber, çiftçilik ve yiyecek işleme araçları ile dayanıklı kaplar üretilmiş; çalışma aletleri ve evcilleştirilen hayvanlar, biriktirilebilir ve gelecek kuşaklara aktarılabilir niteliğe sahip olmuş ve böylece özel mülkiyet olgusunun zeminini hazırlamıştır (Wiesner-Hanks, 2022: 43). Değişen işbölümüne göre erkeğe yiyeceğin ve bu iş için zorunlu olan aletlerin sağlanması düşüyordu; bunun sonucu erkek bu çalışma aletlerinin ve hayvan sürüsünün

sahibi kabul ediliyordu (Engels, 2017: 66). Ne var ki, soyun belirlenmesinde kadının etkin rolü varlığını devam ettirmekteydi ve analık hukuku gereği erkekler mülkiyetlerini çocuklarına aktaramamaktaydı.

Mülkiyeti elinde bulunduran erkeklerin varlıklarını kendi çocuklarına bırakma istekleri ile yeni bir aile ve toplum yapısına geçiş süreci başlamıştır. Bir başka deyişle, özel mülkiyet ve mülkiyeti devretme arzusu analık hukukunun geçerli olduğu iki-başlı evliliğin çözümlenmesine neden olmuştur (Wiesner-Hanks, 2022: 31). En nihayetinde tek eşliliğe eğilimli olan iki-başlı evliliğin yerini tek-eşli aile kurumu almıştır (Kızılkaya, 2006: 52). Bu ailede erkek üyelerin çocukları aile içinde kalacak, kadın üyenin çocukları da babalarının ailesinden sayılacaktı, yani bu ailenin soy zinciri babaya göre belirlenecek ve işleyişte analık hukuku yerine babalık hukuku geçerli olacaktı (Çelik, 2008: 90). Babalık hukuku ile beraber erkek egemenliğinin kapladığı alan genişlemiş, erkekler mirasını bırakacakları çocukların meşru olduğundan emin olmak için kadınların cinsel yaşamını denetlemeye soyunmuştur (Wiesner-Hanks, 2022: 27). Engels'e göre analık hukukunun yıkılışı kadın cinsinin en büyük tarihsel yenilgisi olmuştur (Engels, 2017: 68). Çünkü anasoyluluktan babasoyluluğa geçiş sürecinde; tek-eşli aile kurumu kapsamında kadınlar cinsel olarak sınırlandırılmış ve kadın işgücünün yerini erkekler tarafından evcilleştirilen hayvanların almasıyla, kadın ekonomik olarak ikincil konuma yerleşmiştir (Berktaş, 2019: 39). Söz konusu rol değişiklikleri, ataerkilliğe geçişin temeli olmuştur.

2.7.3. Ataerkil Sistem

İngilizce karşılığı (patriarchy) Yunanca pater (baba) ve archie (komuta) sözcüklerinin birleştirilmesinden türetilen ataerki, soyda babayı esas alan ve ailedeki çocukları baba soyuna dahil eden topluluk düzeni anlamına gelmektedir (Güncel Türkçe Sözlük, 2021). Bir sistem olarak ise ataerkillik, erkeklerin kadınlar üzerinde egemenlik ile baskı kurduğu ve onları sömürdüğü sosyal yapı ve pratikleri içeren bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Bhasin, 2015: 26-27). Yukarıda açıklandığı üzere, tarihsel süreçte ailenin geçimini sağlayacak araç ve evcil hayvanların erkeğin mülkiyeti sayılması, erkek bireye güç kazandırmış ve bu güç doğrultusunda toplumsal yaşama dair düzen erkeğin istekleri doğrultusunda düzenlenmeye başlamıştır (Kızılkaya, 2006: 52). Söz konusu başlangıç ataerkil sisteme geçiş olarak kabul edilmiş, bu geçiş insanlığın en büyük devrimi sayılmış ve ne yazık ki bu devrim kadınların aleyhine olacak şekilde gelişmiştir (Kızılkaya, 2006: 27). Bir başka ifadeyle, kadınlar devrim niteliğindeki bu yeni sürecin oluşturduğu hiyerarşik

yapı altında ezilmiştir (Çelik, 2008: 129). Öncelikle, ataerkil düzende ortaya çıkan yeni evlilik kurumu, üremeyi ana amaç edinen bir iş bölümüne dayanmıştır (Kızılkaya, 2006: 43).

Erkeğin sahip olduğu serveti kendi soyundan gelen bireylere bırakma isteği kadın ve erkek arasındaki cinsel ilişkilere yansımış ve kadının kocasından başkasıyla ilişki yaşaması yasaklanmıştır (Kızılkaya, 2006: 44). Bu yasak, elde edilen taşınır/taşınmaz mallar ve çocuklar ile kadının da babanın özel mülkiyeti konumuna sürüklenmesi demektir. Üretim sürecinden halihazırda el çektirilen kadın, yalnızca tek bir erkekle ilişkiye girmesi veya bir başka erkekle cinsel ilişkiye girmemesi kuralları ile sınırlı bir alana hapsedilmiştir. Ancak burada altı çizilmesi gereken husus şudur ki, kadının ezilmişliği yalnızca cinsel kimliğinden kaynaklanmamaktadır. Ataerkil düzene geçilmesinden önce ezilme ve sömürülme ile karşı karşıya kalmayan kadın, üretimdeki rolünü kaybetmesiyle ezilmeye başlamıştır ki iki cins arasındaki bu işbölümü kadının toplum içindeki konumunu belirleyen nedenlerden farklı bir nedene dayanmaktadır (Engels, 2017: 60; Kızılkaya, 2006: 79). Temeli ekonomiye dayanan bu işbölümüne bağlı olarak gelişen ezilmişliği kadının cinsiyetine bağlamak bu sebeple isabetli değildir. Daha önce de belirtildiği üzere, üretim araçlarının sahibi olan erkek evinin geçimini sağlayacak üretimleri gerçekleştirirken kadın eve kapatılan taraf olmuştur.

Erkekler ise en yararlı ve kazançlı üretimi yapan kişiler olarak daha güçlü bir konuma gelmiş, kadınlar üzerindeki hakimiyetlerini ekonomik yönden de sağlamışlardır (Kızılkaya, 2006: 79). Sözün kısası temelinde zaten eşitsizliği içeren iş bölümü, “ana”ya kadın kimliğini giydirmiş, başlangıçta pek de önemli bir işleve sahip olmayan erkeği bir toplumsal cinsiyet olgusu olarak kadının karşısına yerleştirmiştir (Kızılkaya, 2006: 83). Bu noktada ataerkil düzen ile birlikte karşımıza çıkan olgulardan bir tanesi olan toplumsal cinsiyet ve biyolojik cinsiyet kavramları önemlidir. Biyolojik cinsiyet, kadın ve erkek cinslerini genetik ve biyolojik özellikler üzerinden tanımlayan ve birbirinden ayıran bir kavramdır (Avrupa Konseyi (AK), 2022); Demir, 2017: 163; Bhasin, 2015: 10). Toplumsal cinsiyet ise, kadın ve erkek arasındaki farklılıkları biyolojik anlamdan ziyade sosyolojik ve kültürel anlamda vurgulamak için kullanılan bir kavramdır (Ersöz, 2016: 20-21). Ataerkil düzenin, kadın ve erkek arasındaki hiyerarşik ilişki sistemi olarak toplumsal, ekonomik ve cinsel ilişkileri dönüşüme uğrattığına değinilmiştir. Bu dönüşümler özellikle cinsiyet kimlikleri ve rolleri konusunda bir dizi ön kabulün ortaya çıkmasına ve yerleşmesine yol açmıştır (Berktaş, 2019: 26). “Toplumsal Cinsiyet Rollerini” tam da bu konudaki kavram ihtiyacını karşılamaktadır. Bahse konu ataerkil ön kabuller veya diğer bir ifadeyle toplumsal cinsiyet rolleri Fatmagül Berktaş tarafından şu şekilde özetlenmiştir:

Kadınlar ve erkekler, farklı ihtiyaçlara, yeteneklere ve işlevlere sahip oldukları düşünülerek değerlendirilir. Bu farklılık, Tanrı tarafından verilen toplumsal roller açısından da ortaya çıkar. Erkekler doğal olarak güçlü ve akılcı kabul edilir, bu nedenle liderlik yeteneklerine sahiptirler. Kadınlar ise daha zayıf ve akıl yönünden daha düşük kabul edilir. Bu durum, onları güvensiz ve siyasi katılım açısından elverişsiz hale getirir, bu yüzden siyasi ve kamusal alanda yer almamaları gerektiği düşünülür. Erkekler, rasyonel zihinsel yetenekleriyle dünyayı düzenleme sorumluluğuna sahiptir. Kadınlar ise çocuk doğurma ve yetiştirme yetenekleri nedeniyle günlük yaşamın ve türün yeniden üretilmesi işlevini üstlenirler. Her iki işlev de önemlidir, ancak erkeklerin işlevi daha üstün kabul edilir. Başka bir deyişle, erkekler "yüce" faaliyetlerle uğraşırken, kadınlar "daha düşük" faaliyetlerle uğraşırlar. Erkekler, kadınların cinsel ve üreme yeteneklerini kontrol etme hakkına sahiptir, ancak kadınların böyle bir hakları yoktur (Berktaş, 2019: 27).

Toplumsal cinsiyete dayalı ön kabuller, ailede ve toplumda kadın ile erkek cinsiyetlerinin rollerini belirlemekte ve cinsiyetler arasında hiyerarşik bir ilişkiye yol açmaktadır. Toplumsal cinsiyet kabulleri ile üstlenilen roller, ataerkil sistemin başlangıcındaki iş bölümünü doğallaştırmıştır. Anaerkil toplum düzeninden ataerkil sisteme geçilmesiyle birlikte kadınlar doğurganlıkları sebebiyle ev içinde çocuk bakımına ilişkin görevler üstlenmişlerdir, zaman içerisinde bu durum kadının doğası gereği eve ve aileye dönük olduğu görüşünü ortaya çıkarmıştır (Ersöz, 2015: 88). Bu anlayışa göre, olgun bir erkeğin yapması gereken gelir elde edebileceği bir iş bulup evin geçimini sağlamakken, normal bir kadının yapması gereken ev içinde çocuk bakımını ve ev işlerini idare etmektir.

Kadın ve erkeğin farklı eylem alanları olduğu görüşüne dayalı bu iş bölümü, kadınların ikincil konumunu kadının biyolojik cinsiyetinin doğal bir sonucu olarak göstermiştir (Berktaş, 2019: 77). Halbuki ataerkil kabuller çerçevesinde yüklenen roller ile biyolojik özellikler birbirinden farklı durumları ifade edebilmekte olup tamamen bir örtüşme söz konusu olmamaktadır. Örneğin kadınların biyolojik olarak üreme kapasitesinin olması veya olmaması biyolojik cinsiyetin bir özelliğiysen, "annelik" ataerkil sistemin kadınlar için zorunlu kıldığı bir toplumsal cinsiyet rolüdür ve sosyal bir boyutu da vardır (Gürgey, 2022: 387- 389). Dolayısıyla kadın ve erkek arasındaki sosyal farklılıkların biyolojik özelliklerin getirdiği kaçınılmaz farklar olduğu konusunda şüphe duymak ve bu doğrultuda söz konusu farklılıkların, anatomik farklılıklara sosyal anlamlar yüklenerek, bir diğer ifadeyle kurgulanarak ihdas edildiğini iddia etmek mümkündür (Akal, 2019: 267-268).

Ataerkilliğin başlangıcında kendini gösteren, kadın ve erkeğin farklı işleri üstlenmesi hali literatürde cinsiyete dayalı iş bölümü adı altında incelenmekte olup, bu tür bir iş bölümü

hem toplumda hem ev içinde yürütülecek işleri kimin yapacağına dair ayrımı ifade etmektedir (Dedeoğlu, 2000:148-150). Cinsiyete dayalı iş bölümü olgusu toplumsal, kültürel ve dinsel öğelere bağlı olarak zaman zaman biçim değiştirse de yüzyıllardır varlığını sürdürmektedir (Aslanbumin, 2011: 13-14). Cinsiyete dayalı iş bölümünün kadınları belirli bir alana kapama ve o alanla sınırlama gibi bir etkiye sahip olduğu kabul edilmektedir (Bora, 2012: 180). Kadınların belirli alanlar ile sınırlanması, aslında diğer alanlardan da dışlanmaları sorununu beraberinde getirmektedir. Ataerkil sistemde bu dışlanma kamusal alanda vücut bulmuştur.

Engels'e göre, ataerkil düzene geçilmeden önce kadınlar tarafından yürütülen ev yönetimi işi, erkek tarafından yiyecek sağlanması gibi toplumsal bir zorunluluktan ve kamu işi olarak görülmekteydi. Fakat ataerkil sistem içinde gelişen iş bölümü sonucunda kadın kamusal alanda yürütülen üretim sürecinden uzaklaştırılmakla kalmamış, kendisine baş hizmetçi sıfatı verilmiştir; yani ev yönetimi artık toplumu ilgilendirmeyen özel bir hizmet haline gelmiştir (Engels, 2017: 87). Görüldüğü üzere, ataerkillik kavramı Engels'in nitelendirmesiyle "kamu işi ile özel hizmet" ayrışmasında kilit bir rol üstlenmiştir, çünkü kadınların kamusal alandan dışlanması, ataerkil sistem ile kendini gösteren toplumsal cinsiyet ve buna dayalı iş bölümünden kaynaklanmıştır (Ersöz, 2015: 88). Ayrıca ataerki, ekonomik düzen, gelenekler, din ve aile düzeni aracılığıyla kamusal alan kavramı zaman içinde bir toplumsal olgu haline dönüşmüştür (Yükselbaba, 2017: 29). En nihayetinde kadınların ev içiyle ve ev içi işlerle sınırlandırılarak özel alana hapsedilmesi suretiyle kamusal alandan dışlanması, toplumsal cinsiyet rollerini yeniden üreten ve sürekliliğini sağlayan kamusal alan/özel alan karşıtlığına sebebiyet vermiştir.

XV. yüzyıla gelindiğinde ise kadınların kent yapılanmasındaki çalışma hayatına katılımı büyük ölçüde azalmıştır, bir diğer ifadeyle ticaret hayatından tasfiye edilmiştir (Genç, 2011: 248). Yine bu dönemde cinsel baskıyı yönlendirmek suretiyle toplum yapısında etkin bir rol oynayan kilise de kadının konumunun kötüleşmesinde pay sahibi olmuştur (Aslanbumin, 2011: 429). Kilise evliliğin kadın, erkek ve tanrı arasında imzalanan kutsal bir antlaşma olduğunu, kadından beklenenin kocasına itaat etmesi ve ona evlilik birliği içerisinde meşru çocuklar vermesi gerektiğini öğütlemiştir (Çelik, 2008: 113). Kilise bu faaliyetleriyle kadının toplumdaki ikincil konumunu pekiştirmiş ve kadınlara atfedilen aileye ve eve dönük işlerin yürütüldüğü özel alanı kontrol altına almaya çalışmıştır. Bu nokta itibarıyla, kadınların ataerkil toplumsal yapı kapsamında siyasi iktidar ve kilise tarafından belirlenmiş alanlara ve sınırlı rollere mahkûm edildiğini söylemek mümkündür. Toparlamak gerekirse, anasoyluluktan vazgeçilmesi ve o dönemde "ana" olmaktan ibaret olana kadın

kimliği giydirilmesi ile gelişen ve tarihsel süreç içerisinde kapsamına kattıkları ile yoluna bugün bile devam eden ataerkil zihniyet, kadınların erkeklerden gerek fiziksel gerek ise zihinsel anlamda aşağıda olduğu, cinselliğin yalnızca kadınlar açısından kontrol altında tutulmasının toplum ve aile yapısının korunması için yeterli olduğu, başta çocuk doğurmak olmak üzere ev içi alanda yürütülmesi gereken tüm işlerden kadınların sorumlu olduğu ve hatta doğası gereği bu işleri yapmaya yatkın olduğu, evlilik birliği içerisindeyken ev içi sorumlulukların yerine getirilmesinin kutsal görev olduğu, yönetim faaliyetlerinin yürütüldüğü kamusal alanda kadınlara yer olmadığı iddia edilen bir toplum düzeni yaratmıştır.

2.7.4. Ataerkillik Üzerine Feminist Bakış Açısı

2.7.4.1. Feminist Bakış Açısıyla Ataerkillik-Erkeklik

Feminist hareketler Aydınlanma dönemi sonrası kadınların topluma karşı baş kaldırış hareketi olarak nitelenebilir. Kadınlar toplumdaki statülerinin erkeklik algısı etrafında ezilmişliklerinin önüne geçebilmek için feminizm kavramı etrafında bir duruş sergilemişlerdir. Bu duruş toplumsal, hukuki, ekonomi ve daha bir çok alanda kadına yönelik eşilikçi tavrın olumlu değişimine uğramıştır (Taş, 2016). Feminizmin temelinde ataerkil kavramı karşısına almak vardır. Feminist hareket eril güce karşı bir tahakküm içerisindedir. Feminizm bilindiği üzere kadına yönelik her türlü baskılayıcı güce karşı eleştirel bir yapı geliştirir. Ataerkillik de bu eleştirel yapının baş sorunudur. Feminist kadınlar toplum içerisindeki yerini her zaman sorgulamışlardır. Feministlere göre örneğin bir kadın evin dışında ya da kanun önünde ne kadar eşitlikçi olsa da evin içinde yine bir erkek egemenliği altına girer. Bu yüzden ataerkilliğin olduğu her alan feministler için bir mücadele alanı olmuştur (Güneş, 2017).

Marksistler kadınların toplumdaki ezilmişliklerine feminist hareket etrafında farklı bir bakış açısı getirmişlerdir. Marksist ve sosyalist kuramların feministler üzerine açıklamalarına bakıldığında farklı bir perspektif geliştirilir. Burada marksistler erkekte ziyade toplumu hedef alır. Marksistler feministlerin yani kadınların ezilmişliklerini yine aynı toplumda yaşayan etnik yapıya ve üretim ilişkilerine bağlar. Çünkü üretim sürecinde kadın gücü erkek gücünün yanında dezavantaj olarak bilinir ve sömürülür. Bununla birlikte kadının eve hapsedilmesi onu ev içi işlerde ve cinsellik üzerinde bir açıklamaya tabii tutmuştur. Tüm bunlarla beraber kadının ırkı ve etnik kökenleri de bedenleri üzerinden kontrolü ele vermektedir. Yani siyah ve yoksul olan bir kadın, üst sınıflardan beyaz olan bir kadınla kıyaslandığında daha savunmasız görülür (Berberoğlu, 2012:205-207).

Kate Millett cinsel politika adlı eseriyle feminizm hareketinde önemli bir etkiye sebep olmuştur. Özellikle Millett'in (1987:47-48) "*ataerkil ilkelerin iki yönlü olarak görüldüğü, yani erkeklerin kadınlara, yaşlı erkeklerin daha genç erkeklere hükmetmeleri*" fikri önemli bir odak noktası olmuştur. Yani ataerkillik her toplumda ve her yerde iktidarı elinde bulunduran bir evrensel yapıdır. Erkeklerin kadınlar üzerinde cinsel tahakküm kurması da bir iktidar meselesidir. Bunların değişmesi o kadar kolay değildir. Ne zaman ki tahakküm ve iktidar gücü ortadan kalkar işte o zaman kadın ve erkek tam manasıyla toplumda eşit bir yapıya bürünebilirler. Feministlerin özellikle savaş açtığı nokta sınıfsal eşitsizlik olmuştur. Sınıfsal eşitsizlik tarihin her yerinde kadınların karşısına çıkan bir olgu olmuştur.

Kadınlar özellikle feminist kadınlar sınıfsal mücadeleye yönelik çaba sarfetmişlerdir. Toplumun özellikle erkeğin yarattığı bu sınıfsal mücadele ekonomiden ev içi hareketlerine kadar her yerde kadına karşı bir eşitsizlik yaratır. Kadınlar adeta ezilen sınıfı oluşturan bir pozisyona bürünür. Kadınların baskı altına alınmaları, cinsellikle nitelendirilmeleri ve her zaman erkekler tarafından saldırıya uğrayabilecek bir yapıda olmaları onları sınıfsal mücadelede ikinci konuma itmiştir. Böylelikle baskı altına alınan kadınlar özgürleşmeyi ancak kendi sınırlı alanları içerisinde aramışlardır (Güneş, 2017).

2.7.4.2. Sosyalist Feminist Bakış Açısı İçinde Ataerkil Tartışmalar

Sosyalist feministler kadın meselesinin çözümüne ataerkil yapıyı da dahil eder. Sosyalist feministler, ataerkilliği kadın içerisinde ele alarak her ikisine de fayda sağlama noktasına gider. Yani ataerkillikten fayda sağlama noktasını seçer. Kadınlar üretim, çocuklar ve cinsellik üzerinden ele alınır. Sosyalist feministler ailenin yani kadının özgürleşeceği fikrini eleştirir. Çünkü sosyalist değişimde ailenin her hangi sosyalist bir değişimi yoktur. Christina Delphy "Baş Düşman" çalışmasında sosyalist perspektif üzerinden ataerkil açıklamasını farklı çözümler. Ona göre kadının üretim ve yeniden üretim adı altında emeğinin sömürüldüğü aile içi mekanizmasında asıl sorun bu değildir. Çünkü tüm bu mekanizma toplumun her yerinde geçerli bir yapıyı teşkil eder. Asıl sorun sömürünün asıl kaynağı, ayrı bir sistem halini alan ataerkildir (Delphy, 1992: 71-91). Burada bizzat kavrama yönelilmiştir. Yazara göre kavram ortadan kalkarsa asıl sorun çözülmüş olacaktır. Heidi Hartmann'a göre ise sorunun kaynağı maddi temelde aranmalıdır.

Heidi Hartmann'ın (2006) "Marksizmin ve Feminizmin Mutsuz Evliliği" makalesi ataerkilliği maddi temele oturtur. Yani maddi temeller sosyal yapı içerisinde belirleyici bir yapıdadır. Bu yapı da erkeği koruyarak kadına karşı daha güçlü hale getirmede etkili olur. Öyleyse maddi yapıya yönelilmeli yani sorun burada aranmalıdır. Bu çözümleme de

ataerkil yapı içerisinde kadına yönelik ezilmişlik, yerini maddi yapıya bırakır. Hartmann bu yüzden maddi yapıyı feminizmin perspektifine indirger. Sosyalist feminist kuramı içerisinde Delphy ve Hartmann gibi bir çok önemli düşünürün üzerinde durduğu asıl kaynak sorunu, başlı başına sosyalist feminist kuramının odak noktasını oluşturur. Sosyalist feminist burada sistemin toplumsal cinsiyet çizgileriyle nasıl oluştuğu sorusu üzerinde durur. Onlara göre kapitalist emek üzerine indirgeme yapılarak kadınların kapitalist sistemdeki durumlarıyla ilgili asıl bilgiye buradan ulaşılabilir. Yani kadınların kapitalist sistemde ikinci planda olması kapitalizm için vazgeçilmez bir sistemdir (Young, 1994). Bu yüzden özellikle kapitalist sisteme burada vurgu yapılır. Yani ataerkil sistem asıl sorun olarak görülmez. Sosyalist feministlerin ataerkil çözümlemesi, kadının ezilmişliğini maddi değere indirgeyerek açıklar. Kısaca bu yaklaşımda kadının sömürülmesinin erkeğin ve sermayenin çıkarıyla ilişkili olduğu kanaatiyle sorgulanır.

2.7.4.3. Kapitalist Toplumda Feminist Hareketler Etrafında Ataerkillik

Kapitalizm İngiltere’de ortaya çıkan ve feodalizmin sona ermesinden sonra güçlenen siyasi bir yapıdır. Kapitalizmin değeri para sermayesi ve ticari şirketlerdir. Zamanla kapitalizmin içine rekabet unsuru girmesiyle birlikte büyümeye gidilerek kadını da içine alan bir yapı geliştirilmiştir. Kadın ve erkek ayrı bir parça olmayıp salt gerçeklik içerisinde bir bütünlüğü teşkil eder. Bu bütünlük ise üretimin olduğu ekonomik toplumlarda gözle görülebilir. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri de kökleri çok eskilere dayanan bir yapı olmayıp sonradan var olan kapitalist toplumlarda da şekillenerek bir hiyerarşi oluşturmuş durumdadır. Bu hususta kadınlara karşı eşizlikliğin önlenmesi adına BM tarafından (CEDAW) sözleşmesi bir çok ülkede kabul edilmiştir. Sözleşme feminist hareket açısından bir başarı olarak kabul edilse de uygulamalara bakıldığında durum tam tersini gösterir. Üstelik küresel kapitalizm olgusu da cinsiyet eşitliğini giderek zorlaştırmaktadır (İçli, 2018).

1970’lerle birlikte küresel kapitalizm etrafında ekonominin gerilediği fark edilerek kadınların da istihdam edilmesinin yolu açılmıştır. Bu durum feminist bakış açısında iyi olarak tezahür edilse de aslında kadın emeğinin ataerkil güç karşısındaki sömürsünü arttırmada rol oynar. Geliştirilen yeni stratejilerle özellikle ev kadınlarına yönelik istihdam artırılarak sömürü aracı haline dönüştürülmüştür (Özgül, 2013:17). Mies’e (2012: 219-225) göre kapitalizm ve ataerkil yapı birbirini güçlendirip besler. Çünkü kapitalist yapı kadını sermaye üretmek amacı ile piyasaya yöneltmek maddi açıdan ve güç açısından denge kazanmasına da yardımcı olur. Bunlarla beraber kadın ise kapitalizme yarar sağlayarak ataerkil yapının güçlenmesine olanak tanır. Bu iki sistem kapitalist yapı içerisinde bir denge

politikası üreterek birbirlerini besler. Kapitalist bakış açısına göre kadınların sadece ekonomik değil siyasi yönden de güçleneceği beklenmiştir. Bu gerçekleşme her ne kadar erkek egemenliği altında olsa da kadınlara yönelik olumlu dönüşler olacağı beklentisi hala vardır (Koray, 2011).

2.8. Ataerkil Yapı Üzerinden Kadına ve Erkeğe Yönelik İnceleme

2.8.1. Ataerkil Yapı

Ataerkil yapı, erkek bireylerin sosyolojik, biyolojik, psikolojik gücüne dayanan bir tür düzen yapısıdır. Ataerkillik, toplumsal süreç içerisinde kadınlar üzerinde tahakküm kurma biçimi olarak tanımlanır (Hartmann, 1981). Erkek bireylerin görüş, hayat tarzı, arzu ve isteklerine dayanan bu yapı, ailelerde soy bilgilerinin dahi olduğu süregelen bir düzene sahiptir. Ataerkil yapının problemleri çözme şekli ve işleyişi erkek otoritesine dayanır. Toplumda erkek otoritesine bağlı birçok kural dizisi mevcut. Bizler ataerkil toplumun direkt içersine doğarız. Doğumumuzdan öncesinde zaten kurulmuş bir yapı bizlere doğduğumuz ailenin normallerini de aşmış olur. Aile toplumun en küçük birimi iken, benimsenen ataerkilite bütün bir toplumdan gelir. Doğumdan itibaren gördüğümüz, öğrendiğimiz, edindiğimiz bilgiler, toplumsal izlencelerimiz gibi faktörlerin hepsi ataerkiliteyi bizlere anlatır. Kadının eşini ve soyunu baz alması, doğan çocukların baba soyunu takiben arkanması, soy isimlerinin baba soyundan alınması, evdeki düzen ve işleyiş, erkek topluluklarının aldığı kararlar ve süregelen yazılı olmayan ve benimsenmiş bu düzenin normları ile hayata devam edilir. Erkeğe yüklenen eril yükler, evde anne ve baba ve çevrede toplum tarafından da şekillendirilir. Üstün olma, ailede ve toplumda iktidar kurma, sözü geçen olma gibi eril kavramlar, erkek bireylerin bu yapıları devam ettirme noktasında sürekli bir uyarılma halinde olmasına da yol açar. Bu demek oluyor ki, eril yapının yükü sadece kadınlarda olmamakla beraber, bu yapıyı sürdürmeye çalışan erkek bireylerdedir.

2.8.2. Eril İktidar

Toplumsal açıdan kadınların nasıl ikinci plana atıldığını gördüğümüz kadar erkeklerin de eril iktidar yapısını nasıl oluşturup meydana getirdiğini anlamak çok önemlidir. Eril anlayışa bakıldığında erkeklerin ve erkekliğin bir rol model halini aldığı görülür. Yani güç ve iktidarın eril aklın bir ürünü olarak önemli bir yapıya dönüştüğü ve cazip hale geldiği apaçık ortadadır (Zeybekoğlu, 2013: 66-68). Oluşan bu erkek rollerini ve biçimini biyolojik yapılar belirlemez, yaşanan toplum ve onun kültürü belirler (Demren, 2005: 39).

Conell (1998) erkeklik imgesi üzerine yaptığı çalışmasında erkekliğin bir kimlik olmadığını altını çizerek yaşanan toplumsal ve kültürel yapıların daha çok etkili olduğunu belirtir. Erkeklerin günlük hayatlarındaki sosyal ilişkiler onları eril aklın tahakkümü altına çeker. Erkeklik güç ve iktidarı ön planda tutarak toplumsal kontrolün sağlanmasında kullanılır. Eril akıl fiziksel gücünü hiyerarşik bir düzen içinde hayata geçirir. Bu durum eril akla ayrıcalık tanır. Erilliğin sonradan kazanılan bir olgu olmasıyla birlikte ilk eril güç erkeğe ailesi tarafından verilir. Burada önemli olan simge ise annedir. Erkekliğin kazanımı anneden oğula geçen başkalaşım mekanizmasıdır. Bu mekanizma etrafında anne oğlunu yüceltirken diğer yandan kontrol altında da tutmaya çalışır. Annenin de en az baba kadar bu başkalaşımında önemli rol oynadığı bu açıdan kabul edilmelidir. Oğula kazandırılan bu başkalaşım mekanizması, erkeğin küçük yaşta kızlardan farklı olduğu bilincinin de kazanılmasına etki eder. Bununla birlikte eril aklın tahakkümü kendini ileriki yıllarda göstermeye başlar. Bu da hakimiyet ve gücü ortaya çıkarmada yardımcı olur (Zeybekoğlu, 2013: 71-72).

Çocuk, erkek dünyasına girmek için anneden bağımsız bir başkalaşıma doğru sürüklenir. Kendi kimliğini inşa etmek ister. Kadın dünyasına karşı bir otoriter tahakküm geliştirmek ister. Çünkü kadın dünyasına karşı erkek bir yandan güvensizlik yaşar. Bunun adı ise kendini ispatlayamamaktır. Tüm bunlar sonucunda oluşan kimlik kendine güvenmeyen karmaşıklıklar içinde bocalayan bir kimlik olarak karşımıza çıkar. Bu yüzden eril akıl tahakküm geliştirerek bu karmaşıklıktan kurtulmak ister ve her açıdan kendini güç simgesine çevirerek doyumlaştırır (Saraçgil, 2005: 50-51). Özellikle Türk toplumunda bu durumun açık örnekleri kendini gösterir. Türk toplumunda erilliğe verilen önem küçük yaşlarda şekillendiği için ataerkilliği destekler nitelikte gelişme göstermiştir. Kendi tarihimize değil başka milletlerin tarihine de baktığımızda eril iktidarın gücü açıkça hissedilir. Özellikle Yunan tarihinde eril güç tıpkı bizim toplumumuzda olduğu gibi kendini hissettirmiştir.

Sosyolog ve düşünür Bourdieu'ya bakıldığında Bourdieu (2015: 69) erkekliği akıl ve erdem ile tanımlarken kadını ise sadakat ve bekaret ile sınırlamıştır. Yunanlılar gibi özellikle denize kıyısı olan ülkelere bakıldığında deniz aşırı askerlik yapma gibi durumlar erkeklerle ilişkilendirildiği için bu gibi durumlarda kadınlar aciz ve ikinci konumda sayılmaktaydı. Erkekler savaş gibi durumlarda sınır güvenliğini sağlamakla görevliyken kadınların durumu ise erkeklerle bağlantılı olarak yani erkekler ve sınır güvenliği var olduğu sürece var olabilen varlıklar olarak görülmekteydiler. Daha sonra ortaya çıkacak olan kapitalizm döngüsüyle beraber bireycilik güç kazanacaktı. Bireyciliğin güç kazanmasıyla birlikte erkeklerin borsa,

şirket gibi maddi güçlerle donanımlı işletmeleri ellerinde bulundurmaları, kadını yine ikinci sınıf bir konuma getirecekti. Batıda özellikle uzun süren savaşların bir sonucu olarak bugün de hala eril güç kendini şekil değiştirerek muhafaza eder (Connel, 2005:186-187).

Toplumda bu denli önemli ve genel olan erkeklik çalışmaları birçok disiplinler arası bir çerçevede incelenir ve yer alır. Psikoloji, sosyoloji, ekonomi, iletişim ve siyaset gibi önemli disiplinler arası kuramda erkeklik kavramı geniş çerçevede yer almaya devam eder. Ataerkil düzenin tezahürü ve baskın gücü siyasi alanda kendini çok öne çıkaran bir olgudur. Siyasetle başlayan tezahür zamanla diğer disiplin kuramlarına yayılarak kuramlar arası çerçevede de gücünü pekiştirmiştir. Tüm bu önemli kuramlar etrafında şekillenen erkeklik olgusu ise şunu gösterir. Önemli yapıların olduğu her yerde eril iktidarın güdümü her zaman vardır. Özellikle siyaset, iletişim ve ekonomi gibi alanlar buna örnek teşkil eder (Güdekli, 2016: 88). Devlet olgusu ise bir diğer önemli ve kuramsal eril mekanizmayı oluşturur. Devlet de tıpkı siyaset, iletişim ve ekonomi gibi önemli bir eril yapıdır. Devletin güçlü olması erilliğin de güçlü olmasında etkili olur. Devlet erillikle ilişkilendirilir. Bu yapı ilk olarak toplumun en küçük birimi olan aile ile başlar. Ailede öne çıkan kişi babadır. Devlette ise öne çıkan kişi devletin başındaki kişidir. Böylece eril güç kendini devlet nazarında öne çıkarır. Devletin topluma sunduğu yaptırım ve güç ilişkisi eril tahakküme indirgenerek eril akla hizmet eder (Halberstam, 1998: 2-3).

Eski toplumlara bakıldığında da eril iktidarın güdümüne rastlanılır. Antik Yunan'ın devlet politikalarına bakıldığında erkekler her zaman etken konumda yer alırken kadınlar ve çocuklar edilgen konumda yer almaktalardı. Kadınlar ve çocuklar köleler grubuna mensuplardı. Yunanlılara ait geçmiş zaman etkinliklerine bakıldığında erkekler önemli derecede yetki sahibi iken kadınlar her hangi bir söze sahip değillerdi. Özellikle Yunanlıların her yıl düzenledikleri olimpiyatlar ve içeriklerinde yer alan oyunculara bakıldığında tüm bunları erkekler temsil etmekteydiler. Kadınların olimpiyatlara seyirci olarak bile katılma hakları yoktu. Onlara biçilen roller evde sınırlıydı. Kuşaktan kuşağa ya da ulustan ulusa aktarılan roller şekil değiştirerek varlığını devam ettirmekteydi. Sonuç olarak sadece bizim devlet politikamız ve toplum yapımız değil birçok ulusun devlet politikaları erilliği destekler nitelikte inşa edilmiştir (Atılkan, 2013).

2.8.3. Hegemonik Erkeklik

Hegemonik erkeklik belirli bir erkek grubunun diğer erkeklere kıyasla zenginliği ve gücü nasıl ellerinde tuttıklarını, toplumsal ilişkileri yeniden nasıl meşrulaştırdıklarını gösteren bir kavramdır (Türk, 2008: 121). Hegemonik erkeklik sadece kadınlar üzerinde

kurulan bir yapı değil aynı zamanda diğer erkek grupları ile aralarında oluşan ilişkileri anlamaya yönelik bir kavramdır. Kavram, iktidarı elinde tutan bir erkek imajı olarak da okunabilir. Aynı zamanda genç, kentli, spor yapan, iş sahibi, makul ölçüde dindar gibi özelliklere sahip erkeklere de hegemonik erkek denilir (Sancar, 2009: 31-33). Hegemonik erkekliği üreten önemli kurumlar vardır. Bunlar sendikalar, aile, devlet kurumları, ulusal ordu, yasalar ve ticari şirketler gibi alanlardır. Bu alanlar erkeğe hegemonik alanlar inşa ederek eril gücü bir rol model haline getirip meşrulaştırmıştır (Sancar, 2009: 31-33).

Hegemonik erkekliği öne çıkan diğer önemli şey iş yaşamındaki rekabetçiliktir. Burada kadın devreden çıkar ve diğer erkekler devreye girer. Sözün kısası sadece kadın üzerinden kurulan bir tahakküm değil aynı zamanda bir erkek üzerinde kurulan tahakküm burada söz konusudur. Tüm bunları tetikleyen de rekabetçilik olgusudur (Donaldson, 1994: 655'ten akt. Demirtaş, 2004: 212). Hegemonik erkeklik, rekabetçiliğini sadece iş üzerinden değil buna ek olarak sert ve dayanıklı olma, risk almaktan kaçınmama, acıya katlanma, duygusal olmama, mantığıyla hareket etme gibi kalıplarla da ilişkilendirir. Genel erkekliğin tanımı kadınlar üzerinden yapılır. Ancak hegemonik erkeklikte bu tanım kadınlıktan çok diğer erkekleri de içine alıp ve buna göre şekillenir. Yani hegemonik erkeklik diğer erkeklere oranla tüm güçlü yanlarını bünyesinde tutan ve diğer erkekleri ikinci konuma iten bir varlık olarak karşımıza çıkar (Yavuz, 2016: 249-250).

Hegemonik erkeklik özellikle Reawyn Connel'in (2019) sınırlarını çizdiği bir konudur. "Hegemonik Erkeklik: Kavramı Yeniden Düşünmek", "Erkeklikler" ve "Toplumsal Cinsiyet ve İktidar" kitapları Connel'in bu konu üzerindeki önemini sunmaktadır. Özellikle "Erkeklikler" kitabında Connel, hem eril akla hem ataerkilliğe hem de hegemonik erkekliğin nasıl hissedildiğine değinmiştir. Connel özellikle Erkeklikler kitabında ayrımcı cinsiyet rolüne karşı çıkar. Erkekliklerin de tek bir düzeyde ilerlemediğini birden fazla hiyerarşik erkeklik modellerinin olduğuna dikkat çeker. Hegemonik erkekliğin temelinde mükemmelliyetçilik yatar. Erkekliğin her yönüyle mükemmel olduğu hegemonik çatı, kadını da ikinci plana iter. Burada kabul gören ve desteklenen bir erkek modeli yer alır. Ancak kadın toplumsal rollerinden ötürü çoğu kez destek göremez. Hegemonik erkekliği güçlendiren bu tavır, olumsuz anlamda değişime açık değildir. Eğer bu değişim gerçekleşirse erkeklik krizi yaşanır. Bu da yeni bir hegemonik erkekliğin doğmasına sebep olur (Özbay, 2008). Çünkü ister istemez toplumda varolmak zorunluluğunu hissedilen hegemonik bir yapı mevcut ve bu yapı değişime de uğrasa var olmaya devam eder.

Türkiye'de erkeklik için önemli bir kurum olan ordunun yeri ayrıdır. Ordu erilliğin ve erkekliğin öne çıktığı, gücün yansıtıldığı bir kurumdur. Kazanılan zaferler, girilen savaşlar

ve çatışmalar eril güce dayandırılır. Bu alanlarda kadınların pek olmayışı eril gücün erkekler arasında yayılmasına neden olur. Bu da hegemonik erkeklığe doğru bir kaçışı hazırlamıştır (Özbay, 2003). Hegemonik erkeklığın inşasında ve sergilenmesinde mekanlar da önemli bir yere sahiptir. At yarışları, hipodromlar ve kahveler önemli mekanlar arasındadır. Bu mekanlarda eril güç diğer eril güçlerle olan etkileşimleri sonucu güçlerini sergiler. Bunlar dışında diğer önemli mekan ise evdir. Ev aslında hegemonik güce fazlasıyla katkı sağlayan bir alandır. Bu alanda eril iktidar kendini ispatlar. Örneğin evin baş köşesinin erkeğe ait olması ya da evde önemli bir karar alınırken erkeğin onayından geçmesi gibi (Özbay, 2004).

Hegemonik erkeklik için mekanlar, iş alanı ve ordu gibi kurumsal yapılar önem taşımakla birlikte tüm bu alanlar içerisinde simgeler hegemonik erkeklığı tanımlar. Hegemonik erkeklikte semboller vardır. Örneğin bedenin kaslı olması erilliğin sembolik yönünü gösterir. Eril gücün ispatını kaslar sergiler (Karaçam, 2015: 17). Bunlarla birlikte erkeğin iri yapılı olması, sakallı olması, metroseksüel olmaması gibi unsurlar da erkeğin “biyolojik iktidarlığına” vurgu yaparak onu güçlendirir (Özekici, 2014). Erkeklığı ve eril gücü tamamlayıcı ve öne çıkarıcı diğer bir husus da giyimdir. Erkeklerin kravat takması, takım elbise giymesi, olabildiğince şık bir imaja bürünmesi çevresindekilerin dikkatini kendi üzerine çekerek gücünü ortaya koymasında yardımcı olur (Çakır, 2015). Hegemonik erkeklikte özellikle iyi bir işte çalışmak ve güzel bir maaş almak onun tercih edilirliliğini de artırır. İyi bir kazanç getiren işte çalışmak hegemonik erkeği ekonomik açıdan yüceltir ve tabi bu durum çalışılan ortamda erkekler arasındaki hiyerarşi durumunu pekiştirir ve erkekler arasındaki güç konsantrasyonuna dönüşür (Özbay, 2013: 186).

2.9. Ataerkillik ve Kadın Emeği

Cinsiyetçi iş bölümü, kadınların yaşamında belirgin bir etkiye sahiptir ve hem ücretli emeği hem de ücretsiz emeği sömürür. Ataerkil yapı, ekonomik ve politik koşullara bağlı olarak değişerek varlığını sürdürür ve toplumda hiyerarşik ayrımlar yaratır. Bu cinsiyet ayrımı, kadınların bağımsızlıkla hareket etmelerini engeller. Geçmişte, kadınların üniversite eğitimi almalarına karşı güçlü direnç oluşturulmasının sebeplerinden biri, kadınların akademik çalışmalarla başa çıkabilecek zihinsel kapasiteye sahip olmadığı düşüncesidir. Diğer bir sebep ise kadınların akademik çalışmalarla uğraşırken zihinsel karmaşa yaşayarak iyi bir eş ve iyi bir anne olma görevlerini olumsuz etkileyeceği düşüncesidir. Kadınlar, yaptıkları akademik çalışmalarla bu iddiaları çürütmeyi başarsalar da, cinsiyet farklılıklarına ilişkin kültürel değerlere olan inanç sarsılmamıştır (Connell, 2019: 59).

Erkeklik ve kadınlık kavramları çoğunlukla patriyarkal eylemler ve kültürel yapılar tarafından şekillendirilen süreçlerde oluşur ve bireylerin nasıl bir kadınlık veya erkeklik kimliği benimseyeceklerini etkiler. Toplumsal düzen, kadınların ve erkeklerin farklı yaşam deneyimleriyle iki ayrı kültür ve toplumla sosyalleşmelerini sağlar. Kızların ve erkeklerin çocukluk dönemindeki oyunları ve oyuncakları cinsiyetçi bir şekilde belirlenmiştir ve ergenlik dönemlerinde ise toplumsal cinsiyet rollerine uygun davranışlar sergilemeleri beklenir. Kızların bebeklerle oynaması, erkeklerin ise silahlarla saldırgan oyunlar oynaması, gelecekte benimseyecekleri kadınlık ve erkeklik rollerine hazırlık süreçleridir. Çocukluk döneminden itibaren kızlar, annelerine ev işlerinde yardım ederken erkekler, babalarına erkekçe işlerde yardım eden semboller ve görsellerle cinsiyet kimlikleri aile, medya ve eğitim kurumları tarafından şekillendirilmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü odaklı olarak kadınlar, ev ve annelik rollerine yönlendirilirken erkekler, liderlik ve iktidar rol modellerine uygun imajlarla yönlendirilmektedir (Walby, 2016: 146-147, Millett, 2018: 57).

Geleneksel aile yapısı içinde, kız ve erkek çocukların konumları birbirinden farklıdır. Çocukluk döneminde, kız ve erkek çocuklar babalarıyla duygusal olarak yakın olabilirler, ancak yetişkinlik dönemlerinde ilişki biçimleri değişir. Baba ve erkek çocuk arasında duygusal mesafe oluşurken, kız çocuğu ile diğer erkekler arasındaki ilişki genellikle "adap ve hizmet" şeklinde gelişir. Bu ilişki modeli içinde kız çocukları, ilerleyen yaşlarda benimseyecekleri kadınlık rollerini edinirler. Babanın ve erkek kardeşin otoritesi altında büyüyen kızlar, genellikle zamanlarının çoğunu kadınlarla birlikte geçirdikleri için babalarının erkek dünyasına uzak olabilirler. Gelecekte erkeklere karşı nasıl uygun davranışlar sergileyeceklerini genellikle erkek kardeşlerinden öğrenirler (Kıray, 1999: 115).

Ataerkillik, geçmişten gelen köklü ve içselleştirilmiş erkeklik ve kadınlık rollerinin, sorgulanmadan yaşam tarzı haline getirilmesi ve gelecek nesillere aktarılmasıyla ortaya çıkan bir toplumsal yapıdır. Bu yapı, kadınları baskı altına alarak erkeklere ve aileye bağımlı kılan temel bir toplumsal cinsiyet rejimini içerir. Kadınların ücretsiz emeği, anne ve eşlik gibi kadınlık rolleri üzerinden doğallaştırılarak ezilen bir kimlik oluşturulur. Kadınların çocuk bakımı, ev işleri ve el becerilerine dayalı emeği bedenlerinden ayrı bir şekilde değerlendirilir ve ücretli iş niteliği dışına itilerek değersizleştirilir. Ataerkillik, kadınların ev içinde yaptığı her türlü üretimi göz ardı ederek, ev işleri gibi ücret almayan işleri de ucuz emek olarak piyasaya sunar.

Kadınların üretim ve yaşamın yeniden üretilmesine katkıları, "doğuştan ve doğal" kavramlarıyla insan olma bilincinin dışında gerçekleşen doğal faaliyetler olarak görülür.

Kadınların fiziksel özellikleri doğa ile ilişkilendirilir ve çocuk doğurma, yetiştirme ve ev içindeki yeniden üretim faaliyetleri çalışma olarak kabul edilmez. Çalışma, yalnızca erkeklerin piyasaya çıkarak para kazanmalarıyla değerli ve görünür hale gelir. Kadınların ve erkeklerin bedensel organları da kapitalist üretim süreçlerinde "kafa ve eller" olarak parçalara ayrılırken, "rahim ve göğüsler" doğaya ait parçalar olarak kalır. Cinsiyete dayalı iş bölümü, "insan emeği ile doğanın etkinliği" olarak tanımlanarak kadınların toplumsal konumları ikincil hale getirilir ve erkek egemenliği meşrulaştırılır (Mies, 2011: 104-105).

Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların ev işleri, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi görevlere daha fazla zaman ayırmaları nedeniyle kayıtdışı istihdam veya kısa süreli çalışma biçimlerini tercih etmelerine yol açar. Ataerkil çekirdek aile yapısında, cinsiyetçi iş bölümü kadınları tam gün çalışabilecekleri işlerde ilerleme fırsatlarından alıkoyar. Kadınlar, bakım işlerini yerine getirebilmek için kısa süreli veya yarı zamanlı geçici işlerde çalışmayı tercih etmek zorunda kalırlar. Ev geçindirmek zorunda olan kadınlar, düşük gelirlili işlerle karşı karşıya kalırken, bu işler genellikle stresli, rutin ve sosyal güvenceden yoksun olabilir. Hükümetler, yasal değişiklikler ve mali yardımlar aracılığıyla kadınları tam zamanlı işlere değil, yarı zamanlı işlere zorlama eğilimindedir (Bennholt-Thomsen, 2011: 190-191, Standing, 2017: 111).

2.10. Kadınların İş Yaşamındaki Yeri

Dünya genelinde kadınların çalışma yaşamına katılımı ve çalışma koşulları erkeklere göre farklılık göstermektedir. Kadınların işgücü piyasasına katılımında göze çarpan en önemli özellik, kadınların işgücü piyasasında ikincil konumları ve olumsuz çalışma koşullarıdır (Özçatal, 2011: 52). Dünyanın çeşitli bölgelerinde ithal ikameci sanayileşme döneminde kadın işgücüne genel olarak ihtiyaç duyulmamıştır. Temel tüketim malları üretimine yönelik ilk aşamada kadınlar, eğitim ve vasıfsızlığı gibi nedenlerle büyük ölçekli işletmelerde sanayi işçisi konumuna girememiş, istihdam alanları daha çok tarım olmuştur. Sanayi de ise küçük ölçekli ataerkil yapıya sahip işletmelerde istihdam edilmiştir. Dayanıklı tüketim mallarının ve ara malların üretimine yönelik ikinci aşamada ise özellikle çelik, gemi yapım sanayi, otomotiv vb. sermaye yoğun ve ithal ikameci sektörlerde çalışanların çoğunluğu erkek olmuştur (Toksöz, 2012: 169).

Küreselleşme süreciyle birlikte Fordist üretim sürecinden Post Fordist üretim sürecine geçiş, esnek çalışma saatlerinin kabul görmesi ve kadın istihdamında meydana gelen değişimler, kadınların lehine bazı dönüşümlere sebep olmuştur. Bu süreçte üretim biçimindeki değişimler, işgücü piyasasında meydana gelen değişimlerle birlikte kadınların

işgücüne katılma oranı, kadın işgücü arzı ve ödenen ücretler gibi alanlarda ciddi etkiler ortaya çıkarmıştır. Esnek üretim biçiminin gelişmiş ülkelerde kadın istihdamındaki artışta önemli bir katkısı olduğu söylenebilir. Özellikle Batı Avrupa ülkelerinde, çalışma saatlerindeki esneklik evli ve çocuklu kadınların işgücüne katılım oranının artmasına olanak sağlamıştır. Kadınlar, evde veya ücretsiz aile işletmelerinde çalışmaktan uzaklaşıp ücretli işlere yönelerek, küçük veya büyük şirketlerde istihdama girmektedirler. Ticaretin genişlemesiyle birlikte ülkelerin ihracatı artırma politikaları izlemesi, kadınların formel sektördeki istihdamını da artırmıştır. Bu sayede kadın işgücü küreselleşme sürecinde önemli ölçüde artış göstermiştir. Sanayileşme arttıkça, hizmet sektörünün büyümesi de kadınların işgücüne katılım oranlarını yükseltmiştir. Bunun sonucunda kadınlar, daha geniş istihdam olanaklarına sahip olmuş ve farklı sektörlerde çalışabilme imkanı bulmuşlardır. Küreselleşme süreci, üretim biçimindeki değişimlerle birlikte işgücü piyasasında kadınların işgücüne katılımında, işgücü arzında ve ödenen ücretlerde önemli değişikliklere yol açmıştır. Esnek üretim biçiminin kabul görmesi ve ticaretin genişlemesi, kadınların formel sektörde istihdam edilmelerini ve işgücüne katılımlarını artırmıştır. Aynı zamanda, sanayileşme ve hizmet sektöründeki büyüme de kadınların işgücüne katılım oranlarını yükseltmiştir (Çolak, 2003: 21, 22).

Modern kapitalist toplumlarda kadınlar işgücü piyasasında “kalıcı” hale gelmiştir. Diğer taraftan kadın emeği de çeşitlenmiştir. Ev dışında tam zamanlı işlerde çalışmaya yarı zamanlı işlerde çalışma eklenmiştir. Küreselleşme sürecinde çok uluslu şirketlerin Üçüncü Dünya ülkelerine sanayi yatırımları yapmaları, bir çok kadını bu alanlarda işgücü piyasasının bir parçası haline getirmiştir. Bu bağlamda Hindistan’da, Brezilya’da, Hong Kong, Singapur, Güney Kore ve Tayvan’daki kadın işçiler Amerika ve Avrupa ülkelerinin firmalarında çalışmaktadır (Ecevit, 1998: 267).

İhracata dayalı sanayileşme faaliyetlerinin artmasıyla, 1960’lardan başlayarak kadın işgücüne talep artmıştır. Kadın işgücünün imalat sanayi istihdamdaki payı 1990’larda ülkelere göre %40-%52 arasında değişen kadınlar, erkeklerden daha düşük ücret alıyorlardı. Kadın işgücünün evrensel özellikleri Türkiye’deki kadınlar içinde geçerlidir. Türkiye’de kadınların bazı sanayi kollarında yoğunlaşmaları Batı ülkelerindeki modele benzemektedir. Yalnız sanayinin geç gelişimi, katılımdaki niceliksel farklılıklar Türkiye ile Batılı ülkeleri birbirinden ayırmaktadır. Türkiye’de sanayileşme 19. Yüzyılın ilk yarısında tüketim malları üretimiyle başladı. Özellikle tekstil, giyim, yiyecek ve içecek maddeleri, Avrupalı yatırımcıların ilgi duyduğu alanlardı. Fabrikalarda verimliliği ve üretimi artırmak için maliyetleri kısmak gerekir. Bunun için çalışma saatlerini artırmak ve ücretleri düşürmektir.

Türk sanayisinde kadınlar her daim erkeklerden daha düşük ücret almıştır. Bunun nedenini ise iktisatçılar, kadın emeğinin özelliklerinden kaynaklandığını savunmuşlardır. Düşük eğitim seviyesi ve beceri, sık sık iş değiştirmeleri, kısa süreli çalışma saatleri gibi açıklamalar kadının ücretlerinin erkeklerin aldığı ücretlerden düşük olmasının nedeni olarak gösterilmiştir. Bazı görüşler ise, kadınlar ücretli bir işte çalıştıklarında erkekler kadar ücret almalarına gerek kalmaz çünkü evin geçimini erkek sağlamaktadır. Bu görüşler kadınların ücretlerini erkeklere katkı sağlayıcı olarak görmekte ve erkeğe bağlı olarak yaşamayan kadınlara büyük zarar vermektedir (Ecevit, 1998: 271-273).

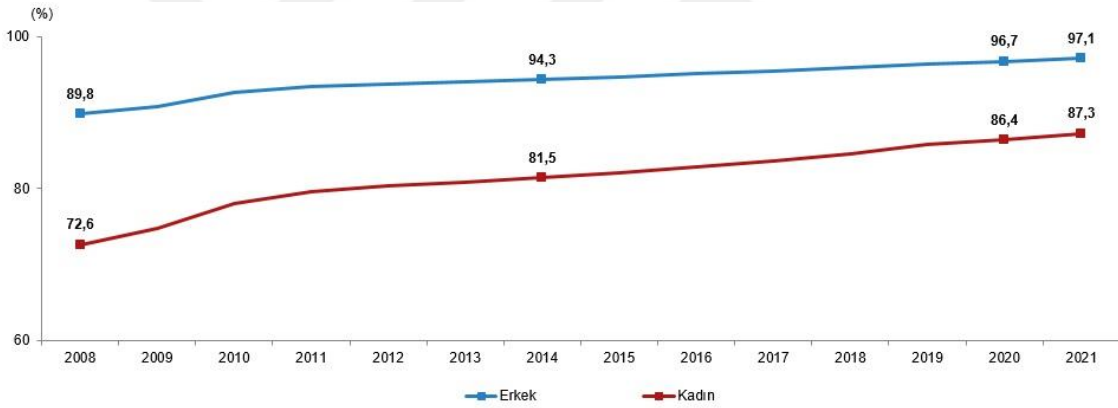
Kadınlar fabrikada hem yatay hem de dikey olarak erkek işlerinden ayrılırlar. Kadınlar genellikle vasıfsız işçi konumundayken erkekler ise hem vasıfsız hem de vasıflı işçi konumunda olabilirler. Erkekler birim şefi, ustabaşı gibi önemli pozisyonlara gelirken kadınlar ise ancak tüm üyelerinin kadın olduğu gruba lider olabilirler. Bu durum Almanya, İngiltere, Malezya, Fas daha pek çok ülkelerde de görülebilir (Ecevit, 1998: 277, 278). Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından 2019 yılında açıklanan “Türkiye’de Kadın” adlı raporda Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki durumu incelenmiştir. Raporda şu istatistiki bilgilere yer verilmektedir: Ülkemizde istihdam edilen kadın sayısının 2002 yılında 6 milyon 122 bin olduğunu ve bu rakamın 2018 yılına gelindiğinde 9 milyon 18 bine yükseldiği görülmektedir. Bu süre zarfında yaşanan artış 2 milyon 896 bin kişiye denk gelmekte ve oransal olarak yaklaşık %47,3'lük bir artışı ifade etmektedir. Kadın istihdam oranı ise 2002 yılında %25,3 iken, 2018 yılında %29,4'e yükselmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranlarında da önemli bir ilerleme kaydedilmiştir. 2002 yılında %27,9 olan kadınların işgücüne katılma oranı, 2018 yılında %34,2'ye yükselmiştir (KSGM, 2019).

Kadın istihdamının artırılması amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda, kayıt dışı çalışan kadın oranının 2002 yılında %72,5 iken, 2018 yılında %42,1'e gerilediği de görülmektedir. Eğitim düzeyine göre kadın işgücü rakamlarına baktığımızda, eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılma oranlarının da arttığı gözlemlenmektedir. 2018 yılı itibariyle en yüksek işgücüne katılma oranı %71,6 ile yükseköğretim mezunu kadınlara aittir (KSGM, 2019).

Kadın istihdamının işteki duruma göre dağılımına baktığımızda ise, 2002 yılında %5,1 olan işveren oranının 2018 yılında %8,7'ye yükseldiğini görüyoruz. Aynı dönemde kendi hesabına çalışanların oranı da %14,9'dan %17,8'e çıkmıştır. Genel olarak istihdam edilen kadın sayısı ve kadın istihdam oranı bakımından önemli artışlar kaydedilmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranları ve eğitim düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Ayrıca, kadınların işteki durumuna göre dağılımında işveren ve kendi hesabına çalışan kadınların oranlarında da artışlar gözlemlenmektedir (KSGM, 2019).

Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı'na göre, 2008-2021 yılları arasında en az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranının arttığı görülmektedir. 2008 yılında bu oran %81,1 iken, 2021 yılında %92,1'e yükselmiştir. Bu veriler cinsiyete göre incelendiğinde, 2008 yılında en az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki kadınların oranı %72,6 iken erkeklerde bu oran %89,8 olarak kaydedilmiştir. Ancak, 2021 yılında bu oranlar kadınlarda %87,3'e, erkeklerde ise %97,1'e yükselmiştir. Özetlemek gerekirse, 2008-2021 yılları arasında en az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranı artış göstermiştir. Kadınların bu oranda da artış yaşandığı görülmektedir, ancak erkeklerdeki artış daha belirgin bir şekilde gerçekleşmiştir. 2021 yılında kadınların en az bir eğitim düzeyini tamamlama oranı %87,3 iken, erkeklerde bu oran %97,1'e yükselmiştir. (TÜİK, 2023).



Şekil 2. Cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı, 2008-2021
Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2008-2021

Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre, 2021 yılında 15 ve daha yukarı yaşta olan nüfusun %45,2'sinin istihdam edildiği görülmektedir. Bu oran kadınlarda %28,0, erkeklerde ise %62,8'dir. İstihdam oranları bölgelere göre incelendiğinde, en yüksek istihdam oranı %52,0 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinde kaydedilmiştir. En düşük istihdam oranı ise %29,9 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde görülmektedir.

Kadın istihdam oranlarına bakıldığında, en yüksek kadın istihdam oranı %36,8 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesinde gerçekleşmiştir. Bu bölgeyi %35,6 ile TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) ve %33,8 ile TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya) bölgeleri izlemektedir. En düşük kadın istihdam oranı ise %14,5 ile TRC3

(Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde tespit edilmiştir. Bu bölgeyi %15,9 ile TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) ve %19,6 ile TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari) bölgeleri takip etmektedir. 2021 yılında istihdam edilen nüfusun oranı genel olarak %45,2 olarak kaydedilmiştir. Kadın istihdam oranları, bölgesel farklılıklar göstermekte olup en yüksek oranlar TR90, TR82 ve TR83 bölgelerinde, en düşük oranlar ise TRC3, TRC2 ve TRB2 bölgelerinde görülmektedir. (TÜİK, 2023).

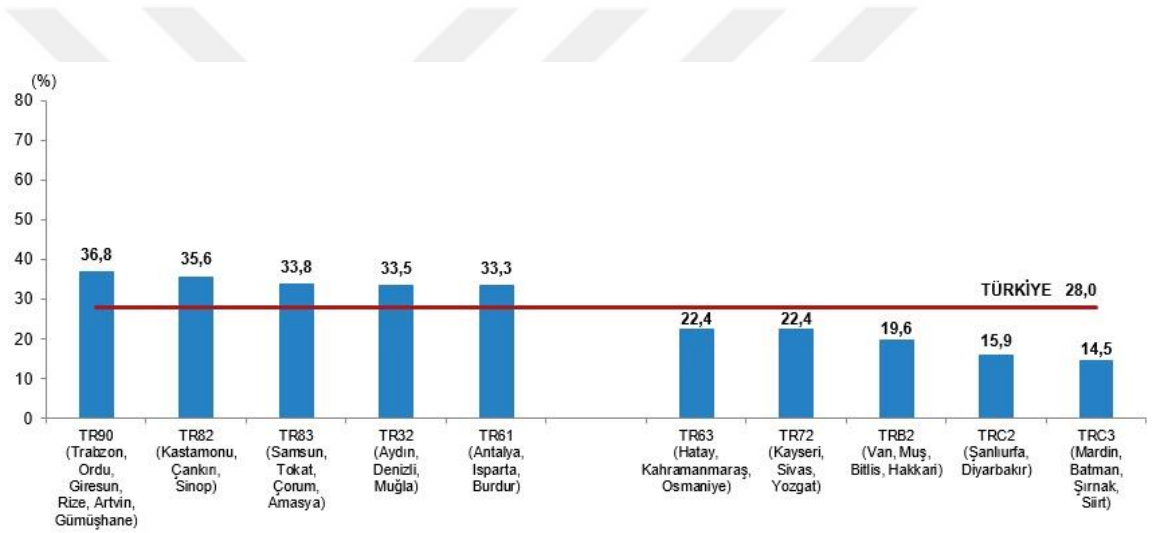
2.11. Türkiye’de Kadın İstihdamına İlişkin Hedef ve Yönelimler

Türkiye’de kadın istihdamını artırmak ve kadınların işgücüne katılımını desteklemek amacıyla çeşitli hedefler ve yönelimler belirlenmiştir. Bu hedefler ve yönelimler, kadınların ekonomik bağımsızlığını sağlamak, cinsiyet eşitliğini güçlendirmek ve toplumsal kalkınmayı desteklemek gibi genel amaçlara yönelik olarak şekillenmektedir. Türkiye’de kadın istihdamına ilişkin hedef ve yönelimlerden bazıları (Bakırcı, 2007: 37-39; Buğra, 2015: 18; Ünlütürk Ulutaş, 2015: 746):

- Kadın istihdam oranının artırılması: Türkiye, kadın istihdam oranını yükseltmek amacıyla çeşitli politikalar ve programlar uygulamaktadır. Bu kapsamda, kadınların istihdam edildiği sektörlerin çeşitlendirilmesi, kadınlara yönelik istihdam teşviklerinin sağlanması ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi gibi önlemler alınmaktadır.
- Eğitim ve mesleki becerilerin geliştirilmesi: Kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi ve mesleki becerilerinin geliştirilmesi, istihdam edilebilirliklerini artırmakta önemli bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda, kadınlara eğitim imkanlarının sağlanması, mesleki eğitim programlarının çeşitlendirilmesi ve kadınların yenilikçi sektörlerle yönlendirilmesi gibi adımlar atılmaktadır.
- Esnek çalışma modellerinin teşvik edilmesi: Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma ve çocuk bakımı olanaklarının sağlanması gibi esnek çalışma modelleri, kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırmaktadır. Bu yönde politikalar geliştirilmekte ve işverenlere teşvikler sunulmaktadır.
- Kadınların girişimcilik potansiyellerinin desteklenmesi: Kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi, kadınların ekonomik olarak güçlenmelerine ve istihdam yaratmalarına katkı sağlamaktadır. Kadın girişimcilerin finansmana erişimlerinin kolaylaştırılması, eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanması gibi destek mekanizmaları oluşturulmaktadır.

- Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının güçlendirilmesi: Kadın istihdamına ilişkin hedeflerin gerçekleştirilmesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Cinsiyet ayrımcılığına karşı etkin önlemler alınması, kadınların iş yaşamında eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamak için gereklidir (Ecevit, 2010: 20).

Bu hedefler ve yönelimler, Türkiye'de kadın istihdamının artırılması ve kadınların işgücüne katılımının güçlendirilmesi amacıyla belirlenen stratejilerin bir parçasını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, kamu kurumları, işverenler, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası paydaşlar arasında işbirliği ve koordinasyon önem taşımaktadır (Çağlar ve Acar, 2013: 7).



Şekil 3. Kadın istihdam oranının en yüksek ve en düşük olduğu 5 bölge, İBBS 2. Düzey, 2021

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2021

Kadınların istihdamda yarı zamanlı çalışma oranı %16,4'dir. Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre yarı zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranının 2021 yılında %9,9 olduğu görülmektedir. Bu oran kadınlarda %16,4, erkeklerde ise %7,0'dır. Aynı zamanda hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadın istihdam oranı %26,1 olduğu görülmektedir. Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı, 2014 yılında %59,8 iken 2021 yılında %58,9 oldu. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde, 2021 yılında hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranının %26,1, erkeklerin istihdam oranının ise %89,1 olduğu görülmektedir (TÜİK, 2023).

2.12. Türkiye’de Kadın İstihdamına İlişkin Hedef ve Yönelimler

Türkiye’de kadın istihdamını artırmak ve kadınların işgücüne katılımını desteklemek amacıyla çeşitli hedefler ve yönelimler belirlenmiştir. Bu hedefler ve yönelimler, kadınların ekonomik bağımsızlığını sağlamak, cinsiyet eşitliğini güçlendirmek ve toplumsal kalkınmayı desteklemek gibi genel amaçlara yönelik olarak şekillenmektedir. Türkiye’de kadın istihdamına ilişkin hedef ve yönelimlerden bazıları (Bakırcı, 2007: 37-39; Buğra, 2015: 18; Ünlütürk Ulutaş, 2015: 746):

- Kadın istihdam oranının artırılması: Türkiye, kadın istihdam oranını yükseltmek amacıyla çeşitli politikalar ve programlar uygulamaktadır. Bu kapsamda, kadınların istihdam edildiği sektörlerin çeşitlendirilmesi, kadınlara yönelik istihdam teşviklerinin sağlanması ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi gibi önlemler alınmaktadır.
- Eğitim ve mesleki becerilerin geliştirilmesi: Kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi ve mesleki becerilerinin geliştirilmesi, istihdam edilebilirliklerini artırmakta önemli bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda, kadınlara eğitim imkanlarının sağlanması, mesleki eğitim programlarının çeşitlendirilmesi ve kadınların yenilikçi sektörlere yönlendirilmesi gibi adımlar atılmaktadır.
- Esnek çalışma modellerinin teşvik edilmesi: Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma ve çocuk bakımı olanaklarının sağlanması gibi esnek çalışma modelleri, kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırmaktadır. Bu yönde politikalar geliştirilmekte ve işverenlere teşvikler sunulmaktadır.
- Kadınların girişimcilik potansiyellerinin desteklenmesi: Kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi, kadınların ekonomik olarak güçlenmelerine ve istihdam yaratmalarına katkı sağlamaktadır. Kadın girişimcilerin finansmana erişimlerinin kolaylaştırılması, eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanması gibi destek mekanizmaları oluşturulmaktadır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının güçlendirilmesi: Kadın istihdamına ilişkin hedeflerin gerçekleştirilmesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Cinsiyet ayrımcılığına karşı etkin önlemler alınması, kadınların iş yaşamında eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamak için gereklidir (Ecevit, 2010: 20).

Bu hedefler ve yönelimler, Türkiye’de kadın istihdamının artırılması ve kadınların işgücüne katılımının güçlendirilmesi amacıyla belirlenen stratejilerin bir parçasını

oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, kamu kurumları, işverenler, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası paydaşlar arasında işbirliği ve koordinasyon önem taşımaktadır (Çağlar ve Acar, 2013: 7).

2.12. Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar bir çok yönden ele alınabilmektedir. İşe alım süreçlerinde yapılan görüşmelerde işverenlerin cinsiyetçi yaklaşımlarına dayalı ayrımcı davranışlarının bir yansıması olarak kadınların özel hayatlarına ilişkin birçok soru yöneltilmektedir. Kadınların, işe alımlarda evlilik durumları, aile izinleri, çocuklu olup olmaması, çocuk planının olup olmaması gibi faktörler başı çekmektedir. Geleneksel düşünce yapısı sebebi ile kadınlığa yüklenen en büyük rolün ev işleri, çocukları ve eşiyile hatta aile büyüklerinin bakımları ile ilgilenmek olduğu bilinmektedir.

Günümüzde birçok kadın işe başlayacağı zaman bekar ise ailesinden evli ise eşinden izin istemek durumunda kalabilir. Yanı sıra, çalışma alanları dahi aileleri tarafından belirlenebilir. Kadınlar, bireysel tercihleri ile istedikleri sektörlerde kişisel donanımlarına dayanarak her işi yapamayabiliyorlar. Kadınların iş hayatında yeterli donanıma sahip olabilmesi de temelinde eğitimden ve deneyimden geçmektedir. Fakat fırsat eşitliğinin temelde sağlanmadığı bir durumda kadın, eğitim ve deneyimden eksi durumda kalmış bulunuyor. Eğitim almış bir kadın çalışan olduğunda ücretlendirmenin de artacak olması, kadın eğitiminin desteklenmesini, vasıfsız kadın çalışan artışından ziyade vasıflı kadın çalışanın çoğalmasını sağlayacaktır. Böylece, iş yaşamında karşılaşılan problemlerden biri olan vasıflı ve deneyimli erkek çalışanlar ile taban tabana eşit fırsatlarda değerlendirmeye bir adım daha atılmış olacaktır. Eğitim, donanım ve deneyim açısından sorunlar kadına dair olmaktan çıkıp, bireysel amaçlara dayatılacaktır.

Kadınların bir diğer karşılaştığı sorun da maaş eşitsizlikleridir. Kadın ve erkek çalışanlar aynı işi yapsalar dahi erkek çalışanlara daha fazla ödeme yapılabilmektedir. Kadınların iş yaşamları dışında sahip olduğu sorumluluklar ataerkil yapı ve devlet tarafından destekli bir şekilde azaltılabilirse, kadının ek kazanç sağlayan bir çalışan olmasından ziyade maaş eşitsizliklerinin olmadığı, ana kazanç sağlayabilen konumunda olmasının önü de açılacaktır. Maaş eşitsizlikleri, kadın çalışan önünde ileri yönlü hareketine bir engeldir. Kadınlar, amaçladığı iş yaşamlarında verdikleri emeklerin karşılıklarını almak ve vasıf/statü sahibi olmak isterler. Fakat bireysel hayatlarında karşılabilecekleri zorluklar sebebi ile ekonomik, cinsel ve duygusal istismara maruz kalıp, bunları kabul görmek durumunda kalabilmektedirler. Mobbinge ve cinsel tacize uğrayan kadın çalışanlar, toplumda kadının

çalışma hayatına dair bakış açısı ve verilen çaba/emeğe karşın bu istismarlara dur diyemeyebilirler.

Kadınlar, iş hayatında sadece istihdamda değil, işe alımları yapıldıktan sonra da problem yaşamaya devam ediyorlar. Cam tavan ise örneklendirilebilecek maddelerden biri. Kadınların terfi almasını engelleyen birçok nokta bulunuyor. İş hayatlarında yaşanan istismarlar, geleneksel yapı ve eril bakış açısının getirdiği sorunlar kadının kariyerinde yükselmesini de engellemiş bulunuyor. Tüm bu engeller kadının cam tavan sendromuna maruz kaldığını göstermektedir.

2.13. Cinsiyet Faktörüne Bağlı Olarak Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Cinsiyet faktörüne bağlı olarak kadınlar iş yaşamında çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunlardan bazıları aşağıda sıralanmaktadır (www.tisk.org, 2014):

- Cinsiyet ayrımcılığı: Kadınlar iş hayatında cinsiyetleri sebebiyle ayrımcılığa maruz kalabilirler. Bu, işe alım sürecinde, terfi ve yükselme fırsatlarında, maaş ve ödeneklerde, iş koşullarında ve iş yükünde eşitsizlikler şeklinde ortaya çıkabilir.
- Düşük istihdam oranı: Kadınların işgücüne katılım oranı, erkeklere kıyasla genellikle daha düşüktür. Kadınlar ev işleri, aile sorumlulukları ve toplumsal cinsiyet normlarıyla mücadele etmek zorunda kalabilirler, bu da istihdam fırsatlarına erişimlerini sınırlayabilir.
- Kısıtlayıcı cinsiyet rolleri: Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların iş yaşamında karşılaştığı diğer bir sorundur. Kadınlara çoğu zaman "geleneksel" olarak kabul edilen sektörlerde çalışma veya belirli mesleklerde ilerleme konusunda baskı yapılabilir. Bu da kadınların meslek seçimlerini ve kariyer olanaklarını kısıtlayabilir.
- İş-yaşam dengesi zorlukları: Kadınlar genellikle ev işleri, çocuk bakımı ve aile sorumlulukları gibi ek yüklerle mücadele etmek zorundadır. Esnek çalışma düzenleri, kreş hizmetleri ve aileye destek politikalarının eksikliği, iş-yaşam dengesini sağlamalarını zorlaştırır.
- Cinsel taciz ve şiddet: Kadınlar iş yaşamında cinsel taciz ve şiddetle karşılaşabilirler. Bu, çalışma ortamında güvende hissetme eksikliği yaratır ve kadınların kariyerlerini olumsuz etkileyebilir.

- Eşitsiz maaş ve fırsatlar: Kadınlar genellikle erkeklere kıyasla daha düşük ücret alır ve terfi fırsatlarından yoksun kalabilirler. Bu, cinsiyet temelli ücret eşitsizliğine ve kariyer ilerlemede fırsat eşitsizliğine yol açar.

Bu sorunlar, kadınların iş yaşamında eşit fırsatlara erişim sağlamalarını zorlaştırır ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesine engel olur. Bu nedenle, cinsiyet temelli ayrımcılığın ve eşitsizliklerin giderilmesi için çeşitli politikalar, yasalar ve toplumsal değişimler gereklidir.

2.13.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Kadınların çalışma hayatında yer edinmelerini etkileyen en önemli unsurlardan biri aldıkları eğitimidir. Çünkü kadının eğitim seviyesindeki artış, iş hayatına girişindeki artışla paralel olarak hareket etmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar daha vasıflı ve yüksek fayda sağlayan işlerde istihdam edilmektedir. Bu sebeple kadınların getirisi yüksek işlerde istihdam edilebilmesi için eğitim seviyelerinin yüksek olması, iş ve eğitim arasındaki ilişkinin temellerinin sağlam kurulması gerekmektedir (Sağlık ve Çelik, 2018: 110). Ancak buna rağmen kadınların işgücüne katılım oranı incelendiğinde günümüz şartlarında bir artış görüle bile, dünya genelinde kadın işgücüne katılım oranı, erkek işgücüne katılımından daha düşüktür. Bunun nedeni olarak; kadın-erkek arasındaki eğitim farklılığı, cinsiyete dayalı iş bölümü ve toplumsal yapıdaki sosyo-kültürel ve ekonomik durum ön plana çıkmaktadır (Bilican Gökkaya, 2014: 374).

Kadınların eğitimde erkeklerden geri planda kalması yani, kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik öncelikli olarak ailede başlamaktadır. Geleneksel yaşam biçimini rol model alan aileler sahip oldukları ekonomik imkanları ilk önce erkek çocuklarının eğitimine harcamaktadır. Bu bağlamda özellikle kırsal alanda yaşayan kadınların önceliği eğitim değil, daha küçük yaşlardan itibaren tarlalarda ve çiftlik işlerinde çalışmak, ev işlerine katkı sağlamak ve erken yaşlarda evlilik olmuştur. Diğer taraftan eğitim alan kadınlar ise, genel olarak, eğitimin ilköğretim basamağından sonraki aşamalarına devam edememektedirler (Soysal, 2010: 103). Kentlerde yaşayan ve maddi durumu iyi olan ailelerde eğitim konusunda cinsiyet ayrımı gözetilmezken, sosyo-ekonomik yapı içinde maddi olanakların kötüye gitmesiyle birlikte cinsiyet ayrımı ortaya çıkmaktadır (Sadi ve Gürün Karatepe, 2021: 25).

Kadınların eğitim görüp istihdam içinde yer almaları, erkeklerden farklı bir seyir izlemektedir. Kadınların eğitim düzeyi, aile ve çalışma hayatını dengeleyebilmesini sağlamaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan kadınlar, eğitim düzeyi düşük olan kadınlara göre

aile ve çalışma hayatı arasında daha iyi bir denge kurabilmektedirler. Eğitim düzeyi yüksek olan kadınların bu dengeyi sağlamasında iki neden ön plana çıkmaktadır. İlki elde ettikleri ücretin yüksek olması sebebiyle ev işleri ve çocuk bakımı gibi hizmetleri piyasadan alabilmeleridir. İkincisi ise, formel sektörlerde çalışmaları sebebiyle İş Kanunu çerçevesinde doğum izni, emzirme izni, doğumdan belirli bir süre sonra işe tekrar dönebilmeleri, emeklilik hakkı gibi haklarının olmasıdır. Eğitim düzeyi düşük olan kadınların çalıştıkları sektörler genel olarak enformel sektörler olduğu için kötü çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sebeple aile ve çalışma yaşamı arasında denge kurmakta zorluk çekmektedirler (Umutlu ve Öztürk, 2020: 299).

Kadınların meslek seçimi iyi bir eş ve iyi bir anne olabilme doğrultusunda şekillenmektedir. Bu yüzden kendileri için önceden belirlenmiş meslekler kadın istihdamında öncelikli olmaktadır. Hizmet, finans, sigortacılık, reklamcılık, toptan ve perakende satış kadınların daha çok istihdam edildiği alanlar arasındadır. Özel sektör içinde, üst düzey yönetim işleri olmaksızın, insan kaynakları, halkla ilişkiler ve pazarlama, şirket iletişimi gibi yetki içermeyen işlerin istihdamı genel olarak kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Ortaya çıkan bu durum kadınların olumsuz koşullarda çalışmasına sebep olmaktadır. Toplumsal algı ve aile vizyonu kadınların eğitime yönelmesini engellemekte ve bunun sonucu olarak kadınların formel sektörlerdeki mesleklerde istihdamını azaltmaktadır (Sadi ve Gürün Karatepe, 2021:26). Sonuç olarak, kadınlar gerek okul döneminde aldıkları eğitime gerekse de meslek içi eğitimlere çalışma yaşamları boyunca gereksinim duymaktadır. Bu nedenle; kadınlara yönelik eğitim ve mesleki eğitimlerde eşitsizliğin giderilmesi yönünde politikalar belirlenerek, uygulama aşaması titizlikle takip altına alınmalıdır (Umutlu ve Öztürk, 2020: 300).

2.13.2. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları bir diğer sorun ise ücretlendirmede eşitsizliktir. İş Kanunu'nun 5. maddesi kapsamında çalışanlara cinsiyeti nedeniyle düşük ücret uygulanması yasaklanmıştır. Ücret eşitsizliği sözü edildiği şekilde yasa ile engellenmiş olsa da uygulamada genel olarak kadınlar asgari ücret düzeyinde ya da asgari ücretin de altında bir ücretle istihdam edilmektedir. Kadınlara erkeklere oranla daha düşük ücretin reva görülmesinin temel sebebi ise, toplumun kadının önceliklerini belirlemiş olmasıdır. Çünkü toplumsal anlayışa göre kadının asıl görevi anneliktir. Erkeğin görevi ise ailenin geçimini sağlamaktır. Bu sebeple kadının ücretli olarak çalışmasına gerek görülmemektedir (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021: 145).

İş hayatında aynı düzeyde işlerde görev alan kadın ve erkek çalışanlar arasında ücretlendirmede farklılıklar görülebilmektedir. Bu farklılıklar genel olarak erkek çalışanlar lehine sonuçlanmaktadır (Akın Acuner, 2019: 38). Fakat aynı niteliklerde olup aynı düzeyde bir iş yapmalarına karşın, erkeklere oranla daha düşük ücret elde etmesi, kadınların hem işgücüne katılım oranlarında hem de işteki verimliliklerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021: 145). Türkiye’de 1950 yılında “eşit işe eşit ücret” ilkesi yasal olarak uygulamaya konulmuş olsa da kıdem, tecrübe, nitelik ve eğitim seviyesi göz önüne alınarak kadınlara erkeklerden yaklaşık olarak %20-50 oranında daha düşük ücret verilebilmektedir. Bu da kadınların iş hayatına katılmasının önündeki önemli engellerden bir diğerini oluşturmaktadır (Akdemir vd., 2019: 199).

2.13.3. Cinsel İstismar ve Taciz

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların bir diğeri ise cinsel, duygusal ve psikolojik tacizdir. Mobbing (cinsel-duygusal-psikolojik taciz), işyerinde çalışanların; üstleri, aynı konumdaki çalışanlar ya da astları tarafından maruz kaldıkları her çeşit kötü muamele, şiddet, tehdit, sindirme, aşağılama gibi eylemler olarak tanımlanmaktadır (Bilican Gökkaya, 2014: 337). Gerek işletmelerde yönetici veya girişimci olarak çalışan, gerekse de ücret karşılığı bir işte çalışan kadınlar özellikle de kapalı toplum yapısına sahip ülkelerde iş yerinde cinsel, duygusal ve psikolojik tacize uğrayabilmektedirler (Soysal, 2010: 99).

Cinsel taciz, “karşı cins tarafından yapılan her çeşit istenmeyen, rahatsızlık duyulan ve devamlılık arz eden sözlü ya da fiziki cinsel içerikli tutum veya davranışların bütününe” denir. Cinsel tacize maruz kalan çalışanın iş tatmini ve mesleki performansı da negatif yönde etkilenmektedir. Psikolojik taciz ise; “kişinin üstleri, astları ya da eşitlerinden herhangi birinin diğer çalışanları da örgütleyerek kendisine karşı sistemli ve uzun süreli zorbalık içeren davranışlar göstererek cephe oluşturulması” şeklinde ifade edilebilir. Psikolojik taciz ve toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkiyi konu alan birçok araştırma kadınların erkeklere oranla daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığını ortaya koymaktadır (Akın Acuner, 2019: 38).

Yönetici asistanlığı, sekreterlik ve özel kalemlik gibi işlerde çalışan kadınların, üstleri ya da eşitleri tarafından zaman zaman cinsel tacize uğradıkları sık karşılaşılan durumlardır. Bu alanda işlenebilecek fiillerin azaltılması, alınacak tedbirler ve fiilin işlenmesi durumunda verilecek cezaların caydırıcı olması yoluyla sağlanabilir. Bunun yanında Çalışma Bakanlığı ve diğer şikâyet merkezlerinin bu konuda alabilecekleri önlemler de tacize maruz kalan

mağdurların rahatlaması ve konuyu ilgili birimlere zamanında bildirmelerine kolaylık sağlayacaktır (Taş ve Akyol, 2015: 143).

2.13.4. İstihdam ve Kariyerde Eşitsizlik

Kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığın önlenmesi amacıyla, başta Anayasa olmak üzere ulusal mevzuatta birçok ifadeye yer verilmiştir. Buna rağmen; uygulamada toplumsal ve kültürel yapının da etkisiyle, işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır. İşgücü piyasası içinde kadınlar, işverenlerin işe alımda toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcı yaklaşımları ve bu doğrultuda erkek işgücünün daha fazla talep edilmesi durumuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunun nedeni işverenlerin, kadınların ev ve aile içi sorumlulukları sebebiyle iş hayatında erkeklere oranla daha az verimli olacaklarını düşünmesinin yanı sıra, evlilik nedeniyle ya da çocuk sahibi olması halinde işi bırakabilme gibi olasılıkları da göz önünde bulundurarak kadınlara karşı önyargıyla yaklaşmasıdır. Ayrıca işverenin erkek işgücünü daha fazla talep etmesinin bir diğer nedeni ise, erkek işgücünün sağladığı maddi kolaylıklardır (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021: 144). Kadınlar fiziksel güç gerektiren işlerde istihdam edilememektedir. Bunun yanı sıra doğum öncesi ve doğum sonrası doğum izni kullanmaları ve doğum ödeneği verilmesi gibi durumlarda işverenler ekstra maliyete katlanmak durumunda kalmaktadırlar (Alparslan vd., 2015: 70). Bu sebeplerle işverenler kadın işgücüne “pahalı emek” gözüyle bakıp, kadınları istihdam etmekten uzak durmaktadırlar (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021: 144).

Kadın işgücü genel olarak beceri istemeyen bir emeğin ya da iş başında kolay ve hızlı bir şekilde eğitilebilecek bir emeğin kısa süre istihdamı için işveren tarafından uygun görülmektedir. Ayrıca kadınların hızlı bir şekilde iş bırakma ve değiştirme durumu daha az ücret almalarına gerekçe olarak gösterilmektedir (Dirik, 2016: 38). Kadınların işgücü piyasası içinde yer almasıyla birlikte çalışma hayatında ve yönetim kademelerinde istihdam edilen kadınlarla ilgili yapılan araştırmalar artmıştır. Bu araştırmalarda, kadınların özel sektör veya devlet kurumlarında yönetim kademeleri içinde belirli bir seviyeye geldikten sonra daha ileri bir pozisyona terfi beklediğinde ne olduğunu tam olarak anlayamadığı sebeplerden ötürü bir üst pozisyonda çalışmama durumunun ortaya çıktığı görülmektedir. Bu durum literatürde “cam tavan sendromu” olarak adlandırılmaktadır (Örücü vd., 2007: 118).

Cam tavan sendromu kısaca, “firma ya da kurum tarafından personel sistemi içinde ırk veya cinsiyet ayrımından kaynaklı, kadınların kariyer basamaklarında yükselmesine engel olan, fark edilmez bariyerlerden dolayı yaşanan örgütsel ve algısal önyargılar” olarak ifade

edilebilir (Tahtalıoğlu, 2016: 56-91). Cam tavan sendromu ifadesi genellikle çalışma yaşamındaki evli ve çocuklu kadınların erkek meslektaşlarına oranla iş hayatında daha az terfi ve ödül alması durumunu açıklamak için kullanılmaktadır (Yılmaz, 2013: 42).

Kadınların işgücü piyasasında st pozisyonlarda olamamasının sebebi sadece işgücü piyasasının koşulları veya işverenin kadın çalışanlara yönelik tutumu değildir. Çalışma hayatı içinde elinde g ve iktidar bulunduran kadınların her ne kadar da hemcinslerinin kariyer hedeflerine ulaşmasına destek verdikleri bilinse de birçok çalışmada g ve iktidara sahip kadınların kendilerinden daha alt pozisyonlardaki kadın çalışanlara destek olmak yerine engel olup sorun çıkarttıkları görülmektedir (Baykal, 2018: 163). Bir diğer problemde kadın çalışanların, kadın çalışanlara karşı sergilediği tavidir. Bu durum şöyle açıklanabilir: st düzey pozisyonlardaki kadın çalışanların bir nevi erkek tutumlarını benimseyerek diğer kadın çalışanların st düzey pozisyonlara gelmesini istememesidir. O konumda tek olmak istemesi, diğer kadın alışanlarında st düzey pozisyonlarda olmasını çekememesi olarak ifade edilebilir. Bu durum “Kraliçe Arı Sendromu” olarak adlandırılmaktadır (Durmaz, 2016: 53).

Kadın alışanların st düzey makamlara yükselmelerini engelleyen çeşitli faktörler vardır. Araştırmalar, kadınların yöneticilik pozisyonlarını tercih etmeme nedenlerini şu şekilde sıralamaktadır:

- Toplumsal cinsiyet normları: Toplumda yaygın olan cinsiyet normları, kadınların liderlik rollerine uygun olmadığı veya liderlik yeteneklerinin sorgulandığı düşüncesini besleyebilir. Bu nedenle, kadınlar kendilerini liderlik pozisyonlarına uygun hissetmeyebilir veya bu rollerde toplumsal olarak kabul görmeme korkusuyla karşılaşabilir.
- İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı: Kadınlar işyerinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalabilirler. Terfi fırsatlarında ve yüksek yönetim pozisyonlarında erkeklerle eşitsiz muamele görebilirler. Bu da kadınların motivasyonunu ve güvenini azaltarak yöneticilik pozisyonlarını tercih etmeme eğilimini artırabilir.
- İş-yaşam dengesi: Kadınlar genellikle ev işleri, ocuk bakımı ve aile sorumlulukları gibi ek yüklerle mücadele etmek zorunda kalırlar. st düzey yöneticilik pozisyonları, yoğun çalışma saatleri ve yüksek sorumluluklar gerektirebilir. Bu da kadınların iş-yaşam dengesini sağlamalarını zorlaştırır ve yöneticilik pozisyonlarını tercih etmeme nedeni olabilir.

- Önyargılar ve stereotipler: Kadınlar liderlik yetenekleri hakkında yanlış inançlara veya stereotiplere maruz kalabilirler. Örneğin, "kadınlar duygusal olabilir" veya "kadınlar karar verme konusunda zayıf olabilir" gibi yaygın inançlar, kadınların yöneticilik pozisyonlarına olan güvenini zedeleyebilir.
- Destek eksikliği: Kadınlar, işyerinde yeterli destek ve mentorluk sağlanmamasından dolayı yöneticilik pozisyonlarını tercih etmeyebilirler. Mentorluk ve destek ağları, liderlik potansiyeli olan kadınların gelişmesini teşvik edebilir ve üst düzey pozisyonlara yükselmelerine yardımcı olabilir.

Bu faktörler, kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarına yükselme isteğini azaltabilir ve bu pozisyonları tercih etmeme eğilimine neden olabilir. Cinsiyet eşitliği ve kadınların liderlik rollerinde daha fazla temsil edilmesi için bu engellerin aşılması ve destekleyici bir iş ortamının oluşturulması önemlidir (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 117-135).

2.14. Üretim Alanındaki Kadın-Erkek İlişkileri ve Kadına Yönelik Cinsel Şiddet

Üretim alanında birçok işveren vasıflı/vasıfsız kadın-erkek çalışan bulundurmaktadır. Yönetici profillerinde ağırlıklı erkek işverenleri gözlemlemekteyiz. Üretim bandında hizmet veren kadın çalışanların emeklerine yönelik maaş ödemelerinin kısıtlı olması, atölye-üretim çalışanlarının sağlık koşullarının yeterli olmamasını da gözlemleyebiliriz. Koşulların daha da ağırlaştığı bu bantta, eğitim ve vasıf açısından daha kısıtlı çalışanlar tercih edilebilmektedir. Çalışma mecburiyeti olan bir kadın veya erkeğin üretim alanlarında kendi vasıfları ile veya yetiştirilmek üzere görev aldığı bilinmektedir. Kadın- erkek ilişkilerinde eğitim seviyesi, sahip olunan vasıf ve statü durumları işyeri içersinde de büyük öneme sahiptir. Bir yapılanmanın temel noktasında bulunan üretim alanında birçok vasıfsız çalışan bulunabilir. Kadın- erkek ilişkileri, kadınların erkek yöneticileri ve yöneticilerin çalışanları ile, kadın-erkek çalışanların birbirleri ile olan ilişki tipleridir. Bu ilişki tiplerinde hiyerarşik bir yapı da mevcuttur. Hiyerarşik yapı içersinde, toplumsal cinsiyete dayalı ayrışmalar oluşmaktadır. Kadın çalışana yapılan sözlü veya fiziksel cinsel taciz, kadın çalışanın mağdur konumunda bulunmasını, hem bireysel psikolojik süreçleri açısından yıpranmaya hem de işe dair verimliliğin düşmesine sebebiyet verecektir. Cinsel şiddet görmüş veya göreceğinden endişelenen kadınlar iş hayatlarında erkek yoğunluklu çalışma ortamlarında bulunmak istemeyebilir. Bu durum ise kadın kariyeri açısından son derece kısıtlayıcı bir hale dönüşebilir. Bu bağlamda kadın çalışanlar “kadınsal alan”, “kadın sektörü” şeklinde toplumlarca kategorize edilmiş alanlara güvenlik gereği ile yönlenmek zorunda kalacak ve bu ayrıma yine maruz kalacaktır. Çalışan kadın-erkek ilişkilerinin dengede olabilmesi için,

temelde psikolojik iyi oluşun, kişilik tiplerinin, toplumsal cinsiyet rollerinin, psikolojik rahatsızlıkların var olup olmamasının, sosyal uyumun ve yaşam doyumu gibi değişkenlerin sağlıklı olması ile sağlıklı var olacaktır. Cinsel tacize uğramış bir kadın çalışanın, iş hayatından kopması veya iş değiştiriyor olması aile ve sosyal çevresi tarafından, kadının iş hayatına adapte olamaması, istememesi, işe bağlılık problemi yaşıyor olması gibi düşüncelerle yaftalanabilir. Fakat bu durum kadın çalışanın bu problemlere sahip olmasından dolayı değil, tacize uğratan kişilerce getirilen durumdan ibarettir.

2.15. Aile Hayatı İle İlgili Sonuçlar

Kadınlar, maddi ve manevi ihtiyaçları doğrultusunda çalışma hayatında bulunmaktadır. Ekonomik bağımsızlık, toplumda bir birey olabilmek, saygınlık gibi birçok neden kadını iş hayatında var etmiştir. Aile ve çalışma dengesini korumak durumunda kalan kadın çalışanlar, hem ailesine hem iş alanına yeterince doyum sağlamak durumundadır. Kadın çalışma hayatı ve aile hayatı bazen uyum sağlanabilen bazen ise çatışmaların yaşanabileceği bir denge tahtasıdır.

Aile, ev içi sorumlulukları da bulunan kadınlar, iş sorumlulukları ile kurmaya çalıştığı dengede, iki yönlü bir çaba vermektedir. İş yerinde yaşanan herhangi bir problem kadının ev hayatına yansiyabilir. Örneğin, mesai saatleri dışında çalışmak durumunda kalan, hafta sonu çalışması beklenen kadın çalışanların aileleri ile problemler yaşaması muhtemel olabilir. Herhangi bir tercih zorunluluğu doğmaması adına bu çatışmaların mümkün olabildiğince oluşmaması veyahut uyarlanabilir olması gereklidir. Gerek aile tarafından verilen destek, gerek devlet desteği, gerek çalışma şartlarının iyileştirilmesi olabilir. Ev işi yükü, birçok ailede kadının görevi halinde bulunmakla beraber, iş hayatı ile yürütülmesi zor olan bir sorumluluk haline gelmektedir. Kariyer hedeflerinde aileden bakım desteği alan birçok kadın çalışan bulunmaktadır. Çocuk, ev işleri, aile büyüklerinin bakımlarını sağlayan birçok meslek grubu bulunmasına rağmen bu mesleklerin bütünü aile hayatını ve iş hayatını dengede tutmaya çalışan tek bir kadına bağlıdır. Bu durum da aile hayatı ile ilgili çatışmaların önünü açmaktadır.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada kullanılan yöntem nitel araştırmadır. Nitel araştırma, disiplinler arası bir perspektifle araştırma problemini yorumlayıcı bir şekilde inceleyen ve sayısal verilere daha az, sözlü ve nitel analizlere daha çok odaklanan bir yöntemdir. Araştırma, ataerkil perspektifinden kadınlarla çalışmanın ödüllere ve risklerine ilişkin öznel görüşleri içermesi nedeniyle fenomenolojik bir yaklaşıma olanak sağlamaktadır.

Fenomenolojik desen, bir kavramın veya olgunun bireyler üzerinde oluşturduğu anlamın derinlemesine incelenmesini hedeflemekte, kişisel deneyimlere dayanarak ortak bir betimleme yapmayı amaçlamaktadır. Nitel araştırmalarda, araştırma sorusuyla ilgili veriler görüşmeler, gözlemler ve yazılı materyallerin incelenmesi gibi yöntemlerle toplanır.

Bu tez çalışmasında derinlemesine mülakat yöntemi tercih edilmektedir. Derinlemesine mülakat, bireylerin olaylara, konulara veya durumlara yönelik tutumlarını, görüşlerini ve duygularını belirlemek amacıyla yüz yüze gerçekleştirilen bir tekniktir. Katılımcının konuyla ilgili cevaplarına dayanarak duygular ve düşünceler doğru ve tarafsız bir şekilde öğrenilebilir. Araştırmacı, önceden hazırladığı soruları katılımcılara yönlendirerek konuyla ilgili bilgi ve verileri sistematik bir şekilde toplayabilir. Bu yöntem sayesinde daha doğru ve nitelikli görüşler elde edilebilir ve katılımcılar düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilir (Cohen ve Manion, 1994 akt. Türnüklü, 2000).

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu İstanbul İli İSTOÇ Bölgesinde tekstil işletmesi sahibi olan genç ve orta yetişkinlik sürecinde olan erkek işverenler arasından rastgele örneklem yöntemiyle belirlenen ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 15 erkek işveren oluşturmaktadır.

<ul style="list-style-type: none">• Yaşınız:• Eğitim Durumunuz:• Medeni Durumunuz:• Çalıştığınız Kurum:• Göreviniz• İş Tecrübeniz:Yıl• Yöneticilik Tecrübeniz:Yıl• Sahip Olduğunuz Çocuk Sayısı.....• Yaşam Alanı Paylaşımı: <input type="checkbox"/> Geniş aile <input type="checkbox"/> Çekirdek aile <input type="checkbox"/> Yalnız <input type="checkbox"/> Diğer• Ataerkil Düşünce Yapısına Ne Kadar Yakın Hissediyorsunuz? <input type="checkbox"/> Çok <input type="checkbox"/> Az

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmaya uygun veriyi toplamak amacıyla derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Gerçekleştirilen görüşmelerde katılımcılara araştırmacı tarafından hazırlanan katılımcıların tanımlayıcı bilgilerinin yer aldığı kişisel bilgi formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular yöneltilmiştir. Bu formların geliştirilebilmesini teminen ilgili alanyazın taranarak konunun kavramsal ve kuramsal anahatları saptanmıştır. Bu aşamayı izleyerek oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular uzman görüşüne sunulmuştur. Uzmanların değerlendirme sonuçları doğrultusunda gerekli düzeltme işlemleri yapılarak forma son şekli kazandırılmıştır. Gerçekleştirilen görüşmelerde veriler, kişisel bilgi formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formunda kaleme alınan sorular ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın belirlenen çalışma planı doğrultusunda yapılan görüşmeler katılımcıların takvimlerine uygun olacak şekilde planlanmıştır. Bu görüşmelerin tamamı ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Görüşmeler yaklaşık 45 dakika sürmüştür.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, verilerin toplanması için araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu (Ek-1) ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. (Ek-2). Görüşmeler, ses kayıt cihazıyla kaydedilmiştir.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Araştırma sürecinde elde edilen veriler, betimsel ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Betimsel analiz, verilerin derinlemesine analiz gerektirmeyen yönlerini işlemektedir. Bu analizde, görüşme yapılan bireylerin tanıtıcı bilgileri ve genel bulgular değerlendirilmektedir. İçerik analizi ise elde edilen verilerin daha ayrıntılı bir şekilde

incelenmesi ve açıklayıcı kavramlar ve temalar üzerinde odaklanmayı amaçlamaktadır. Bu analiz yöntemiyle, verilerde benzerlikler ve ilişkiler tespit edilerek belirli kavramlar ve temalar altında gruplandırılmakta ve yorumlanmaktadır. Katılımcıların görüşlerinin içeriği sistematik bir şekilde tanımlanmaktadır. Bu analiz yöntemleriyle elde edilen bulgular, araştırmanın amacına uygun olarak sunulmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

Araştırmanın veri analizi süreci aşağıda belirtilen adımlar doğrultusunda gerçekleştirilmiştir:

- Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesi için başlangıçta bir kişisel bilgi formu doldurulmuştur.
- Yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular, araştırmacı tarafından görüşme sırasında katılımcılara yönlendirilmiştir.
- Görüşmelerin tamamı ses kayıt cihazıyla kaydedilmiştir.
- Görüşme kayıtları deşifre edilerek yazılı hale getirilmiştir.
- Elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir.
- Veriler kodlama işlemine tabi tutularak ortaya çıkan temalar belirlenmiştir. Kodlama işlemi için Strauss ve Corbin (1990) tarafından önerilen “verilerden çıkarılan kavramlara göre yapılan kodlama” yöntemi kullanılmıştır.
- Araştırmacı, verileri satır satır okuyarak önemli boyutları belirlemiş ve buna göre kodlar oluşturulmuştur.
- Oluşturulan kodlar bir liste halinde kullanılmıştır ve tüm veriler bu kavramsal yapıya göre işlenmiştir. Tümevarımcı analiz şeklinde gerçekleştirilen veri analizi süreci sonucunda araştırmanın amacına uygun olarak bulgular ortaya konmuştur.

BÖLÜM 4

BULGULAR

Araştırmaya dair verilerin elde edilmesi için oluşturulan yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi ile istatistiksel bulgulara yer verilmektedir. Derinlemesine mülakat görüşmesinde katılımcılara, aile şirketleri hakkında ne düşündüklerine dair sorular yöneltmiştir. Alınan yanıtlar ve bu yanıtlara bağlı oluşturulan kodlar Tablo 1’de sunulmaktadır.

4.1. Verilerden Elde Edilen Kodlar

Tablo 1. Aile şirketleri hakkında olumlu ve olumsuz görüşlere ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	Aile şirketleri bence risk demektir. Olumlu yönleri bir arada olup bir şeyleri beraber kuvvetlendirmek iken, olumsuz yönleri eğer maddi veya manevi bir problem yaşanırsa şirketin akıbetinin iyi olmaması olacaktır.	1. El birliği ile şirketin kuvvetlenmesi, büyümesi. 2. Maddi ve manevi çıkar çatışmaları.
K2	Önceden edindiğim tecrübelerle dayanarak, kesinlikle bir çıkar çatışması oluşabileceğini düşünüyorum. Benim için olumlu bir noktası yoktur.	1. Çıkar çatışmaları
K3	Aile şirketleri, aynı aileden iki veya daha fazla kişilerin kar amacı gütmek amacıyla bir araya gelmesi. Olumlu noktaları diğer firmalara göre daha hızlı kararlar alınabilir. Aile şirketlerinde çalışanların işletmeye bağlılıkları daha fazladır. En büyük avantajı da şirket sahibi olduğumuz için zaman ve çalışma saatleri açısından esnekliği olmasıdır. Olumsuz yönleri ise; işletme içinde aile fertlerinin arasında yaşanan problemlerin sadece aile içinde kalmayıp işe yansması, hayatın her anını etkilemesi diyebilirim. Ayrıca mal mülk sorunları sebebiyle olumsuzluklar yaşanabilir.	1. Aile ile yürütülen şirketlerde daha hızlı kararlar alınabilmesi. 2. El birliği ile şirketin kuvvetlenmesi, büyümesi. 3. Aile çalışanlarının işletmeye daha fazla bağlı olması. 4. Çalışma saatleri esnekliği. 5. Maddi ve manevi çıkar çatışmaları.
K4	Aile şirketleri benim her anlamda karşı olduğum bir yapıdır. Aile yaşantısı iş dışında şekillenmelidir ve ötesine geçildiğinde tüm ilişkiler birbirine giriyor. Olumsuz deneyimlerim sebebi ile olumlu noktaları maalesef düşünemiyorum. İşlerini iyi yapan bir grup insan bir şirketi çok iyi büyütebilir. Fakat aile işin içine girerse yine çok büyütülse bile mutlaka bir gün aşağı yönlü harekete geçecektir.	1. Aile hayatı ve iş hayatının ayrı olması gerekliliği. 2. Maddi ve manevi çıkar çatışmaları.

Tablo 1. Aile şirketleri hakkında olumlu ve olumsuz görüşlere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K5	Aile şirketlerinin doğuşunda en önemli faktör, bireylerin yaşadığı coğrafya, etnik köken, örf adetlerle genelde kurulan yapıdır. Bu yapının iyi yanları, aile bireylerinin 1. ve 2. Kuşak ve daha fazlasının bir arada yaşaması sürdürmeyi sağlıyor. Eğer bu süreç içinde devam edebilirlerse bir sonraki aşamada daha büyük şirketler haline gelebiliyorlar. Daha geniş daha büyük işler yapıp ayakta kalır. Olumsuz tarafı aile içindeki geçimsizliklere sebebiyet verebilir. Aileleri birbirlerinden ayrı düşürebilir. Şirketlerin idamesi zora düştüğünde olumsuz ilişkiler gelişebilir. Hem aile içini hem şirketi riske edebilir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gelenek ve göreneklerin sürdürülebilirliğini sağlaması. 2. Dayanışmanın gücü. 3. Maddi ve manevi çıkar çatışmaları.
K6	Aile şirketinde çalışan bir kişi olarak olumlu yönlerinin daha ağır bastığını söyleyebilirim. İzin almak hiçbir şekilde sorun olmuyor. Evden de işleri yürütebildiğim için bir sorun olmuyor. Bence bu büyük bir lüks. İstedğin zaman girip çıkabilmek. Ek olarak aidiyet duygusu ağır basıyor, bu da çalışma modunu yükselten bir etken. Tabii ki de olumsuz yönleri de yok değil; herhangi bir iş tanımı yok ve eğer donanımlı bir kişiyse iş tanımının çok dışında komplike işleri de üstlenmek durumunda kalabilirsiniz.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Çalışma saatleri esnekliği. 2. Aile çalışanlarının işletmeye daha fazla bağlı olması. 3. İş motivasyonunun yüksek olması 4. Donanımlı kişinin iş yükünün artması.
K7	Aile şirketleri hakkında olumlu düşüncelere sahibim. Aile şirketi değiliz fakat olumlu yönleri güven açısından mutlaka fazladır. Aile şirketleri ailenin bekası adına birbirlerini büyütme eğiliminde olacaklardır. Gelecekleri tamamen kendi ellerinde ve çocuklarını da bu bilinç ile büyütecekleri için işin içinde yetişmiş insanlar sonraki iş dönemini daha iyi bilerek işi geliştirecektir. Risk içeren noktaları da var. Aile içi çatışmalar iş içine yansiyabilir. Çıkar çatışmaları oluşabilir. Bu olumsuzluklar var olan aile şirketlerini negatif duruma sürükleyebilir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Güven duygusunun yüksekliği. 2. Aile çalışanlarının işletmeye daha fazla bağlı olması. 3. Nesiller aile işini bilerek büyüyecekler. 4. Maddi ve manevi çıkar çatışmaları.
K8	Aile şirketleri olması gerekendir. Biz kardeşlerimizle ve çocuklarımızla iş yaptık her zaman. Hep beraber büyüdük. Arada sırada anlaşmazlıklar oldu olmadı değil. Fakat beraber güvendik beraber büyüdük. Olumsuz olan şeyler var. Mesela, kardeşler arasında anlaşmazlık çıktı. Şirketi dağıtmaya kadar gittik. Evlatlarımız toparladı bizi. Onlarca yılın emeği bozulacaktı. Bu işin zor ve olumsuz kısmı. Ama toparlanınca iyi olan yönleri daha fazla.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Güven 2. Büyüme 3. Dayanışma 4. Dağılma 5. Anlaşmazlık 6. Arabuluculuk 7. Yeniden toparlanma 8. Bütünleşme

Tablo 1. Aile şirketleri hakkında olumlu ve olumsuz görüşlere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K9	Aile şirketlerine sıcak bakıyoruz ama riskleri değerlendirmek gerekiyor. İyi yönleri, birçok akıl ve bir aradalık iken riskli yönleri anlaşmazlıklar olabilir	1. Risk değerlendirmesi yapılması gereği. 2. Dayanışma 3. Maddi ve manevi çıkar çatışmaları.
K10	Aile şirketleri her zaman en güvenilir ve ilgili şekilde yönetilir. Bunun sebepleri ise işletmede bir çalışanı başa koyarak iş yapmak yerine aile bireylerinin işin başında durması çalışana kıyasla daha efektif bir sonuç sunar. Müşterinin de ilk tercihi işverenle muhatap olmasıdır diye düşünüyorum. Diğer bir olumlu yanı ise, aile fertlerinden birinin işi çıktığında, işin başında yine aileden birinin olması güven ve istikrar getirir. Bunların yanı sıra şöyle bir dezavantaj mevcut; şirket içerisinde, kuşak farklılıkları yeniliği engelleyebilir. Yeni nesil daha bilimsel metodlarla işletmesini büyütmek istersen önceki nesil daha geleneksel dir. Bu da iç bünyede karışıklık çıkarır. İstikrarı riske sokabilir. Bir diğeri ise çıkar çatışmasını çok sık görebiliriz.	1. Güvenilirlik 2. İyi yönetim- 3. Verimlilik-Ailenin işin başında olması 4. İstikrar 5. Dayanışma 6. Kuşak farklılıkları kaynaklı çatışmalar 7. Yenilikçilik-Geleneksellik 8. Çıkar çatışmaları.
K11	Biz aile şirketiyiz. Kardeşimle beraber çalışıyoruz. Sorumluluk olarak bence bölüşülen ve denge kurulabilen bir şey. Bizim için her yönden olumlu. Beraber büyüyoruz.	1. Bölüşüm 2. Denge 3. Büyüme
K12	Aile firmalarının olumlu yönleri birlikte işi büyütebilirler. Zaman sıkıntıları yoktur diye düşünüyorum. Ortak çıkarlar söz konusu olunca firma ayakta kalmak zorundadır. Olumsuz yanları da yine çıkar çatışmaları ve farklı fikirler olabilir.	1. Büyüme 2. Çalışma saatleri esnekliği. 3. Çıkar çatışmaları. 4. Fikir ayrılıkları
K13	Aile şirketleri olarak, genel olarak savunmuyorum. Aile şirketlerinde yanına büyük bir abi abla varsa bu durumda kişinin kendisi negatif durumda oluyor. Babayla çalışılıyorsa; eskiler yeni nesle göre farklı düşünüyorlar. Biz yeni nesil internet, e ticaret noktalarında sosyal medyayı kullanmak isterken eski nesil daha geleneksel düşünüyor. Bir nevi engel aslında. Aile şirketleri genel olarak faydasız.	1. Doğum sırası önceliğinin küçük kardeş üzerindeki olumsuz etkisi 2. Kuşak farklılıkları kaynaklı çatışmalar 3. Yenilikçilik-Geleneksellik 4. Geleneksel düşüncenin işin büyümesine olan engeli
K14	Aile şirketlerinin avantajları da dezavantajları da vardır elbet. Bizimki aile şirketi değil. Dezavantajı hep güvenilir ve uzun soluklu çalışan bulundurma isteğimiz. Avantajları da bunun zıttı olmasıdır. Aile içinde güven varsa işi daha kolay büyötmektir.	1. Güven 2. Uzun soluklu çalışan 3. İşe bağlılık 4. Büyüme
K15	Aile şirketlerinde en büyük avantaj kazandığınız paranızın aile içerisine girerek büyümesi en olumlu yönlerinden birisidir. En olumsuz yönünü eşlerin şirket bünyesindeki işlere karışmasıdır.	1. Büyüme 2. Aile-iş yayılımı-Eşin etkisi

Aile şirketleri hakkında düşünceleriniz nelerdir sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu;

Ödüller kapsamında %47 düzeyinde “güven”, %30 düzeyinde “işe bağlılık” konularına değinilmiştir.

Riskler kapsamında ise %90 düzeyinde “maddi ve manevi çıkar çatışması” şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcılara yöneltilen kadının çalışma hayatındaki yeri sorusuna verilen yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2. Kadının çalışma hayatındaki yerinin yorumlanmasına dair kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	Kadınlar çalışma hayatında yer alabilirler. Emek verip sevdikleri ve kendilerine uygun olduğunu düşündükleri işleri yaparak aile bütçesine katkıda bulunup planladıkları hayatı da yaşayabilirler	1. Kadınlar iş hayatında olabilir. 2. Aile bütçesine katkı sağlamak. 3. Planladığı hayatı yaşamak
K2	Kadın istihdamı kadının çalışma arzularına göre şekillenmelidir. İşini ve bireysel hayatını entegre edebildiğine inandığım her çalışan mutlaka başarıyı yakalayacaktır	1. Kadın istihdamı kadının isteğine göre şekillenmeli. 2. İş ve özel yaşam dengesi başarı getirir.
K3	Kadın iş hayatındaki yeri bence oldukça önemli. Daha pratik zekalar, çok yönlüler, empatikler. Hırslı, detaycı ve düzenleyici olmaları çoğu işletmeyi öne çıkarır.	1. Kadınlar iş hayatında yer almalıdır. 2. Kadınlar pratik zekalı, çok yönlü ve empatiktirler. 3. Hırslı, detaycı ve düzenleyici olmaları kurumu öne çıkarır.
K4	Kadınlar iş hayatında olmalıdır. Birçok alanda profesyonel bir şekilde hizmet veriyorlar. Mühendislik alanlarından tutun da bizlerin sektörü olan tekstil firmalarında da iş başarıları yüksek ve katkısı tartışılmaz düzeyde olan çalışanlardır.	1. Kadınlar iş hayatında yer almalıdır. 2. Kadınların iş başarıları yüksektir. 3. Çalışma hayatına katkıları tartışılmaz düzeydedir.

Tablo 2. Kadının çalışma hayatındaki yerinin yorumlanmasına dair kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K5	İkilemlenmiş bir soru. Etnik ve dini anlayışla şekillenebilir. Kişisel olarak, kadın iş hayatında olmalı. Kadının iş hayatında olması demek, çalıştığı kuruma, bulunduğu topluluğa bir şekil vermesidir. Nizam ve intizam sağlar. İçinde bulunduğu topluluğu düzene sokar ve işleyişini iyileştirir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadınların iş hayatında olmaları etnik ve dini anlayışla şekillenebilir. 2. Kadınlar iş hayatında yer almalıdır. 3. Kadın iş hayatında olması çalıştığı kurumu şekillendirmesi demektir. 4. Kuruma kural ve düzen getirir. 5. Kadın bulunduğu topluluğun işleyişini iyileştirir.
K6	Bence kadın çalışma hayatında yer almalı. Kadın girdiği her ortama düzen getirdiği gibi özel veya kamu sektörüne de bir düzen getirir. Kadının olduğu ortamda seviyeli konuşmalar olur, dağınıklık kabul edilebilir seviyeye iner diyebilirim	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadınlar iş hayatında yer almalıdır. 2. Kadın kuruma kural ve düzen getirir. 3. Kadın kişilerarası ilişkilere seviye kazandırır.
K7	Kadın ortaklarımız ve çalışanlarımız bulunuyor. Her biri işine tamamen bağlı ve işin organize edilme noktasında son derece başarılılar. Kesinlikle kadın aklının ve zekasının iş içine karışması gerektiğini düşünüyorum.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadınlar iş hayatında yer almalıdır. 2. İşe bağlılıkları yüksektir. 3. Organizasyon becerileri yüksektir. 4. Kadın aklı ve zekasının işe karışması gerekir.
K8	Kadın çalışma hayatında olmamalı diye düşünüyordum eskiden. Eşim ve kız çocuklarımı çalıştırmadım. Ama torunlar büyüdü okudular ve çalışmaya başladılar. Bu yıllar kız çocuklarının okuyup çalışabileceği yıllar. Bu yıllarda çalışabilirler. Bazı işleri yapabilirler. Öğretmen olsunlar mesela. İyi bir sektör. Başka sektörlerde daha zorlanabilirler. Çalışsınlar tabii ama uygun olan işleri yapsınlar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadınlar iş hayatında yer almalıdır. 2. Günümüz koşulları kadınların çalışmasına elverişlidir. 3. Kendilerine uygun bir sektörde çalışabilirler.

Tablo 2. Kadının çalışma hayatındaki yerinin yorumlanmasına dair kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K9	Bizlerin idari biriminde kadın çalışanlar var. Gayetiyle memnunuz ve iyi ki varlar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadınlar iş hayatında yer almalıdır. 2. Kadın çalışanların varlığından hoşnutluk.
K10	Kadın bir bireydir ve çalışma ihtiyacı varsa çalışmalıdır. Ama çalışmaya ihtiyacı yok ise çalışmaması tercihimdir. Çünkü geleneklerimizde ailenin temel taşı anne sıfatı ile kadınlar oluşturmaktadır.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadınlar ihtiyaçları var ise iş hayatında yer almalıdır. 2. Kadınların ihtiyaçları yoksa çalışmaması önceliklidir. 3. Geleneklerimizde ailenin temel taşı anne sıfatı ile kadınlar oluştur.
K11	Bizim 2 tane kadın çalışanımız var. Kendileri toparlayıcı ve pazarlamada gayet iyiler. Bence herkes kadın erkek fark etmez, yetkin olduğu alanda hizmet verdiği sürece iş hayatına katkı sağlar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadınlar iş hayatında yer almalıdır. 2. Kadınlar, toparlayıcı, başarılı ve yetkindirler.
K11	Bizim 2 tane kadın çalışanımız var. Kendileri toparlayıcı ve pazarlamada gayet iyiler. Bence herkes kadın erkek fark etmez, yetkin olduğu alanda hizmet verdiği sürece iş hayatına katkı sağlar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadınlar iş hayatında yer almalıdır. 2. Kadınlar, toparlayıcı, başarılı ve yetkindirler.
K12	Kadınlar iş hayatında olabilir. Kendilerine uygun gördükleri işlerde çalışabilir. Bir sorun teşkil etmiyor.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadınlar iş hayatında yer almalıdır. 2. Kadınlar kendilerine uygun gördükleri işlerde çalışabilirler
K13	Şöyle ki, mesela benim eşim öğretmen. Normal hayatında belirli bir yerlere gelmiş emek vermiş. Bunu yapabilir ama ekstrem bir işte çalışsaydı pek çalışmasından yana olmazdım. Fakat şu an ki işinde çok emek verdiği için çalışmasında sorun yok. Fakat çocuğumuz olduktan sonra çalışmasına izin vermedim ama çocuğumuz olmasaydı çalışmasında sorun yoktu. Bu işi yaptığı için.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadınlar kendilerine uygun bir sektörde çalışabilirler. 2. Kadın çocuğu olduktan sonra çalışmamalıdır.

Tablo 2. Kadının çalışma hayatındaki yerinin yorumlanmasına dair kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K14	Kadınlar iş hayatında olmalıdır. Tamamen desteklerim. Kendileri bulunduğu her ortamı düzenleyen, güzelleştirenlerdir.	1. Kadınlar iş hayatında yer almalıdır. 2. Kadınlar her ortamı düzenleyen, güzelleştirenlerdir.
K15	Şirket bünyesinde kadın çalışanın olması mükemmel bir olaydır. Kadının çalışma hayatını iyi yönde yönlendirildiği zaman çok ılımlı bir paylaşımı vardır. Ve pazarlama konusunda erkeklerden daha iyi olduklarını söyleyebiliriz. Kendilerine öz güven sağladığımız sürece.	1. Kadınlar iş hayatında yer almalıdır. 2. Kadın iş yaşamında iyi yönlendirildiği halde ılımlı bir paylaşımına sahiptir. 3. Kadınlar özgüvenleri beslediği durumlarda erkeklerden daha başarılıdır.

Kadının çalışma hayatında yer almasını nasıl yorumlarsınız? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu; %30 oranında ” Kadınlar iş hayatında yer almalıdır.” şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcılara kadın sektörü, kadınsal alan, kadın işi şeklinde kategorilendirilmesine ilişkin sorusuna verilen yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 3’te sunulmaktadır.

Tablo 3. “Kadın Sektörü”, “Kadınsal Alan”, “Kadın İş” ayrımına ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K1	Kadın sektörü, kadınsal alan ve kadın işi şeklinde kategoriler var. Kadınların yaradılışları gereği becerikli olduğu alanlar var. Kadınsal alan demek kadın ihtiyaçlarına yönelik bir iş ise evet. Kadın giyim gibi, kadın becerisine bağlı işleri yapmak gibi. Mesela gastronomi alanı, dikiş nakış gibi alanlara kadınlar daha fazla hizmet veriyor.	1. Kadın işleri ayrıştırılmıştır.
K2	Kadın alanları elbette bulunuyor. Kadın ve erkek birbirinden farklı olarak her işi yapamayabilirler. Örneğin, evlere verilen boncuk işlemlerini yapan erkek olduğunu, temizliğe giden erkek olduğunu pek düşünmüyorum veya bizlerin sektöründe olması gereken çuvala sırtımızda mal taşımak gibi bir görevi” kadın isterse elbette yapar fakat erkek gücü farklıdır” kadının sırtlanmak isteyeceğini ve aynı performansı göstereceğini düşünmüyorum.	1. Kadın işleri ayrıştırılmıştır. 2. Erkek işinde bedenen performans daha yüksektir.

Tablo 3: “Kadın Sektörü”, “Kadınsal Alan”, “Kadın İşi” ayırımına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K3	Tabiatımız gereği, erkeklerin kadınlardan daha güçlü olmasından dolayı çok fazla ağır güç gerektiren işlerin kadınlara uygun olmadığını düşünüyorum. Fakat bunlar haricindeki işlerin kadınlara uygun olduğunu düşünüyorum. Fakat toplumumuz bu ayrımı çok daha fazla yapıyor.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadın işleri ayrıştırılmıştır. 2. Erkek işinde bedenen performans daha yüksektir.
K4	Kadın sektörü, kadınsal alan ve kadın işi çok sert bir ayırım. Birçok erkek yönetici fiziki güce dayandıracaktır bu soruyu. Onlara katılıyorum fakat kişisel gelişimin ve kişisel tercihlerin bu ayrımı biraz da olsa yıkabileceğinin de kanaatindeyim. Kadınların ağırlıklı olarak tercih ettikleri alanlar elbette mevcut ama bu kadar keskin bir ayırım kesinlikle 50 yıl öncesinde kaldı.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadın işleri ayrıştırılmıştır. 2. Erkek bu ayrımı fiziki güce dayandırır. 3. Kişisel gelişim ve kişisel tercihler bu ayrımı yıkabilir. 4. Kadınların da ağırlıklı olarak tercih ettikleri alanlar var. 5. Bu kadar keskin bir ayırım çağın gerisinde kaldı
K5	Kadınsal alan tabii ki var. Tüketim sektöründe, kadınların tükettiği ürün satışları vardır. Birebirde kadınlara hitap ettiği için. Örneğin, giyim sektörü kadında daha çeşitlidir. Yeme-içme sektörü veya diyetisyenlik gibi. Kadınların ihtiyaçlarına yönelik alanlarda ağırlıklı olarak kadınlar hizmet vermektedir. Kadınlar tüm sektörlerde hizmet veriyor. Kadın işi kavramına eskisi kadar katılmıyorum. Her sektörde çok rahatlıkla hizmet verebilecek donanıma ve bilgiye eriştiklerini düşünüyorum.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadın işleri ayrıştırılmıştır. 2. Kadınlar hemen hemen her sektörde çalışabilecek donanım ve bilgiye sahiptir.
K6	Maalesef böyle bir kategorileştirmeyi bizler yapıyoruz. Bana göre mevcut değil fakat günümüz şartlarında maalesef erkek çoğunluğunun olduğu işlerde kadınlar bir tık geride kalabiliyor.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadın işleri ayrıştırılmıştır. 2. Kategorileri insan zihni yaratıyor. 3. Erkeklerin yoğun olduğu işlerde kadınlar geride kalıyor
K7	Bizlerde böyle bir kategori mevcut değil. Toplum birçok şeyi kutuplaştırma halinde olduğu için kadın alanlarını da yaratmıştır. Güç dengesini fiziksel güçle sınırlandıran yapıların öne sürmüş olduğu sektörleşme ne yazık ki kadın aklından faydalanabilmeyi kendinde sınır edinmiştir. Kadını kendilerince bir kalıba sokup, kendi sınırları içerisinde bırakmaya yönelik bu ayırım tamamen cinsiyetçi bir yaklaşımdır.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ayrımı/sınıflandırma yı toplum yapıyor. 2. Bu ayırım güç dengesini fiziki güçle sınırlandırmıştır. 3. Kadın cinsiyetçi bir yaklaşıma maruz kalmaktadır.

Tablo 3: “Kadın Sektörü”, “Kadınsal Alan”, “Kadın İşi” ayırımına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K8	Elbette var. Kadın sektörü mesela öğretmenlik, hocalık, evden yapılan işler gibi. Kadın geç saate kadar ya da çok yorucu işlerde çalışmasın. Kuaförler var, kıyafetçiler var. Eve ve çocuklarına zaman ayırabilecekleri işler oluyor kadın alanı dediğiniz.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadın işleri ayrıştırılmıştır. 2. Erkek işi geç saatlere kadar sürer çok yorucu işlerdir. 3. Kadın işi eve ve çocuklara zaman ayrılabilmeyi sağlayan işlerdir.
K9	Biraz mevcut aslında. Mesela moda sektörü kadınlar tarafından daha çok tercih edilebiliyor veya temizlik hizmeti veren kadınlar. Masözler, el işi emekçileri gibi. Kadınsal alandan kastınız kadına hizmet eden ise kesinlikle var. Kadın işi dediğiniz alan da kadın becerisine dayanıyor. El işini bence erkekler çok da beceremez.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadın işleri ayrıştırılmıştır.
K10	Tabii ki mevcut. Çünkü evrenin doğasında, erkek kadından fiziksel olarak güçlüdür. Genel bir bakış açısıyla; gözümüzü duvara, pencereye, dışardaki bir yola baktığımızda erkek iş gücünün bunu oluşturduğunu herkes görebilir ve kabul eder. Fakat daha kas gücü gerektirmeyen işlerde kadınların çalışması da görülebilir. Örneğin tekstil atölyelerinde dikiş makinesi kullanan kadınlar, muhasebe hizmeti veren kadınlar gibi. Bu da doğal bir süreçtir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadın işleri ayrıştırılmıştır. 2. Erkek işinde bedenen performans daha yüksektir.
K11	Kadınsal sektör, kadın işi veya kadınsal alan olarak ben ayırmam. Yetkinliği varsa bilgisi varsa kadın her alanda çalışabilir. Aile içimizde çalışan öğretmen ve muhasebeci kadınlarımız var. Hangi alanda iyilerse hizmet verebilirler.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kişisel olarak bana göre ayırım yok. 2. Yetkinliği ve bilgisi olan kadın her alanda çalışabilir.
K12	Kadının daha rahat edeceği alanlar bence de var. Öğretmenlik gibi, muhasebe gibi alanlarda daha rahat edebilirler. Çalışma saatleri ve iş yükü anlamında daha rahat ederler.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadın işleri ayrıştırılmıştır.
K13	Kadınsal sektör bence yok. Çünkü kadın olarak aileye destek vermek istiyorsa veya çalışmak istiyorsa çalışır. Bence her sektörde yer alabilirler. Kadın şunda ya da bunda çalışması gibi bir ayırım yoktur. Ama çevremize baktığımızda’’ şu iş olursa daha iyi olur’’ vs. diyen kadınlar var. Oralarda bazı ayrımlar var sanırım. Nihayetinde bana göre böyle bir ayırım yok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kişisel olarak bana göre ayırım yok. 2. Kadın her alanda çalışabilir.
K14	Hayır böyle bir ayırım yok. Kadın kendini nerede, hangi işte iyi hissediyorsa, nerede bulunmak istiyorsa orada tüm isteği ile çalışabilir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kategori yok. 2. Kadın her alanda çalışabilir.
K15	Hayır kesinlikle kadın erkek her işi yapabilir her iki cinsten de öyle bir ayırım yoktur bence.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kategori yok. 2. Kadın her alanda çalışabilir.

Sizce “ kadın sektörü”, “kadınsal alan”,”kadın işi” şeklinde bir kategori mevcut mu? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu; %33 oranında ” Kadın işleri ayrıştırılmıştır” şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcılara kadın çalışanların işe alımlarında, işverenlerin önceliklerine ilişkin sorusuna verilen yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 4’te sunulmaktadır.

Tablo 4. Kadın çalışanların işe alımlarında, işverenlerin önceliklerine ilişkin kodlamalar

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K1	Deneyim ve insana yaklaşım şekli. Biz çok atölyeli bir iş yapıyoruz. Diğer çalışanlar ile iyi anlaşması gerekiyor. Kadın çalışanların kişiliklerine göre değişse de maalesef dedikodu gibi çirkinlikleri engelleyemiyoruz. Bu sebeple işe alımlarda dışardan anlaşmalı İK desteği alıyoruz.	1. Deneyim 2. İnsana yaklaşım tarzı 3. İyi bir iletişim 4. İşe alımda profesyonel İK desteği
K2	Benim için işe kesin uyumu çok önemli. Net bir şekilde donanımlı olması gerekir. Bizlerin sektöründe yetiştirmeden ziyade deneyim aranır. Bizler de deneyime öncelik veriyoruz. İnsanlarla olan iletişimi müşteri görüşmelerimiz için çok önemli. Aile hayatı da öncelikli bir eleme noktası. Aile yapısı uyumsuz biri ile çalışmayı tercih etmem	1. İşe Uyum 2. Donanım 3. Deneyim 4. İyi bir iletişim. 5. Aile yaşantısı
K3	İşe alımlarda, kadın veya erkek ayrımı yapmıyoruz. Eşit bir şekilde mülakat yapılır ve hangisi uygun ise o alınır. Önceliğimiz ise, iletişim kabiliyeti, deneyim ve duruşudur.	1. İşe Uygunluk 2. İyi bir iletişim. 3. Deneyim 4. Kişisel duruş
K4	Kadın çalışanların işe alımlarında konuşma tarzının düzgün olması ve sektörün tamamen içinde olması önemli. Hatta şöyle bir açı ile anlatayım. Herhangi biri veya herhangi bir müşteri, işyerimde çalışan herhangi bir kadın elemana, işimiz ile alakalı herhangi bir soru sorar ise ve çalışmamız cevapsız kalır ise (elbette eğitim desteği verdiği emeğe orantılı olarak verilir) o çalışmamız ile çalışmayı ne kadar sürdüreceğimi dahi düşünürüm. Eksiyeye yer vermeyen mükemmeliyetçi bir yapı ararım. Kararlı ve istikrar sahibi olmalı	1. Konuşma tarzı 2. Deneyim 3. İyi bir iletişim. 4. Mükemmeliyetçi bir yapı 5. Kararlılık 6. İstikrar sahibi olma.
K5	Sektöre hâkim mi? İşinde yeterli bilgiye sahip mi? Pozisyona uygun mudur? Şirket adaptasyonu ve motivasyonunu nasıl sağlayacağı önemlidir. Bir diğer noktada 400 birimden verimliliği nasıl olacak? İyi bir fizibilite yapılmalı. Maddi noktada ise ihtiyaçlı mı değil mi sorusu önemlidir. İhtiyaçlı ise daha öncelik tanırız. En önemli boyutu ise profesyonel mi değil mi ve öğrenmeyi mi öğretmeyi mi hedeflediğidir	1. Sektörü tanıma 2. Bilgi Düzeyi 3. İşe Uygunluk 4. İşe uyum 5. Motivasyon 6. Verimlilik 7. Maddi Açıdan İşe Gereksinimi 8. Profesyonellik 9. Öğrenme/Öğretme Hedefi

Tablo 4. Kadın çalışanların işe alımlarında, işverenlerin önceliklerine ilişkin kodlamalar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K6	Oldukça duygusal bir yapıya sahip olduğu için işin gerekliliğine her kadın ayak uyduramayabiliyor. Bizim tekstil sektöründe biraz yırtıcı olması (sorunun cevabını beklemeyip kendisinin bulması veya çözüm üretmesi) ve sesinin gür ve kendinden emin çıkması benim önceliğimdir. Tatbiki her şeyden önce CV'si ve iş bilgisi de önemli etken.	1. Atılganlık 2. Araştırmacılık 3. Çözüm Odaklılık 4. İletişim Becerileri 5. Özgüven 6. Özgeçmiş/Deneyim 7. İş Bilgisi
K7	Biz kadın-erkek işe alımlarında cinsiyet yönelimli bir ayırım oluşturmuyoruz. İş hayatında başarı göstermiş veya göstermeye yatkın olan yapıları seçiyoruz. Kendi alanımız içerisinde işe alımları da profesyonel yapmaya çalışıyor ve insan kaynakları desteği alıyoruz. Adaylar tamamen profesyonel bir elemenden geçiyorlar. Kadın erkek fark etmeksizin insana değer veren, değer katan, firma ihtiyaçlarını ve bireysel ihtiyaçlarını eşleyebilecek bireylere öncelik veriyoruz.	1. İş Başarısı 2. İşe alımda profesyonel İK desteği 3. Deneyim. 4. Firma ile entegre olabilecek çalışan 5. İyi bir iletişim. 6. Profesyonel yaklaşım
K8	Biz kadın işe alımında erkekten fark etmeyecek şekilde çalışkanlığına ve dürüstlüğüne baktık hep. Evli ve çocuklu olup olmaması ve iş saatlerine günlerine uyumlu olup olmaması çok önemli. İşin bozulmaması, ağırlaşmaması gerekiyor. İşe alırken sorduğumuz sorulardan biri de ahlaki değerleri üzerine olur. Bize göre daha mutasıp çalışanlar öncelikli oldu hep. Benim için işyerimin ahlaki düzeni en önemli şey.	1. Çalışkanlık 2. Dürüstlük 3. Medeni durum 4. Çocuk Sahihi Olup olmadığı 5. İş Gün/Saatlerine Uyumu 6. Ahlaki değerler. 7. Ahlaki düzen
K9	Kadın işe alımlarında işleyişimiz açısından evliliği ve çocuk planları hakkında bilgi alıyoruz fakat bunları aşabilecek birkaç noktamız var. Saygılı ve konuşma tarzı düzgün olan, düzgün giyinen, atik davranan insanlara öncelik veriyoruz. Bu kriterleri de kadın olarak ayırmıyoruz. Kadın erkek fark etmez bunlara öncelik veriyoruz.	1. Medeni durum 2. Çocuk Sahibi Olup olmadığı/Çocuk planları 3. Saygılı 4. Konuşma tarzı 5. Özenli giyim kuşam 6. Atik
K10	Öncelikle aile yapısını kontrol etmem gerekir. Eğer aile yapısında huzur ve sükûnet varsa işletmemde de o şekilde hizmet verir. Örneğin muhasebeci bir kadın çalışan aldığımızda, evde sorunları olan bir kadın işlem hatasıyla işletmeme zarar verebilir	1. Aile yapısı 2. Huzur ve sükûnet
K11	İşe alımda iyi bir pazarlamacı ve müşterilerle iletişimi kuvvetli biri olması gerekli. Düzgün hitabı olmalı ve ciddi duruşu olmalıdır.	1. İyi pazarlamacı olması 2. Güçlü iletişim. 3. Hitabet becerisi 4. Kişisel duruş
K12	Kadın çalışanımız 2 tane var. Kendi çevremizden tanıdık insanlar. İşe alımda güven bizim için çok önemli. Pazarlama alanında firmamızı ve işlerimizi iyi anlatabilecek biri olmasına dikkat ediyoruz. Bunun haricinde uyumlu bir karakteri var mı ve güler yüzlü mü? Bu sorular önemli	1. Güven 2. Temsiliyet 3. Uyumlu karakter yapısı 4. Güleryüz

Tablo 4. Kadın çalışanların işe alımlarında, işverenlerin önceliklerine ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K13	Benim için bizim sektörümüzde emek vermiş mi? Bu çok önemli. Bizim işimizde mutlaka deneyimi olmalı. Evli olması, çocuğunun olması vs. çok önemli değil bence. Zaten ilk 1 ay genel bir deneme süresi veriyoruz. 1 aylık süreçte iki taraf da birbirini gözlemlene şansı buluyor. Performansını gözlemliyoruz. Problem yoksa iş performansında, beraber devam ediyoruz.	1. Deneyim. 2. İş performansı
K14	Kadın işe alımlarında bizim için önemli olan şey tamamen kadının işe ait hissediyor olup, iyi bir görünüm ve özgüvene sahip olmasıdır.	1. Çalışanın işe aidiyet duygusu 2. İyi görünüm 3. Özgüven
K15	Eğitim – Diksiyon – ve güven vermesi – Giyim ve Kuşam	1. Eğitim 2. Diksiyon 3. Güvenirlilik 4. Giyim-Kuşam

Sizce Kadın çalışanların işe alımlarında öncelikleriniz nelerdir? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu; %30 oranında "Deneyim" şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcılara prezantabl görünüme işverenlerin yüklediği anlama sorusuna verilen yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5. Prezantabl görünüme işverenlerin yüklediği anlama ilişkin kodlamalar

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K1	Satış departmanımız çok önemlidir. Müşterilerimiz ile numuneler için birebir görüşme sağlıyoruz. Satış pazarlama departmanına özellikle alım yapacağımız zaman iyi görünen, iletişim dili kuvvetli ve dağınık bir izlenim bırakmayan kadın adaylara öncelik sağlıyoruz.	1. İyi görünüm. 2. Güçlü iletişim dili 3. Olumlu izlenim bırakan
K2	İşe dair ciddiyettir bence. Kişi giyimiyle, davranışları ile tamamen işe ve piyasaya entegre olmalıdır.	1. Ciddiyet. 2. İşe uygun giyim/kuşam 3. Olumlu iş davranışları 4. İş ile Bütünleşme 5. Piyasa ile bütünleşme
K3	Prezantabl görünüm, duruşu, işe olan kabiliyeti ve iletişim dili iyi olan, hijyenik kişiler diyebilirim.	1. Kişisel duruş 2. İş Kabiliyeti 3. Olumlu iletişim dili 4. Hijyene verilen önem

Tablo 5. Prezantabl görünümüne işverenlerin yüklediği anlama ilişkin kodlamalar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K4	Prezantabl görünüm işe alımlarda benim de ilk dikkat çektiğim noktadır. Eğer kadın (veya erkek dahi olsa) çalışan istihdam edecekssem, her an özenli, her an müşteri karşılayacak kadar dikkatli, eğitimini ve gelişimini her an destekleyen bir yapı görmek isterim. Düzgün ve özgüvenli bir duruş prezantabl görünümü destekler.	1. Özen 2. Dikkatlilik 3. Kişisel gelişim odağı 4. Kişisel duruş 5. Özgüven.
K5	Prezantabl gerçeği, her bireyin iş başvurusunda kendini ön plana çıkarmak için, giyimi, davranışları ve bilgisiyyle kendini sunma şeklidir. Zaten prezantabl olmayan kişiler işe alımı yapılır ise şirket içinde kendini ele verecektir. Vurgulanan prezantabl görünüm kendini ifade ediş şeklidir aslında ve negatif yönlü gelişmemesi gerekir.	1. Kendini sunum biçimi / Giyim, davranış ve bilgiyle biçem alan 2. Kendini ifade tarzı
K6	Bana göre prezantabl kadın; iyi bir dinleyici, etkili bir konuşmacı ve dış görünüşüne (şıklık) önem vermesidir.	1. İyi bir dinleyici 2. Etkili bir konuşmacı 3. Dış görünüşe/şıklığa özen veren
K7	Prezantabl görünüm günümüzün özellikle kullanılan terimleri arasında. Rövaçta da olan bir terim. Prezantabl görünüm kadına veya erkeğe has olarak ayrıştırılmaksızın iyi bir görünüm anlamına geliyor. İyi görünümünden kastım; eğitim, donanım, profesyonel ilişki kurabilmek, yetilerini farkında ve bunları yansıtmayı bilen, temiz giyim anlamına gelir. Çeşitlendirebiliriz elbette.	1. İyi bir görünüm 2. Eğitim 3. Donanım. 4. Profesyonel ilişki 5. İyi bir iletişim. 6. Yetilerin farkındalığı ve sunumu 7. Temiz giyim
K8	Üstruplu ve temiz giyinmek, müşterilere nezaketli yaklaşmak, çok saygılı olmaktır. Bunları işe alırken konuşuyoruz zaten.	1. Ustruplu ve temiz giyim 2. Nezaket 3. Saygı
K9	Prezantabl görünüm aslında düzgün görünmek düzgün konuşmak gibi bir şey bence. Şöyle ki, uyumlu giyinmek. Uyumlu konuşmak. Hangi ortamda ise ona adapte olabilmek bana bu kavramı açıklattırabilir	1. Düzgün görünmek 2. Düzgün ve uyumlu konuşmak 3. Bulunduğu ortama uyum sağlamak
K10	Eğer müşterilerimle iletişimde olacak bir kadın çalışan alacak isem, prezantabl görünüm önemlidir. Fakat arka sahada çalışacak ise önemli değildir. Yetenek ve deneyimlerini daha ön planda tutarız.	1. Deneyim.
K11	Prezantabl algısı bence hem kadında hem erkekte olmalı. Sonuçta iş ciddi bir kurum ve duruş, konuşma, dış görünüm önemli. İnsanlar insanlarla iş yapıyor	1. Kişisel Duruş 2. Konuşma üslubu 3. Dış görünüm

Tablo 5. Prezantabl görünümüne işverenlerin yüklediği anlama ilişkin kodlamalar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K12	Prezantabl görünüm önemli. İnsan ilişkilerinde iyi olmak ve giyim kuşamının iyi olması prezantabl olmasını sağlar.	1. İyi bir iletişim 2. İyi bir giyim-kuşam
K13	Kadınlar dış görünüşüne daha önem veriyor. Benim için bu pek önemli değil. Bize ne kadar fayda sağlayabileceği daha önemlidir. Fakat çevremden işe alımlarda duyduğum kadarıyla özellikle satın almada kadın giyim kuşamına çok önem veriliyor. Müşterileri ile görüşmeye daha özenli gidip işi bitiren kadın çalışanların olduğundan bahsediliyor. Bir noktada sektöre göre önem kazansa da benim için önemi yok.	1. Prezantabl olmak iş başarımının ölçüsü değildir.
K14	Prezantabl görünüm bence insanın dışarıya verdiği izlenimdir. İşe kendini ne kadar adanmış ve temiz bir görünüme sahip olmasıdır. Bu erkekte de kadında da böyledir. Cinsiyet olarak ayırtıramıyorum.	1. İşe aidiyet. 2. İyi bir giyim-kuşam.
K15	Temiz giyimim – İşe uygun kıyafet – tertipli düzenli.	1. İyi bir görünüm.

Prezantabl görünüm” işe alım ilanlarında işverenin üzerinde durduğu önemli bir özellik olarak dikkat değer biçimde belirginleşiyor. Sizin bakış açınızla kadınların işe alımlarında vurgulanan prezantabl görünümün ifade ettiği anlamı açabilir misiniz? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu; %55 oranında ”İyi bir görünüm/ giyim-kuşam/ Dış görünüm” şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcılara erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin ödülleri ilişkin yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6. Erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin ödülleri ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K1	İlk olarak iletişim diyeceğim sanırım. Müşteri bağlama konusunda kadın çalışanlarımızın emeği çok büyük. İyi bir pazarlamacı istiyorsanız kadın istihdam edin. Bizce ödülleri olumlu geri dönütleridir.	1. İletişim becerisi 2. Yüksek verimlilik.
K2	Kadın çalışan buldurmanın artıları işyerindeki düzene olan katkılarıdır. Daha anaç yapıları sayesinde düzen oluşturmaya çalışabilirler. Bu da istikrar getirir.	1. Düzenlilik. 2. İstikrar
K3	Kadın pratik zekadır. Detaycıdır. Çok yönlüdür. Bu özelliklerinden dolayı işletmelere rekabet avantajı sağlar. Ödül olarak bize aslında verimlilik ve karlılık sağlar.	1. Pratik zeka 2. Detaycılık 3. Çok yönlülük. 4. Rekabet üstünlüğü 5. Verimlilik 6. Karlılık

Tablo 6. Erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin ödüllere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K4	Kadın erkek ayrımında bir ödül veya risk gözlemlemek zor diyebilirim. Burada tamamen beyin ve özveri işin içine giriyor. Kişisel anlamda çalışma tarzım tamamen resmiyete dayanıyor. Bu sebeple çalışanımda da keskin bir resmiyet ararım. Kadın çalışanın bu resmiyeti müşteriler ve benimle sağlıyorsa buna artı diyebiliriz. Ödül noktasında kadın iletişimini belki destekleyebilirim.	1. Keskin resmiyet 2. İletişim becerisi
K5	Kadın istihdam etmek, eğri çizgileri düzleştirmektir. Doğrulara daha kısa süre içerisinde ulaşmak. İnovasyona yatırım yapan bir şirketi düşünelim. Kısa zamanda uzun yollar alacaktır. Çizgilerin detaylı ve doğru olması kadın istihdamının en büyük ödüdür.	1. Düzen 2. Doğruluk 3. Detaycılık 4. Kısa sürede ilerleme
K6	Kadının iş hayatına girmesi başlı başına bir ödüdür.	1. Kazanım
K7	Kadın istihdamının ödülleri, çeşitlidir. Çok yönlüdür. Özellikle bizlerin sektöründe moda ve tasarım alanlarında göz çeşitliliği sağlayan bireyler kadın ağırlıklıdır. Detaycı yaklaşımları ile şirketimizi bir üst seviyeye taşıma yolundadırlar. Yeni ve eskiyi iyi harmanlayan, birbirinden uzaklaştırmadan insanlara sunabilen birimlerimizin ağırlığı kadın çalışanlarımızdır.	1. Çeşitlilik 2. Çok yönlülük. 3. Detaycılık 4. Kurumsal gelişim odağı 5. Yeni ve eskiyi harmanlama becerisi
K8	Kadın çalışanlarımız kardeşlerimiz evlatlarımız gibidir. Ödülleri, bizim sağladığımız emek verip kurduğumuz düzeni devam ettirebiliyorlar. Büyütebiliyorlar. Düzen getiriyorlar.	1. Düzen 2. Sürdürülebilirlik 3. Kurumsal gelişim odağı
K9	Kadın çalışan olması demek bana direkt anne düzenini hatırlatıyor. Halihazırda bayan çalışma arkadaşlarımız işlerini disiplinli ve düzgün yaptıkları için ev düzenini işte devam ettirmek o işe ödül oluyor.	1. Düzen. 2. Çok yönlülük.
K10	Kadın istihdamlı bir işletme müşteri açısından saygın ve kurumsal bir görünüm sağlar.	1. Kurumsal görünüm. 2. Saygınlık.
K11	Kadın çalışanın en büyük ödülü ikna edici olmalarıdır. Kadınlar bir şeyleri daha detaylı daha ince paylaşıyor. Karşı tarafa güven veriyor. Şirket içinde de işi ve ortamı toplayan kişiler kadınlar.	1. İkna becerisi 2. Detaycılık 3. İncelik 4. Güvenirlik 5. Düzen
K12	Kadınla çalışma konusunda fikrim, kadınlar anne gibi oluyor işyerinde. Toparlayan, eğiten, idare eden taraf gibi. İşe katkısının çok fazla iyi yönü var.	1. Anaç 2. Toparlayıcı 3. Eğitici 4. İdare edici 5. Yüksek katkı

Tablo 6. Erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin ödüllere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K13	En büyük faydalarından biri şu oluyor; eğer erkek erkeğe çalışma ortamı varsa ortam biraz laçkalaşiyor. Ama kadın çalışmamız o ortamı derleyip topluyor. Bir diğeri ise, kadın çalışmamız bizleri daha kurumsal gösteriyor. Daha ciddiyet sağlıyor. Toparlayıcı ve disipline görevi görüyorlar.	1. Derleyici 2. Toparlayıcı 3. Kurumsal görünüm 4. İş ciddiyet 5. Disiplin
K14	Kadın istihdamı işe iş katmaktır. Kadın çoklu bir bakış açısına sahiptir. Görülmeyen noktaları görebilir. Değerlendirebilir.	1. Çoklu bakış açısı 2. Sezgisellik.
K15	En büyük ödülü getirmiş olduğu gelir durumu. Aile düzeni içerisinde çalışma uygulaması.	1. Karlılık 2. Düzen

Kadın çalışan istihdamının sizce ödülleri nelerdir? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu; %35 oranında "Düzen/ Derleyici/ Toparlayıcı" şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcılara erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin ödüllere ilişkin yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7. Erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin risklerine ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K1	İlişkiler diyebilirim. Ayrıştırmak istemem ama işe alımlarda gözden kaçırdığımız noktalar olabiliyordu. Kurulan ilişki tipleri, özellikle atölyedeki kalabalık kadın istihdamı sebebiyle konuşulmaması ya da firmaya zarar verebilecek konuların konuşulması risk oluşturuyor.	1. Kurumsal ilişki tipleri 2. Risk içerikli iletişim.
K2	Kadın çalışan bulundurmamak daha kalabalık şirketlerde bir risk oluşturabilir. Bizlerin işinde bir risk taşıyabileceğini düşünmüyorum.	1. Risk var.
K3	Kadınların erkeklere göre olaylardan çabuk etkilenmesi risk oluşturmaktadır. Örnek verecek olursak; aile yaşantısında yaşadığı problemlerden dolayı işi riske edebilir. Bir diğer sorun ise çocuk sahibi olması veya istemesi. Çocuğundan dolayı, işinde aksaklıklar yaşayabilir.	1. İş Yaşam Dengesizliği/Ailenin işe yayılımı

Tablo 7. Erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin risklerine ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K4	Kadınların duygu durumlarının daha değişken olabileceği kanaatinde olsam da kadın erkek ayrımı yaparak cevaplayabileceğim bir soru değil aslında. Tamamen kişilikleri ile alakalı. Çok iyi bir kadın çalışmanız vardır, risksiz ve sadıktır. Erkek çalışan zıttıdır. Bu örnek risk noktasında ayrışım yapmaktan alıkoyuyor beni. Kendi işim dışında daha genel düşüneceksek, kadınların evlilik ve çocuk süreçleri birer risk olabilir. Eşleri tarafından onaylanmayan işlerde çalışmaları o işin sonunu getirebilir. Hiçbir firma yarı yolda kalmak istemez.	1. Evlilik ve çocuk süreçlerine dair risk 2. İş Yaşam Dengesizliği/Ailenin işe yayılımı
K5	Kadın konumunu ve şirketteki yerini bildikten sonra çalışma hayatında risk göremiyorum. Problemsiz bir süreç olacaktır. Kadın olduğu için yaşanabilecek riskler vardır elbet. Doğum gibi bir süreç olacak ise bazı riskler oluşmuş olacaktır. Bizler kadın istihdamı sağlarken işi bölebilecek riskleri görerek alırız fakat şöyle bir noktası vardır ki, kadın doğum sürecinde olsa dahi bu süreci tolere edecek katkıyı zaten sağlamıştır.	1. Doğum süreçlerine ilişkin risk
K6	Bence risk tamamen iş sektöründedir. Tekstil, sanayi gibi sektörlerde kadın çalışanlar maalesef çok rahat olamıyorlar. Erkek oranı daha fazla olan sektörlerde kadınlara bakış biçimi maalesef farklı olabiliyor. Bu da karşı taraftan kaynaklı riskler doğurabiliyor.	1. Erkek egemen bir sektörde kadınlara bakış açısı riskli
K7	Çok sayıda kadın çalışmamız mevcut. Kadın çalışan riski'' olarak ayrıştırmak yerine kalabalık ekipler üzerinden bir yorum yapmak isterim. İşe alımını yaptığımız kişileri ince eleyip sık dokusanız dahi insanlar bir süre sonra birbirlerine entegre olabiliyorlar. Grup içerisinde kadın sayısının arttığı, erkek sayısının çok az veya hiç olmadığı birimlerde anlamlı bir ilişki kurmaya başlayabiliyorlar. Olumsuz gibi görünen bir yönden olumlu bir örnek vereceğim. Bir kadın çalışmamızı düşünelim. Bir an işini aksatması gerekeceği bir olay yaşıyor. Diğer kadın çalışanların yapabileceği bir iş değil. Fakat kadınlardan oluşan bu grup bu işi yapamayacakları net olmasına rağmen işi aksatan kadın çalışmamızı idare edebiliyor biz yönetime karşı. Bu noktada iş aksamış oluyor fakat bizlerin müdahalesi kısıtlı kalmış oluyor. Profesyonel yaklaşmayan biri olduğunda tolere etmeleri, tamamen aralarındaki arkadaşlık ilişkisine dayanmış oluyor. Bu işleyiş için bir risktir.	1. Kadınlar arası dayanışma 2. İnfomal yapılar
K8	Riskleri ahlaksızlık, saygısızlık olursa olur. Onun dışında işini aksatmayan bir insan olsun hakka değer versin yeterlidir.	1. Profesyonel olmayan yaklaşım.

Tablo 7. Erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin risklerine ilişkin kodlar (devam)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K9	Bayan çalışan istihdamının riskleri yine bayanlardan değil de eşlerinden doğuyor gibi. Mesai veya çocuk problemleri oluşabiliyor. İşin içindeyken bir risk yok.	1. İş Yaşam dengesizliği/Aile iş yayılımı 2. Çocuk ile ilişkili riskler
K10	Kadın çalışanın aile içindeki huzursuzluğu, doğum süreci gibi faktörler işimizi negatif yönde etkileyebilir.	1. İş Yaşam dengesizliği/Aile iş yayılımı
K11	Kadın çalışan riski kadının bireysel hayatında huzursuzluk varsa işe yansması olabilir. Şirket içinde bir risk görmedik biz.	1. İş Yaşam dengesizliği. 2. Kişisel sorunlar
K12	Riskleri, eğer aile içinde yaşanan sorunlar işe yansırsa risk oluşturur	1. İş Yaşam dengesizliği/Aile iş yayılımı
K13	Riskleri şöyle olabilir. Kalabalık ise şirket (çalışma hayatında çok gördüm), birbirleri arasında arkadaşlık ilişkileri başlıyor. Özel ilişkiler geliyor. Dedikodu çok fazla oluyor. Bizim için bu hoş değildir. Bir önceki hizmetimizde bu sebeplerden dolayı işi sonlanan insanlar oldu. Fakat kişi sayısı azsa böyle bir risk yok. Bizde birkaç kadın çalışan mevcut ve şu an için öyle bir riskimiz yok.	1. İnfomal ilişkiler 2. İşyerinde dedikodu ve söylenti
K14	Ben bir risk göremiyorum. Toplumun çok konuştuğu aile çocuk noktaları var ama bence kadın kendi isterse herhangi bir risk oluşmaz.	3. Risk yok.
K15	En büyük riski hastalık ve aile durumundan dolayı çalışmaması.	1. Sağlık problemleri 2. İş Yaşam dengesizliği/Aile iş yayılımı

Kadın çalışan istihdamının sizce riskleri nelerdir? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu; %25 oranında ” İş Yaşam Dengesizliği/Ailenin işe yayılımı” şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcılara erkek işveren bakış açısı ile kadın çalışanların vasıf/statü sahibi olmalarına dair yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 8’de sunulmaktadır.

Tablo 8. Erkek işveren bakış açısı ile kadın çalışanların vasıf/statü sahibi olmalarına dair kodlar.

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K1	Kendi firmamızda birkaç birim için ediyor. Yetiştirmek üzere aldığımız vasıfsız elemanlarımız da var. Amaç zaten onu yetiştirip öğretmek.	<ol style="list-style-type: none"> 1. İşletmenin bazı birimlerinde vasıf/statü önemlidir. 2. Vasıf/Statü deneyim-donanımdır.
K2	Vasıf ve statü elbette anlam ifade eder. Statü almışsa o yoldan statüsü kadar geçmiş demektir. O yollardan geçebilecek değeri işine veren biri demektir. Önemlidir yani.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vasıf/Statü sahibi olması önemlidir. 2. Vasıf/statü deneyim demektir. 3. Vasıf/Statü işe değer vermeyi gösterir.
K3	Kadın ve erkek statüsü bence eşittir. Kıdem farklılaşabilir. Cinsiyet fark etmez.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statü değil, kıdemi-ışte geçirdiği yıllar önemlidir.
K4	Evet ediyor. Özellikle öncelikli bir birimde çalışacaksa statü sahibi birini tercih ederiz.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Öncelikli birimlerde statü aranır.
K5	Eder tabii ki. Eğer vasfı var ise, o işteki başarısını gösterir. Bunu kabullenmek gerekir. Bu vasfı kazandıysa o kadını daha çok desteklemek gerekiyor. Daha üst noktalara taşınmalıdır.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vasıf/Statü işteki başarıyı gösterir. 2. Vasıflı biri desteklenmeli ve üst noktalara taşınmalı
K6	Benim için bir anlam ifade etmez. Alt da olsa üst de olsa kadına kadın olduğunu bilerek davranırım.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anlam ifade etmiyor.
K7	Statünün evet önemi çok büyük. İşe uygunluğu süregelmiş ve statü kazanmış kadın çalışanların özellikle idari birimlerde katkıları çok önem kazanıyor. Vasıflı kadın çalışan için ise; üretim atölyelerinde işi öğretmek, yetiştirmek üzere aldığımız vasıfsız kadın çalışanlar olabiliyor. Şöyle özetleyebilirim, tecrübe gerektiren işlerimizde-hız kesmemesi adına- statü sahibi ve vasıflı çalışan arıyoruz. Fakat vasıfsız ve temel işlerde çalışabilecek kişileri yetiştirmek üzere işe alabiliyoruz.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statülü çalışan yönetsel kademelerde kuruma katkı sağlayıcıdır. 2. Vasıflı çalışan ise üretim bölümlerinde verimliliği sağlar.
K8	Eder. Vasfı olmayana biz öğretmek zorunda kalırız. Vasfı olan bize öğretir büyürüz.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vasıf/Statülü çalışan kurumsal büyüme anlamına gelir. 2. Vasıf/Statülü olmak öğreticiliktir.

Tablo 8. Erkek işveren bakış açısı ile kadın çalışanların vasıf/statü sahibi olmalarına dair kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K9	Statüsü çok etmese de vasfı eder. Benim sektörümde çalışanlarımızda bir işi bilerek geliyor olması bize zaman kazandırıyor.	1. Vasıf iş bilgisi anlamına gelir. 2. Vasıf zaman kazandırır.
K10	Kadın ve erkek fark etmeksizin deneyim ve statü ararım.	1. Statü deneyim anlamına gelir.
K11	Statüsü fark etmez. Vasıflı biri olmalı. İş bilmesi gerekir. Vasıfsız biri işi öğrenmek ve deneyim kazanmak zorundadır. Bu firma için biraz da zaman kaybı	1. Vasıf iş bilgisi ve deneyimdir. 2. Vasıf zaman kazandırır.
K12	Bizim için bir anlam tabii ki anlam ifade eder. Statü çok önemli. Deneyimleri nereden, nereden mezun olmuş, emek verdiği alandan neleri toplayabilmiş, eğitimlerini tamamlamış mı gibi sorular çok önemli bizim için.	1. Statü deneyim, eğitim, birikim anlamına gelir.
K13	Elbette fark eder. Statü bir yana vasıf sahibi olması işe olan uygunluğunu gösterir. Vasıfsız kişi yetiştirilmek için alınır. Bunun için işinizi bölmeniz gerekir. İyi yetişecekse elbette ve alanınız müsaitse vasıfsız çalışan olabilir. Fakat özellikle yönetim/idari birimde vasıfsız ve statü sahibi olmayan kişi olması mümkün değildir.	1. Vasıf işe uygunluğu gösterir. 2. Vasıf zaman kazandırır. 3. Yönetimsel birimlerde statü aranır.
K14	Tabii ki. Pazarlama konusunda en büyük başarılar kadınlara aittir. Yeter ki istesin. Kadının pazarlama konusunda mükemmel olduğunu kabul etmek gerekiyor.	1. Vasıf/Statü deneyim-donanım anlamına gelir.
K15	Statüsü bir anlam ifade etmez. Vasıf firma için önemlidir.	1. Vasıf işe uygunluğu gösterir.

Çalışma hayatında “ kadının sahip olduğu vasıf/statü sizin için bir anlam ifade eder mi? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu; %15 oranında ” vasıf işe uygunluğu gösterir.” şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların erkek işverenlerin kadın yöneticilere dair bakış açılarına dair yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 9’da sunulmaktadır.

Tablo 9. Erkek işverenlerin kadın yöneticilere dair bakış açılarına ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K1	Kadın toplumumuzun her parçasında var. Bir işveren olarak kadın çalışan erkek farkı yoktur. Yönetim noktasında kadınların titiz davranışları yapıcı görünüyor.	1. Yönetimsel titizlik 2. Davranışsal titizlik 3. Yapıcılık

Tablo 9. Erkek işverenlerin kadın yöneticilere dair bakış açılarına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K2	Kadın yöneticiler tabii becerilerine göre olabilir fakat yönetim noktasında kadınlar daha çok şeyden feragat etmek zorunda kalıyor bireysel hayatlarından en azından. Bir de yönetimde mantıksal bakış açısı daha güvenli olduğu için kadın yöneticiler beni endişelendirebilir.	1. Bireysel hayattan feragat. 2. Duygusal bakış açısı riski.
K3	Ülkemizde çok iyi kadın yöneticiler de var erkek yöneticiler de var. Bence bu tamamen kişinin kendini nasıl yetiştirdiğine bağlı.	1. Kişisel gelişim odağı
K4	Eşim bir yönetici. İşini layığı ile yapan biri. Dört koldan sarılarak o işe sahip çıkıyor. Genel bir yorum olarak ise kadınların bir şeyi yönetmek istedikten sonra iyi bir şekilde yönetebileceklerini düşünürüm.	1. İş layığıyla yapma yönelimi 2. İşe sahip çıkma 3. Yönetim erkini kullanmada İsteklilik belirleyici
K5	Kadın yöneticiler hakkında kesinlikle pozitif bir düşünceye sahibim. İşlerine çokça şeyler katıyorlar. Grup yöneticileri, müdürler veya birçok yöneticiyi baz alalım. Bir seçim yapacak isek %60 kadın yönetici destekli bir bakış açısına sahibizdir.	1. Katma değer yaratır.
K6	Ben daha önce birkaç kadın yöneticiyle çalıştım fakat pek iyi deneyimler olmadı. Mağaza sektöründe müdür yardımcılığı yaparken Kadın müdürüm ile pek anlaşamadık çünkü çok fazla takıntılı ve egolu bir kadındı. Altının erkek olmasının kendisine üstünlük kattığını zannediyordu. Tabi ki bu sadece benim deneyimimdi. Kadın yöneticiler hakkaniyetli ve mantıklı olduğu sürece başımızın tacılar.	1. Kişilerarası iletişim becerileri yönetsel yetkenin sunumunda belirleyici 2. Cinsiyetçi yaklaşımların ast-üst çatışmalarını teşvik etmesi olasılığı. 3. Yönetsel etkinliği hakkaniyet ve mantık belirler.
K7	Firmamızda kadın ortaklarımız ve yöneticilerimiz mevcut. İşlerini olması gerektiği gibi yapan, yanlışla hataya yer vermeyen kişiler olarak tanımlayabilirim. Markamıza değer veren ve şirket çıkarlarını gözeten kişilerdir.	1. İş disiplini 2. İş yetkinliği 3. (Toplam) Kalite bilinci 4. Kurumsal itibara değer veren 5. Şirket çıkarlarını gözeten yönetici.
K8	Kadın yöneticiler iyidir. Nizamidir. Evi yönettiği gibi yönetebilir işini. Ama bunları yaparken düşüncelerini, aklındaki sorunları, eşini çocuğunu işe de karıştırabilir. Bunlar riskli. Yönetmeyi iyi yapar ama kendi sorunlarına göre hareket etmezse.	1. İş düzeni yüksek. 2. İşe bağlılık 3. İş Yaşam Dengesi-Ailenin işe yayılımı risk oluşturur.
K9	Bizde bir tane kadın yönetici var. Farklı bir birimde çalışıyor. Pozitif şeyler düşünüyorum. İyi ve kendini geliştirmiş bir hanımefendi kendisi. Genele yayarak bilemeyeceğim.	1. Kişisel gelişim odağı yüksek 2. Olumlu çalışma iklimi

Tablo 9. Erkek işverenlerin kadın yöneticilere dair bakış açılarına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K10	Kadın yönetici doğasındaki anaçlığı gibi işinde de bu duyguyu son derece kullanıyorsa eminim ki işine de katkısı son derece fazla olacaktır.	1. İş sahiplenme 2. Özveri.
K11	Bir kadın yönetici ile çalışmadım. Fakat çevremde kadın yöneticiler var. Disiplinli ve detaylı hizmet veriyorlar. İşlerin büyüebildiğini izledik. Kadın bir şeyleri zaten yönetebilen bir varlık. İş de iyi yönetir.	1. Disiplin. 2. Detaycılık 3. Katma değer yaratan 4. Yönetim erki yüksek
K12	Kadın yöneticimiz yok ama kadınların iyi yönetici olabileceğini düşünüyorum. Çekip çevirmek, yönetmek, azdan çok yapmak gibi şeyleri kadınlar daha iyi beceriyor.	1. Düzen. 2. Yönetim erki yüksek 3. Katma değer yaratmak
K13	Bence kadınlardan çok güzel yönetici olur. Erkeklerle göre daha disiplinli daha organize. Mesela satın almacı kadın ve erkek arkadaşımız vardı. Kadın arkadaşımızın işine daha çok sahip çıktığını gördüm.	1. Disiplin. 2. Sistematik/Organize 3. İşine sahip çıkma becerisi/itkisi yüksek
K14	Kadınların iyi birer yönetici olacağını düşünüyorum. İdari bölümlerde gördüğümüz işleyişte mutlaka bir kadının izi vardır.	1. Yönetimsel becerileri yüksek 2. Katma değer yaratan 3. İz bırakan
K15	Eşitlik sağladığı sürece kadın ya da erkek yönetici olmanın bir önemi yoktur.	1. Cinsiyet fark etmeksizin eşitlik beklentisi.

Bir erkek işveren/yönetici olarak, kadın yöneticiler hakkındaki yorumlarınız nelerdir? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu; % 25 oranında “katma değer yaratmak”, %25 “Yönetim erki yüksek” şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların erkek işverenlerin kadın çalışanların iş-yaşam dengesinde gerçekliğe ilişkin yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 10’da sunulmaktadır.

Tablo 10. Erkek işverenlerin kadın çalışanların iş-yaşam dengesinde gerçekliğe ilişkin kodları

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K1	Kadın çalışanlar çalışacağı sektörü bildiği için kendini iki tarafa da adapte edecek yolları bulabilirler.	1. Sektörel dokuya hâkimiyet iş yaşam dengesini kurmada belirleyicidir

Tablo 10. Erkek işverenlerin kadın çalışanların iş-yaşam dengesinde gerçekliğe ilişkin kodları (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K2	Gerçek dengenin zor kurulacağını düşünüyorum. Aile ile yaşayan bir kadınsa özellikle veya eşi çocukları varsa ya işten eksilir ya aileden. Bunun dengesi bence zor.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Denge kurulamaz. 2. Aile ile yaşayan kadın için iki olasılık vardır ya aile işe yayılır ya da iş aileye
K3	Bireyin özel yaşamı ve işiyle alakalı istekleri arasında denge sağlayabilmesi. Aslında her iki alanda da doyum sağlayabilmesidir. Doyum sağlanınca denge de kurulabilir. Denge kurulabilmesi için şirketlerin de bu dengeyi sağlamaya çalışan bireylere esnek davranması gerektiğini düşünüyorum. Destekleyici ve esnek bir şekilde yol alınrsa denge kurulabilir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. İş doyumunu ve özel yaşam doyumunun sağlanması iş yaşam dengesini sağlar. 2. Şirketin çalışanı desteklemesi ve esneklik sağlaması
K4	Bu denge birçok şeye bağlı. Kadın çalışanlarımdan bu konuda uzun yıllardır bir sıkıntı çekmedim. Keza eşim de çalışan bir kadın ve bireyselliğini işe yansıtmadığını görebiliyorum.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bireysel hayatın ayrıştırılabilme gücü.
K5	Her kadının mutlaka iş ve yaşam dengesi farklıdır. Ekonomi, kültür, eğitim durumu gibi noktalar dengeyi mutlaka farklılaştırır. Bir işveren olarak, psikolojik destek ve gerekli seminerler verilebileceğini düşünüyorum. İş hayatı ve özel yaşam dengesi birbiri ile entegre olabilir. Bir taraf iyiye, kendince düzgün ise diğeri tarafı dengelemek daha kolay olacaktır. Bizlerin müdahale edebileceği taraf olan iş yaşamında, destekleyebileceğimiz her açıdan pozitif bir yaklaşıma sahip olduğumuzu bildirebilirim.	<ol style="list-style-type: none"> 1. İş yaşam dengesi bireye özgü farklılık gösterir 2. Psikolojik destek ve gerekli seminer ve eğitim sunulmalı 3. Şirketin destekleyici yaklaşımları.
K6	Gerçek dengeyi kurabilen şirket sayısı azken, kurumsal gibi bildiğimiz birçok şirkette özellikle kadın çoğunluğunun olduğu birimlerde dedikodu, çekememezlik ve iş savsaklamaya çok denk gelmişimdir. Gerçek denge bana göre istihdamda kadın erkek oranının yakın olmasıyla başarılı olabilir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadın-erkek istihdam oranının dengede olması. 2. Kadın istihdam çoğunluğu çok sayıda işletmede dedikodu, çekememezlik, işi savsaklama davranışlarını artırıcı bir risk
K7	İş ve yaşam dengesi adına aralıklarla insan kaynaklarımızın düzenlediği mini seminerler olabiliyor. Başlığımız bu olmasa bile şirketimizin anlaşılmalı olduğu psikoloğumuzun stres yönetimi gibi başlıklar altında verdiği eğitimler ve çalışanlarımızla belirli aralıklarla görüşüyor olması, çalışanlarımızın iş yaşam dengesini kurmasında katkısı olduğunu düşünüyorum.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Psikolojik destek ve iş yaşam dengesi özelinde tasarlanan seminer/egitimlerin çalışana sunumu

Tablo 10. Erkek işverenlerin kadın çalışanların iş-yaşam dengesinde gerçekliğe ilişkin kodları (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K8	İşini ve kendi hayatını dengede tutabilir gibi artık bugünün kadını. Ama az önceki soruda da konuştuk. Gerçekten denge sağlayamayabilir ama dengede tutmak için çabalar. Bekarsa daha kolay ama evli ve çocuğu varsa daha zor.	1. Denge sağlanamayabilir. 2. Evli ve çocuklu kadınlarda ailenin işe yayılımı bir risktir.
K9	Şirket ve aile tarafından desteklenirse, kendisi de gönüllüyse bence denge kurulur. En önemli şey ise sevdiği işi yapıyor olması. Sevdiği işi yaparsa denge kurmaya çabalayacaktır.	1. Şirketin ve ailenin desteği iş yaşam dengesini kurmada etkilidir. 2. İş sevgisi iş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırıcıdır.
K10	Eğer çalışan kadın evli ise, evlilikte rolleri anlaşmalı ve sürdürebilirse, herhangi bir sorun olacağını düşünmüyorum. Bekar biri ise de tamamen erkek çalışandan farksız olacaktır. Denge tamamen kişinin planlı programlı olmasından gelecektir.	1. Evli ise partner desteği. 2. Plan-programlı olmak.
K11	Kadının kadınlık yükü ağırdır. Ev, iş, çoluk çocuk derken aslında dengeyi nasıl kuruyorlar bilinmez. Zor bir denge. Çok çaba vermeleri gerekiyor. Ben dengeyi ailemiz kadın çalışanından örnekleyeyim. Kendisi özel sektörde çalışıyor. Evli, çocuklu. Bir taraf iyiye bir taraftan diğer görevi için kendine zaman ayıramıyor. Denge kurmak için hep ekstra çabalıyor.	1. Dengeyi kurmak çok çaba gerektirir. 2. Dengeyi kurmak adına kendine zaman ayırmadan feragat gerekir.
K12	Kadınlar iş ve ev yani özel hayatını dengede tutmakta zorlanabilirler. Ev işleri ve çocukları varsa çok fazla iş yığılmış oluyor. Dengede tutmak imkânsız gibi gelse de destek alan bir kadımsa, eşi çocuğu yardım eden insanlarsa dengede tutabilirler.	1. Aile desteği iş yaşam dengesini kurmada yardımcıdır.
K13	Kendimizden örnek vereceğim. Mesela çocuğumuz yokken iş ve yaşam dengesinde başarılı ve herhangi bir sorun yoktu. Fakat kadınların sorumlulukları biraz daha arttığı zaman bu dengeler bozuluyor. Baya stres faktörü oluşuyor onlar için. Yemek, temizlik, çocuk vs. derken stres sebebi ile denge sarsılıyor. Eğer bunlar yoksa-çocuk mesela- o zaman bence erkeklerden daha iyi denge kuruyorlar iş yaşamında.	1. İş yaşam dengesini kurmada medeni durumun belirleyiciliği var. 2. Evli ve çocuklu olmak iş yaşam dengesini kurmada zorlayıcıdır.
K14	Kadın iş ve bireysel hayatını tabii dengede tutabilir. İşine veya bireysel hayatına uygun bir hayat ile bu ikiliyi seçiyor sonuçta. Yatkın olduğu alanda çalışan insanın kendince bir düzeni bir işleyişi vardır. Bunu kadınlar da çok rahatlıkla yapabiliyorlar. Cinsiyet farklılığına gerek görmüyorum.	1. Denge kurulabilir 2. İşe olan uygunluk 3. Plan programlılık

Tablo 10. Erkek işverenlerin kadın çalışanların iş-yaşam dengesinde gerçekliğe ilişkin kodları (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K15	Kadını ayrı bir cins olarak görüyorsanız çalışma hayatının da bir denge kurmanız mümkün değildir. Kadın çalışma hayatına uyum sağlarsanız iyi bir partner olarak her türlü verimi alabilirsiniz.	1.Cinsiyetçi bakış açısı dengenin kurulmasında engeldir. 2.Kadının çalışma hayatına uyum sağlanması verimlilik artışı getirir.

Kadınların iş ve yaşam dengesini gözlemlerinizi üzerinden yorumlarken gerçek dengenin nasıl kurulabileceği yönündeki görüşlerinizi de paylaşabilir misiniz? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu; % 25 oranında “denge sağlanmayabilir”, %30 “iş yaşam dengesinin kurulmasında etkenlerin olması” şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

Erkek işverenlerin kadın çalışanların karar mekanizmaları hakkında düşüncelerine ilişkin yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 11’de sunulmaktadır.

Tablo 11. Erkek işverenlerin kadın çalışanların karar mekanizmaları hakkında düşüncelerine ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K1	Karar alıcı. Yani yetkinlik diyorsunuz. Bence kadınlar çok yönlü değerlendirme yapabiliyor. Bu da işe büyük katkı sunar. Vicdanlı biriye, ahlaki değerleri yüksekse ve işi iyi biliyorsa kararlarda problem olmaz.	1. İş değerlemede çok yönlülüğün katkısı 2. Vicdani karar 3. Ahlaki değer yüksekliği 4. İş bilgisi
K2	Kadınların bu noktada işe hakimiyeti çok önemli fakat biz erkeklere göre daha duygusal yapıda olan kadınlarımızın karar verici olmaları bence risk içeriyor. Hiçbir şekilde duyguya yer vermeden şirketimin çıkarları doğrultusunda hareket etmesi gerektiğini düşünürüm ve bunun zıttı benim nezdimde kabul görmez.	1. İşe hakimiyet 2. Duygusal karar verme riski
K3	Kadın-erkek olarak herhangi bir fark yoktur. İşe olan yetkinliği, deneyimi, donanımı önemlidir. Bakış açıları detaylardan oluştuğu için risk analizinde güvenilirlerdir. Karar verme mekanizmaları kuvvetlidir.	1. Karar mekanizmalarında iş yetkinliği, deneyim, donanım belirleyicidir. 2. Detaylılıkları risk analizlerinde güvenilirliklerini belirler. 3. Karar mekanizmaları güçlüdür.

Tablo 11. Erkek işverenlerin kadın çalışanların karar mekanizmaları hakkında düşüncelerine ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K4	Eşim bir yönetici. İşimde de yönetici vasfında kadın çalışan mevcut. İşyerindeki dengeyi karar alıcı mekanizmalar kurar zaten. Bence kadın erkek farkı olmayan bir konu. Ülkemizde çok ayrışsa da profesyonel yaklaşmayı bilen biri için fark etmez.	<ol style="list-style-type: none"> 1. İşte dengeyi yapılandıran bir karar mekanizmasına sahiptirler. 2. Profesyonel yaklaşım karar mekanizmasının işleyişinde belirleyicidir.
K5	Kadın üstün bir vasıfta yaratılmıştır. Erkekten üstün ve görülemeyebilecekleri görebilendir. Bu sebeple çalışma stillerinde detay ve resmedici olduklarını gözlemleyebiliyorum. Karar mekanizmaları çalışma stillerini zaman yönetimi konusunda özellikle pozitif yönde etkiliyor. Karar aşamalarında çoklu değerlendirme yapabiliyor ve daha gelecek kaygısı ile hareket edebiliyorlar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Detaycılık 2. Görsel-sezgisel zeka 3. Etkin karar alma mekanizmaları zaman yönetimde üstünlüklerini ortaya koyuyor. 4. Çoklu değerlendirme becerileri 5. Gelecek kaygısını yönetebiliyorlar.
K6	Ben bir erkek yönetici olarak işler yürüsün, inisiyatif alınabilecek her yerde karar alayım ilerlesin ve çok fazla detaylarda takılmayayım modundayım. Fakat karar mekanizmasını alan bazı kadınlarda çok fazla detaya takılma gördüm. Bu da iş yavaşlatma ve detaya girmesek de olabilir sonuca varabiliriz dediğimiz yerlerdir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Detaylara fazlasıyla takılma dolayısıyla işi yavaşlatabilme riski vardır.
K7	Kadın karar mekanizması. Kadın yöneticiler. Kadın yöneticiler ve karar mekanizmaları hakkında net bir yorum yapacağım. Öncesinde düşünülmüş, planlanmış, A'dan Z' ye karar ve sonuçları hayal edilmiş şekilde kararlarını açıklıyorlar. Bunun bir çeşit kişilik özelliği olduğunu düşünürdüm. Fakat sanırım kadınların çoğunda mevcut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fizibilitesi yapılmış, tasarımı ve planlama aşamaları gerçekleştirilmiş ve sonuç hedefleri netleştirilmiş karar mekanizmaları vardır.
K8	Karar almaları bazen sıkıntı olabilir. Kendi işini yapıyorsa daha kuvvetli karar alabilir ama başka işi yapan kadın yönetici biraz daha riskli.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurumsal açıdan karar almaları sıkıntılı olabilir. 2. Kendi işine sahip olmaları karar mekanizmasını daha güçlü çalıştırmalarını sağlayabilir.
K9	Bir bayan yöneticimiz var. Ortalama 13 yıldır yöneticimiz kendisi. Bulduğu birimi hakkıyla yöneten biridir. Kararları gerçekçidir. Hep katkı sağlamıştır.	<ol style="list-style-type: none"> 1. İşe hakimiyet 2. Gerçekçi kararlar 3. Katkı sağlayıcı yaklaşım.

Tablo 11. Erkek işverenlerin kadın çalışanların karar mekanizmaları hakkında düşüncelerine ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K10	Tek korkum kadınların genelinin olaylara duygusal yaklaşmasıdır. Duyguları ile hareket edebilme ihtimali büyük kararlarda bana endişe verir. Mantık çerçevesinde hareket etmesi en makulüdür.	1. Duygusal karar verme eğilimleri risk oluşturur.
K11	Kadınlar birçok alanda karar almak zorunda aslında. Duygusal hareket eden insanlar olarak görülseler “ ki bu kısmı var mutlaka” ama zor anlar olduğunda erkeklerden daha detaylı mantık kurabiliyorlar. Bence zor ve ani kararları almakta kadınlar daha iyi. Bu yüzden iyi de bir yönetici olabilirler.	1. Duygusal karar verme eğilimleri risk oluşturur. 2. İşe ilişkin detaylı mantık kurabilme becerileri 3. Ani ve zor kararlarda performansları yüksektir
K12	Kadınlar karar alıcı olabilir. Fakat bir kontrol daha gerekebilir diye düşünüyorum. Kararları mutlaka olumlu sonuçlar getirebilecek düzeyde olabilir fakat tek başına karar alıcı olmaları yeterli olmayabilir. Biraz da deneyimine bağlı aslında. Büyük kararlar alınırken özellikle danışıklı olması daha iyi.	1. İşe olan hakimiyet. 2. Kontrol gerektirir. 3. Risk içerir.
K13	Şirketimize kadın arkadaş aldık. Bazı yönetim sorumluluklarını direkt ona verdim. Mesela – bana sormadan bu ödemeleri yapabilirsin- gibi. İyi bir organize ediciler. İyi bir karar vericiler. Karar mekanizmalarının da erkek çalışana oranla bile daha iyi olduğunu düşünüyorum. İnisiyatif bile kullanmayan yöneticiler var. Bu bir güç.	1. Organizasyon becerileri yüksek 2. İyi karar alıcılar 3. İnisiyatif kullanabilme erki
K14	Kadınlar hayatlarının her alanında aslında karar alıcı mekanizmalar. Kuvvetliler çünkü bu noktada. Bir evi yönetmek bir işi yönetmekten daha zorken, iş hayatında kadınların iyi bir yönetici ve geleceğe yönelik kararları iyi almamaları sizce mümkün müdür?	1. Güçlü karar alma mekanizmaları var 2. İşe hakimiyet. 3. Geleceği öngörme ve planlama
K15	Karar alıcı olarak bazen zorlanıyorlar ya da fikirlerini söylemekten çekiniyorlar kadınların çalışma hayatındaki en büyük riski ekonomik olarak özgüven sağlayamamak olarak görüyorum.	1. Karar almada zorluklar 2. Fikirlerini ifadede çekinme 3. Ekonomik olarak özgüven sağlayamam bir risk olarak beliriyor.

Kadınların iş hayatında karar alıcı olmaları ve karar mekanizmalarını çalıştırma stillerini bir işverenin bakış açısından nasıl yorumlarsınız? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu; % 30 oranında “Duygusal karar verme eğilimleri risk oluşturur” şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

Erkek işverenlerin iş hayatında maruz kaldığı istismarlar hakkında düşüncelerine ilişkin yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 12’de sunulmaktadır.

Tablo 12. Çalışan kadının iş hayatında maruz kaldığı istismarlar hakkında erkek işverenlerin düşüncelerine ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K1	Kadın çalışanlarımız birçok yönden ne yazık ki istismara uğruyor gerçekten. Duygusal istismar dediğiniz nokta, patronları tarafından duygusal bağ kurulan kadınların istismara uğraması. Psikolojik durumlarının bozulabileceği kadar şiddet ve mobbing diyebilirim. Cinsel istismarlar zaten inanılır gibi değil. Tamamen hastalıklı işverenler yüzünden bunları yaşayan çok kadın var. Ekonomik istismar da maaş eşitsizlikleri sanıyorum? Kadın erkek çalışan ayrımı yapan ve erkeğe daha fazla maaş veren yerler var. Evet bunu biliyorum.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Psikolojik şiddet yüksek 2. Cinsel istismar yüksek 3. Ekonomik istismar yüksek 4. Cinsiyetçi uygulamalara maruz kalıyorlar.
K2	Kadınların haksızlığa uğrayıp bir de durumların iyice çirkinleşmesidir. Bunların önüne geçilmesi gerekiyor. Gerekirse çok daha sıkı denetimlerle. Haberlerde her zaman gördüğümüz cinayetler... Şirketlerde konuşulan tacizler var. Ekonomik istismarda kadınların yaşam tarzlarına göre maaş veren yerler gördüm. Çok kötü?	<ol style="list-style-type: none"> 1. İşyeri haksızlığı kadınlar lehine yüksek 2. Farklı taciz yaşantıları olabiliyor 3. Ekonomik istismar yüksek 4. İstismarın önüne geçilmesi için denetim gereklidir.
K3	Kadınlar birçok yönden işyerlerinde şiddete maruz kalabiliyor. Cinsel, ekonomik ve duygusal istismarlar tam anlamıyla doğru başlıklar. Dışarıdan bir gözün denetimi ile bir nebze olsun durdurulabilir veya önüne geçilebilir..	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cinsel şiddet 2. Ekonomik şiddet 3. Duygusal istismar 4. İstismarın önüne geçilmesi için denetim gereklidir.
K4	Kadınlar duygusal istismara uğraması işveren tarafından fazlasıyla çalıştırılması olabilir. Ya da işvereni ile olan ilişki tipi olabilir. Bunu farkeden kadının müdahale de etmesi gerekir. Tabii hayat şartları zor, edemeyebilir. Cinsel istismar, taciz ise konuşurken bile insanın zorlandığı bir konu. Düşünsenize ekmek parası peşindesiniz. Kadınlar ne yazık ki düzgün olmayan işverenler tarafından yanlış algılanabiliyor. Çok zor bir durum. Yorumlamak da zor çünkü empati kurunca neler yaşadıklarını düşünmek bile nefes kesiyor. Ekonomik istismar hakkında o kadar çok şey söyleyebilirim ki. Erkek eve bakıyor çocuk okutuyor vs. diye tam maaş alırken, kadın çalışamı bekar, baba evinde diye maaşını düşük tutan insanlar var. Yönetici olmak gerçek bir vicdan istiyor. Kadınlar birçok konuda sömürülüyor.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Duygusal istismar fazla çalıştırılma ya da işverenle ilişkiden kaynağını alabilir. 2. Cinsel istismar ve taciz konuları da sıklıkla duyuluyor. 3. Ekonomik şiddet çok yoğun. 4. Kadınlar üzerindeki sömürü çok boyutlu

Tablo 12. Erkek işverenlerin iş hayatında maruz kaldığı istismarlar hakkında düşüncelerine ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K5	Taş yerinde ağırdır deyimi vardır. Kadın üstün yaratılmıştır. Her kim olursa olsun, maruz kalan taraf, istismarlara uğrayan taraf maalesef kadın oluyor. Şöyle bir bakış açısı da mevcut ki, kadın bunları sezer ise dur demeyi de bilmeli. Dur demeyi bilmeyen kadınlar da olabilir. Çeşitli bir yaklaşım. Başımızdan şöyle bir olay geçti; 15 yıl kadar kadın bir çalışmamız oldu, 15 sene sonra bizden ayrılarak gittiği iş yerinde bizler adına 15 yıldır hizmet verdiğim bu işyerinde yöneticimiz ve diğer aile bireyi, bir defa dahi odama bana bakarak veya kapıyı çalmadan, rahatsız edici bir şekilde girmede. Özele fazlasıyla saygılı ve rahatsız edici olmadan çalışılabilen bir yerdi. Bir işveren olarak çok gurur verici bir duyum idi. Zıttı olsaydı onun vebalini taşıyamazdık. Sektörel dağılımlar da bir o kadar önemli. Fakat hiçbir sektör bir kadına yaklaşımda rahatlığı ve istismarı getirmemeli. Toplum öyle bir hal aldı ki, işverenler personelini satın aldıklarını düşündükleri için her türlü istismara maruz bırakabiliyorlar. Bir nesne gibi davranabiliyorlar. Şiddetle karşı durmakla beraber kınıyorum da...	<ol style="list-style-type: none"> 1. İş yaşamında kadın istismara maruz kalan taraf olabiliyor. 2. İş hayatında kadına bir nesne gibi davranılabiliyor.
K6	Bu konu bizim kanayan bir yaramız. Benim bir ikiz kız kardeşim, annem ve eşim var. Hepsi de kadın. Hal böyle olunca duygusal, cinsel ve ekonomik istismarlar kırmızı çizgim olmaktadır. Her kadın paraya ihtiyacı olduğu için çalışır, bu saydığımız istismarlara da maalesef bu sebeple katlanmak zorunda kalabiliyor. Daha önce çalıştığım bir firmada bir kadın çalışmamın cinsel istismara uğradığını duydum ve neden benimle paylaşmadığını sorduğumda da; işe ihtiyacım var, adımın çıkmasını istemiyorum demişti. Oldukça üzümüştü beni.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cinsel istismar karşısında kadın suskun kalabiliyor
K7	Son derece hassas bir konu. Tüm istismar maddelerini her gün duyuyoruz neredeyse. Ne yazık ki toplumumuzun kanayan yaralarından birkaç tanesi. Firmamızda titizlikle yaklaştığımız ve yaklaşılmasını istediğimiz konular. Toplumda çok sayıda kadın istismara uğruyor. İş arkadaşları tarafından cinsel taciz, yöneticileri tarafından mobbing, işvereni tarafından maaş ve hak edilmiş kıdem eşitsizlikleri...	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toplumda kadın istismarı yüksek 2. İş arkadaşlarının cinsel tacizi 3. Yöneticilerin psikolojik şiddeti 4. İşverenin ekonomik istismarı

Tablo 12. Erkek işverenlerin iş hayatında maruz kaldığı istismarlar hakkında düşüncelerine ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K8	Kadınların çalışmasını bu sebeplerden dolayı çok onaylamıyordum. Torunlarım çalışıyor ama bazıları bizle bazıları başka firmalarda. Torunlarımızı bu sorunlardan korumaya çalışıyoruz. İşyerlerine gidiyoruz kendimizi tanıtıyoruz. Korumak kollamak gerekir bu sorunlardan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadınların iş yerlerinde istismar ve tacize maruz kaldığını biliyoruz. 2. Ailemizin çalışan kadınlarını bu riskten korumak için iş yerlerine giderek kendimizi tanıtıyoruz.
K9	Maalesef böyle bir konu var. Emekleri görülmeyen birçok kadın tanıdık. Farklı sektörlerden arkadaşlarımızdan çok hikayeler duyduk. Çok yazık. Duygusal kısım için; hanımefendi duygusal bağ kurabiliyor iş arkadaşı ile. Beraberlik ve ekonomi amaçlı kullanılabilir. Bunları ne yazık ki duyuyoruz. Yıkılan evlilikler çok gördük. Çalışma hayatları zorlaşabiliyor. Her anlamda zarar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadınların iş yerlerinde istismar ve tacize maruz kaldığını biliyoruz. 2. Kadın emeğinin görünmez olduğu çok sayıda kurum var. 3. İş yerlerinde kurulan duygusal ilişkiler de bir o kadar riskli olabiliyor.
K10	Tabii her işverenin kadın çalışanlar üzerindeki düşüncesi aynı değildir. Bazı işverenler kadın çalışanlarını arka plana atarlar. Maksimum fayda isterler. Cinsel fayda, maaş azlıkları, duygusal istismarlar yaşanabilir. Gündemde dahi bu istismarları izliyoruz. Ne yazık ki örneklerimiz çok fazla.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadın emeğinin görünmez olduğu çok sayıda kurum var. 2. Cinsel istismar var 3. Ekonomik istismar var 4. Duygusal istismar var
K11	Kadınların cinsel istismara uğramaları çalıştığı yerdeki insanların karakterlerine bağlı. Karşılıklı bir şey olursa adı istismar olmaz zaten. Kadınları kullanmaya çalışan insan çok. Bu çok kötü, olmaması gereken bir şey maalesef yaşanıyor. Duygusal istismarda işte olan baskılar diyebiliriz. Kadın olduğu için daha çok emek isteyenler olabilir, ezmeye çalışan olabilir. Dediğim gibi bu çalıştığı yerdeki kişinin kişiliğine bağlı. Ekonomik istismarda da kadının maaşını geciktirmek veya anlaşırken en az fiyata anlaşmaya çabalayanı gördük ne yazık ki. Bu istismardır. Hakkı emeği hiçe saymaktır.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cinsel istismar kurum içi çalışanların kişiliklerinden kaynağını alıyor. 2. Kadınları kullanmaya çalışan insan çok 3. Duygusal istismar, iş yerindeki baskı ile görülüyor. 4. Ekonomik istismar, maaşları geciktirme, daha az ücretle çalıştırma sık oluyor.

Tablo 12. Erkek işverenlerin iş hayatında maruz kaldığı istismarlar hakkında düşüncelerine ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K12	Çalıştığı yerdeki kişilerin ve yöneticilerinin kişiliğine bağlı bir durum bu. Biz kadın çalışanlarımızla aynı anda yemek bile yemiyoruz. Onlar rahat yesin diye. Birliktelik yaşamak bunu istismar etmek, kadının duygularıyla oynamak ve zamanında maaşını ödememek gibi şeyler duyuyoruz. Yazık günah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadın istismarları kurum içi çalışanların ve yöneticilerin kişiliklerinden kaynağını alıyor. 2. Duygusal istismar ve kadının duyguları ile oynama sık duyulan olaylar. 3. Ekonomik istismar, düşük ücretle çalıştırma da sıkça duyuluyor.
K13	Burada olay kadın üzerinden gidiyor diye düşünüyorum. Mesela burada daha torpilli olurum vs. gibi bir şeyleri varsa farklı sonuçlara yol açabilir. Ekonomik istismar olarak bakıldığında aslında neye anlaşıyorsa ona çalışacağını düşünüyorum. Kadın kendini nasıl yetiştiriyorsa, mesela ezik yetiştirdiyse kendini, parasını sonra veririz gibi bir muameleye maruz kalabilir. Mesela sigortası yatmayan kadınlar var. Örneğin bir tanıdığımız var. Kadın çok sessiz, sakın ve başka bir yerde yapamayacağını düşünüyor. Ailesi de başka yerde çalışamaz evde oturur gibi bir yorum yapıyor. Nihayetinde asgari ücrete sigortasız çalışıyor. Hem yetiştirme hem yetiştirilme tarzından dolayı aslında kişinin kendisinden kaynaklanan ve bunların kullanılmasına sebep olan durumlar olabilir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ekonomik istismar çok yoğun, maaşın ödenmemesi, sosyal güvencenin yatırılmaması vb. 2. Ekonomik istismara maruz kalmada yetiştirilme tarzı ve hane halkının tavırları belirleyici olabiliyor.
K14	Bu işte çok çirkin birkaç noktamız. İstismarın her türlü rezilliktir. Kadınları iş hayatında zayıf gören ya da ne yazık ki vasıfsız işçi alımı yapan birçok firmada her türlü istismara uğrayan çok kadın duyduk ve duyuyoruz. İnanılmaz geliyor duyduklarımız. Cinsel istismar bir insanın onurudur. Akıl dahi almıyor. Ekonomik istismar peki... İnsan hakkını teslim etmemek nasıl bir gaflettir. Kadınlar bu noktada en alttan en üst noktaya kadar kullanılabilir. Hakları sanki ihtiyaçları daha azmışçasına verilemeyebiliyor. Duygusal istismarda ise kadın olduğu için yapılan iş baskıları. Mobbing diyorsunuz işte tam olarak bu. Erkeğe de yapılıyor elbet ama kadının doğada dair narin ve savunmasız görülüyor olmasını insan hayatında da görüyoruz. Bunlar insani hak değiller.	<ol style="list-style-type: none"> 1. İş hayatında kadın istismarı yaygın 2. Kadınlar tüm kademelerde istismarın her türüsüne maruz kalabiliyor. 3. Duygusal istismar 4. Ekonomik istismar 5. Psikolojik şiddet

Tablo 12. Erkek işverenlerin iş hayatında maruz kaldığı istismarlar hakkında düşüncelerine ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K15	Çalışan kadına iş verenin veya mesai arkadaşının cinsel baskısı tamamıyla bütün çalışma hayatını engellemiş oluyor. Zaten en büyük sıkıntı kadının cinsel obje olarak görülmesinden kaynaklanıyor.	1. İşveren ve mesai arkadaşının cinsel baskısı kadının iş hayatını engelliyor 2. Kadının cinsel obje olarak görülmesi istismarın önünü açıyor

Kadınların maruz kaldıkları bazı ihmal ve istimar yaşantılarına yapılan vurgulardan yola çıkarak, kadının çalışma hayatını duygusal, cinsel ve ekonomik istismarları baz alarak yorumlar mısınız? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu; % 27 oranında “Cinsel istismar/ekonomik istismar” şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

Erkek işverenlerin ailelerinde çalışan kadınların iş yaşamlarına dair izlenimlerine ilişkin yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 13’te sunulmaktadır.

Tablo 13. Erkek işverenlerin ailelerinde çalışan kadınların iş yaşamlarına dair izlenimlerine ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K1	Kız kardeşim çalışan bir kadın. Çalışma koşullarının her zaman ağırlığından ve emeğinin karşılıksız olduğundan bahseder. Gerçekten izlenimlerim de bu yönde. Bir fark göremiyorum. Maaş artışı talep ettiği bir dönemde yeni eleman alınacağı için sürekli ret almıştı kardeşim. Emeğinin karşılığını alamıyor. İşyeri profesyonel bir yer değildi ve işvereni ile konuşmak durumunda kaldım.	1. Emeğin sömürülmesi/ekonomik istismar
K2	Ailemde çalışan bir kadın yok. Kız çocuğum henüz okuyor.	1. Ailede çalışan kadın yok
K3	Ailemde kadın çalışanlar genelde problemleri yansıtmamaya çalışır. Üstünü örtmeye, sorun olmadığına dair yorumlar yaparlar. İzlenimlerimde sorunların olduğunu fakat işi ile alakalı problem çıkmaması adına bir şey anlatılmadığını gözlemleyebiliyorum.	1. İş sorunlarını aileye yansıtmama çabaları 2. İş sorunlarının üstünü örtme eğilimleri 3. Sorun olmadığına ilişkin yorumlar 4. Yansıtılmayan, gizlenen sorunlar. 5. Üstü kapatılan sorunlar.

Tablo 13. Erkek işverenlerin ailelerinde çalışan kadınların iş yaşamlarına dair izlenimlerine ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K4	Eşim, annem, ablam... Çalışan kadınlar. Bazen şartları güzelleme durumları bazen de kötüleme durumları olabiliyor. Fakat güzelliyorlarsa motive edici bir şey vardır. Kötülüyorsa motivasyonu düşüren olaylar yaşamışlardır. Yani fark yok. Hepsinin arkasında bir sebebi var.	1. Yansıtılan problemler ile eşleşen izlenimler.
K5	Her işveren ayrı ayrı değerlendirir elbette. Her personel bir işverenin gözünde ayrı ayrı vasıftadır. Daha vicdanlı davranmak, daha gerçekçi olmak gerekiyor. Yapılan işle alakalı süreçte kadınların iş yaşam dengesini kurma arzuları, ailemiz üyeleri kadınlarının şikayetlerini çok dile getirmemelerine sebebiyet verebiliyor. Dinleyici konumda iken ailemde onların bazı rahatsızlıkları dillendirirken bazılarını törpülediğini görebildim. Örneğin; kızım bir sağlık kurumunda çalışıyor idi. Haklarını baştan konuştukları şekilde anlaştıklarını fakat sonrasında sigortasının geç başlatıldığını öğrendim. Sigortasının yatırılıp yatırılmadığını sorduğumda yatırdıklarını belirtmişti. Durumun zıttı olduğunu görünce müdahale ettim ve sonrasında ‘niçin bana çalıştığı yere dair farklı bir izlenim oluşturma arzusunu olduğunu’ sordum. Haklarının göz ardı edildiği yerde bulunmasını istemeyeceğimi bildiğini ve bu durumun düzeltilebilir olduğu için riske etmek istemediğini belirtmişti. İzlenimlerim çocuğum ve çalışmış olduğu şirkete dair şekillenmiş oldu	1. Yansıtılmayan, gizlenen sorunlar. 2. Üstü kapatılan sorunlar 3. İş sorunlarını aileye yansıtılmama çabaları
K6	Eşim bir ortaokulda ücretli öğretmenlik yapıyor. Şu anki müdürü bayanlara çok nazik ve kibar davranır. Eşimin önceki okulundan ayrılmasının sebebi müdürün kendisini herkesin içinde azarlaması idi. Müdür bir erkek olarak kadın öğretmenlerin üzerinde inanılmaz bir üstünlük çabasına girmiş. Sözde eğitimci bir hemcinsimin bu davranışı beni çok sinirlendirmişti fakat eşimden de gördüğüm gibi kadınlar birçok olayın üzerini hemen kapatıp büyümesini istiyorlar. Böyle olunca da bu tür vakalar hiç bitmiyor.	1. Yansıtılmayan, gizlenen sorunlar. 2. Üstü kapatılan sorunlar
K7	Ailemde çalışan kadınlar mevcut. Genel izlenimim iletişimimizin iyi olduğu aile bireylerinin problemlerini açıkça dile getirmesi. Gözlemlerimizin doğru çıkması. Fakat akrabalıklarda daha uzak olduğumuz kişilerin iş hayatları hakkında çok da tutarlı konuşmalarına şahit oldum. Yönetici konumunda çalışırken ayrılmak zorunda kalan bir akrabamız, işten ayrılışını aileye yaklaşık 9 ay sonra bildirmişti.	1. İş sorunlarını aileye yansıtılmama çabaları 2. Yansıtılmayan, gizlenen sorunlar. 3. Üstü kapatılan sorunlar.

Tablo 13. Erkek işverenlerin ailelerinde çalışan kadınların iş yaşamlarına dair izlenimlerine ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K8	Torunlarım çalışıyor. Gördüklerimizle anlatılanların farklı olmamasını diliyorum. Bir torunum zor bir iş yapıyor. Fazla yorulmadığını söylüyor ama bazen bize kalmaya geldiğinde yemek yiyecek hali zor buluyor. İnşallah yükü hafifler.	1. İş sorunlarını aileye yansıtılmama çabaları 2. Yansıtılmayan, gizlenen sorunlar. 3. Üstü kapatılan sorunlar.
K9	Ailemden kızlarım çalışıyor. İkisinin de kendi işi, koşullarını kendileri belirliyorlar. Başarılı ve yürütebildiklerini görebiliyorum. Daha fazla emek veriyorlar ayakta tutmak için ama başarıyorlar.	1. Yansıtılan problemler ile eşleşen izlenimler.
K10	Eşim çalışıyor. Yorgunluklarımı gözlemleyebiliyorum. Fakat birçok şeye yetişmeye çalışmakla beraber bu yorgunluğu genelde belirtmemeye çalışıyor. Örneğin, bir gün dışarı çıkma planı yapmıştık. Çok yoğun bir iş temposunda idi o ay. Yurtdışı işleri de vardı fakat kafa dağıtmak istiyorduk. Planımız olduğu gün işyerinde vakitsizlikten yemek dahi yiyememiş fakat geldiğinde hadi çıkalım, haftalardır bugünü planlıyoruz. Enerjim yerinde dedi. Halbuki ağrı kesici aldığımı gözlemlerdim. Sonrasında planımızı erteledim. Kadınlar gerçekten aile ve iş dengesini kurmaya çalışıyorlar	1. İş sorunlarını aileye yansıtılmama çabaları 2. Yansıtılmayan, gizlenen sorunlar. 3. Üstü kapatılan sorunlar.
K11	Ailede çalışan kadınların işlerindeki stresi eve yansıtılmama çabası olanı da gördüm, normalde iş yükü çok olmayıp çok stres yapanı da gördüm. Tamamen kişiye göre değişiyor. Mesela bir çalışan akrabam tanıdığımız olan yerde çalışıyor. Gerçekten iş yükü çok az ama zıttını dinliyoruz hep.	1. İş sorunlarını aileye yansıtılmama çabaları 2. Yansıtılmayan, gizlenen sorunlar. 3. Yansıtılan problemler ile eşleşmeyen izlenimler.
K12	Ailemden çalışan kadın yok. Akrabalarda var. Çok bir fark gözlemleyemiyorum ama genellikle çalışma şartlarının onları tam doyurmadığı konusunda duyumlar alıyorum.	1. Yansıtılan problemler ile eşleşen ve eşleşmeyen izlenimler.
K13	Eşimin iş hayatında bazı stresleri olduğunu görüyordum. Mesela okul yönetiminde yaşanan bir haksızlığı direkt anlatmazdı ama ben sezerdim. Sorardım. Sonrasında isterse paylaşırdı.	1. İş sorunlarını aileye yansıtılmama çabaları 2. Yansıtılmayan, gizlenen sorunlar. 3. Üstü kapatılan sorunlar.

Tablo 13. Erkek işverenlerin ailelerinde çalışan kadınların iş yaşamlarına dair izlenimlerine ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K14	Kadınlar yansıtmamak üzere gibiler. Belli olsa da surat ifadelerinden, genelde her şeyin yolunda olmasını istedikleri için yansıtılmamaya çalışılan zorluklarla baş etmeye çalışıyorlar. Önceki sorunuzda sorduklarımızı yaşayan bir kadın düşünün. Bunu anlatmasa bile gözlemleyebiliriz bence. Örnek olarak bir yakınımı paylaşayım. Yaş olarak büyük olarak girdiği işte statü sahibi olmasına rağmen daha genç biri olması dahilinde işin daha pratik olabileceğine dair iğnelenmiş. Yüzünden anladık bir şeylerin ters gittiğini. Sonrasında konuşup paylaştı. Ne kadar zor. Halbuki kendisi bu işte iyi deneyimi olan uzun yıllarını vermiş bir kadın.	1. İş sorunlarını aileye yansıtmama çabaları 2. Yansıtılmayan, gizlenen sorunlar. 3. Üstü kapatılan sorunlar.
K15	Çalışan kadınlarımız çoklu kadın ortamından daha mutlu oluyorlar tek başına çalışan kadınlar genelde mutsuz oluyorlar.	1. Yansıtılan problemler ile eşleşen izlenimler.

Aileniz üyesi olan çalışan kadınların, çalışma koşulları hakkında paylaştıkları ile olayların dinleyicisi konumunda iken edindiğiniz izlenimler arasında farklılıkların olduğu durumlar oluyor mu? Bunu bir deneyiminizin üzerinden anlatabilir misiniz? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu; % 14 oranında “İş sorunlarını aileye yansıtmama çabaları/Yansıtılmayan, gizlenen sorunlar” şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

Erkek işverenlerin kadınların erkek yöneticiler ile çalışmasında fayda-zarar yorumlarına ilişkin yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 14’te sunulmaktadır.

Tablo 14. Erkek işverenlerin kadınların erkek yöneticiler ile çalışmasında fayda-zarar algılarına ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K1	Fayda noktası: Resmîyet kazandırmasıdır. Zarar noktasında ise aynı dili konuşmamak olabilir. Çatışma yaratır.	1. Resmîyet kazandırır 2. Aynı dili konuşmamak zarar verici olabilir.
K2	Karşı cins olduğu için otorite sayabilir. Rakip görmeyebilir. Zarar oluşturacağını düşünmüyorum.	1. Otoriteye değer veririr 2. Rekabetten arınık olabilir. 3. Zarar oluşturmaz

Tablo 14. Erkek işverenlerin kadınların erkek yöneticiler ile çalışmasında fayda-zarar algılarına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K3	Bence faydalıdır. Kadın ve erkeklerin düşünce yapısının farklı olması çeşitlilik ve iyi stratejiler getirir. Tartışılabilir bir konu aslında. Erkek yönetici olarak bakmaktan ziyade iş arkadaşlığı olarak düşünüldüğünde dengeler sağlanırsa iyi ilişkiler açısından faydalı olur. Zararı olmaz.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Düşünce yapısından kaynaklanan çeşitlilik 2. İyi stratejiler geliştirir. 3. Olumlu kişilerarası ilişkiler 4. Zarar oluşturmaz
K4	Fayda zarar ilişkisi kişiliklerine bağlıdır. Ekstra ne katabilir dersiniz, Kıskançlık gibi durumlar engellenmiş olur. Zararını bilemedim.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kıskançlık engellenebilir 2. Zarar oluşturmaz.
K5	Faydası; daha disiplinli iş ortamı, formal bir düzen ve elit bir sistem işler diye düşünüyorum. Aynı cinsiyetle daha yılışık bir ortam oluşabilir. Tabii ki yöneticiden yöneticiye değişir. Zararları ise, erkek yönetici tarafından maruz kalabileceği sıkıntılar olabilir. Önceki sorulardan birinde de bildirdiğim gibi, erkek yöneticiler maalesef bozulan ahlaki düzenle kadın çalışanlarına birçok noktada istismar uygulayabilir. Mobbing dahil olmak üzere kadınlar birçok soruna maruz kalıyorlar. Zaten yöneticilerin ağırlıklı kadın olması taraftarıyım. Farklı bir açıdan ise, zıt cinsiyetlerin aynı ortamda daha verimli çalışabileceğine inanıyorum.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplinli iş ortamı 2. Resmîyet kazandırır 3. Elit bir sistem kurulumu 4. Erkek yöneticilerin psikolojik yıldırma eylemlerine maruz kalabilirler. 5. Yüksek verimlilik
K6	Faydaları zararlarından fazladır. Kadınlar ince düşünür, plan programlı gider, kronolojik sıra her zaman önemlidir ama biz erkekler iş yürüsün, detaya girmeyelim deyip hızlıca işleri yürütüyoruz. Ben yönetici olarak dikkat gerektiren işleri kadımlara vermeyi tercih ediyorum.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planlılık 2. İş programlarına bağlılık 3. Detaycılık 4. Dikkatlilik
K7	Kadın çalışan-erkek yönetici ilişkisinin tamamen kişinin kişiliklerine bağlı olarak fayda zarar sağladığını düşünüyorum. Cinsiyete dayalı bir yorum yapmak beni zorladı.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sağlanacak fayda/zarar çalışanın kişiliğine bağlıdır.
K8	Bizim bayan çalışmamız var. Fayda zarar olarak ayıramıyorum. İşimize faydalı olduktan ve saygılı olduktan sonra değişen bir şey olmaz..	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sağlanacak fayda/zarar çalışanın işine saygısına bağlıdır.
K9	Erkek kadın yöneticim var/yok şeklinde dert etmeyen bir çalışan ise yarar/zarar gibi bir fark olacağını düşünmüyorum. İş arkadaşı mı iş arkadaşı olarak bakılıp bitirilmeli.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Çalışanların cinsiyetçi bir yaklaşımı olmadıkça kadın ya da erkek olmanın fayda/zarar yaratma açısından farkı yoktur.

Tablo 14. Erkek işverenlerin kadınların erkek yöneticiler ile çalışmasında fayda-zarar algılarına ilişkin kodlar (devam)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K10	Bizler erkek yönetici olduğumuz için kadın çalışanlarımıza nasıl bir katkımız var çok bilemeyebiliriz. Fakat şöyle bir açıyı paylaşabilirim ki kadın çalışanlarımız genelde ailemizin bir parçası gibi olduklarını, bir abi bir baba yerine koyulduğumuzu söylerler. Erkek yönetici olarak sanıyorum ki güven veriyoruz.	1. Ailenin parçası gibi çalışma iklimi yaratırlar.
K11	Eğer ikili arasında çatışma veya duygusal ilişki yoksa olumlu ve faydası işe olur.Eğer duygusal bağ varsa işler sekteye uğrayabilir.	1. Çalışanlar arası çatışmalar zarar verici olabilir. 2. Çalışanlar arası gelişebilecek duygusal ilişkiler zarar verici olabilir.
K12	Süregelen bir çalışma şeklidir. Faydası kadın çalışanla arada biraz daha mesafe olup profesyonel olabileceği konusundadır. Yaş farkı da çoksa bir abi veya baba gibi görüldüğü için daha aile ortamını andırır. Zararı dokunmaz.	1. Resmiyet kazandırır 2. Aile ortamı sağlar.
K13	İki cins olduğu için denge sağlanacağını düşünüyorum. Erkek yönetici kadın çalışan ayrımı olarak bakmaktan ziyade iş arkadaşlığı ve hakkın korunduğu bir yer olur ise her zaman faydalı olacaktır. Ast üst olayı değildir diye düşünüyorum.	1. İş arkadaşlığı ve hakkın korunduğu bir ortamda fayda yaratır.
K14	İki taraf da işini iyi yapıyorsa işin faydası neyse onu getirir. Cinsiyet farklılıkları biraz daha iş ortamını dengede tutabilir. Kadın-kadın çalışan ile erkek-erkek çalışan arasındaki sohbetler farklı olur. Denge için iki cinsiz.	1. Denge getirir. 2. Resmiyet kazandırır.
K15	Çalışan kadının motive ederseniz eğer her bir kadın iki erkekte daha faydalıdır. Bunu unutmayın bizim işyerimizdeki iki bayan dört erkeğe bedel çalışıyorlar yeter ki onların sistemlerini anlamaya çalışın yeterli.	1. Verimlilik artışı

Bir işveren olarak kadınların erkek yöneticiler ile çalışmalarına yönelik fayda ve zarar algılarının ne yönde olabileceğine ilişkin görüşlerinizi aktarabilir misiniz? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu; % 15 oranında “Resmiyet kazandırır” şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

Erkek İşverenlerin Engelli ve Yabancı Kadın İstihdamının Fark ve Risk Görüşlerine ilişkin yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 15’te sunulmaktadır.

Tablo 15. Erkek işverenlerin engelli kadın çalışan ve yabancı kadın çalışan istihdam etmenin farklılıklarına ve risklerine dair ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K1	Engelli ve yabancı kadın çalışan her sektörde olabilir. Özellikle engelli çalışan bence olmalı. Fark olmaz. Tehdit ise sadece yabancı çalışanda belki oluşabilir. Ülkede yeni işleyiş kavraması zor olabilir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Engelli çalışan desteklenmeli. 2. Yabancı çalışan ülkeye henüz gelmiş iş süreçlerini kavraması zor olabilir.
K2	Engelli kadın çalışan sektöre uygun ise kesinlikle olmalı. Yabancı kadın çalışan da eğer ihracat varsa olmalı. Risk oluşturan bir şey yok. Farkı ihracat yapılan ülkeden biri ise o zaman oluşur. Dili iyi bilmek insanını da iyi tanımadır.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sektöre uyumlu işe engelli çalışan kuşkusuz katkı sağlar. 2. Yabancı çalışan dil bilgisi açısından katkı sağlar.
K3	İşletmemizde yabancı kadın veya erkek çalışan tercih etmiyoruz. Günümüzde çoğu şirketin engelli çalışan kadrosu vardır. Risk taşımaz. İşe uygun olduktan sonra problem yaratmaz. Yabancı çalışan uzun vadede risk oluşturabilir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sektöre uyumlu işe engelli çalışan kuşkusuz katkı sağlar. 2. Yabancılar uzun vadede risk oluşturur.
K4	Engelli ve yabancı kadın istihdamı bence olmalı. Hem engelli bireylerin desteklenmesi, toplumda var olması açısından da önemli. Bilinç açısından fark yaratır. Empatiyi geliştirir. Yabancı istihdamında da sektörel uygunluk varsa neden olmasın? Risk görmüyorum.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Engelli çalışan bilinç açısından fark yaratır. 2. Engelli çalışan empatiyi geliştirir. 3. Yabancı çalışan sektörel uygunluk varsa katkı sağlar.
K5	Engelli ve yabancı kadın istihdamı elbette olmalıdır. Özellikle engelli istihdamına ihtiyaç noktasında daha gerçekçi yaklaşılmalıdır. Engelli bireyin psikolojik ve elbette maddi noktada daha fazla ihtiyacı bulunabilir. Vicdani ve inanç olarak toplumun içinde yer alan yabancı veya engelli bulunan kadınların iş hayatlarına dahil edilmesini savunuyorum. İşe alımlarda fark oluşturmaz. Standart işe alımlarda olduğu gibi işi biliyor ve profesyonel yaklaşıyor olması gibi faktörler göz önündedir. Tehdit yaratacağımı da düşünmüyorum. İnsan insandan fark etmiyor. Yabancı ve engelli çalışan kadın kavramı, yabancıda ırkçılığa, engellide ise ayrıştırmaya giriyor bence. İşini iyi yaptıktan sonra herhangi bir fark yoktur.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Engelli çalışan desteklenmeli. 2. Her ikisinde de risk yok
K6	Bizim yurtdışında çalışan satış tarafında yabancı bir kadın çalışanımız var, gerçekten çok fark ediyor. Hem diğer kadın çalışanlarımızı motive etmek açısından hem de aramıza almaktan çok memnunuz. Herhangi bir tehdit unsuru taşıdığını düşünmüyorum.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yabancı kadın çalışan diğer kadın çalışanlar açısından da motivasyon yaratıyor. 2. Yabancı çalışanda risk yok

Tablo 15. Erkek işverenlerin engelli kadın çalışan ve yabancı kadın çalışan istihdam etmenin farklılıklarına ve risklerine dair ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K7	Engelli çalışmamız mevcut. Tamamen haklarımızın arkasında durduğumuz ve kesinlikle her firmanın donanımına göre öncelik sağlanması gerektiğini düşünürüm. Riskli bulmuyorum. Yabancı kadın çalışmamız da mevcut. Risk taşıyor. Tersine uluslararası arenamızda dil bariyeri sebebiyle faydasını bir o kadar görüyoruz.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Engelli çalışan desteklenmeli. 2. Her ikisi de riskli değil 3. Yabancı çalışan sayesinde dil bariyeri aşıyor.
K8	Engelli çalışan olmalıdır. Öncelik de verilmelidir. İşi biliyorsa, ahlaklıysa, iş ona uygunsa fark veya tehdit olmaz. Yabancı çalışana uygun iş varsa o da çalışsın ama önceliği bizi bilen, dilimizi, dinimizi, ahlakımızı bilen insana verebiliriz.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Engelli çalışan desteklenmeli. 2. Engelli çalışanın işi bilmesi, ahlaklı olması, işin ona uygun olması durumunda risk olmaz. 3. Yabancı tercih edilmiyor.
K9	Engelli bayan çalışan istihdam edilmeli. Yabancı çalışan da sektörüne göre alınabilir. Tehdit yaratan unsur ülkesine geri dönme gibi bir şey olabilir. Eğer kalıcılığından eminsek bir şey fark etmez.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Engelli çalışan desteklenmeli. 2. Yabancı çalışan ülkede kalıcı olmayabileceği için risklidir.
K10	Tehdit unsuru yoktur. Toplumda engelli bilincini oluşturmak ve yaymak adına engelli kadın istihdamını sağlamak beni daha da mutlu eder. Yabancı kadın istihdamında da işini bilen bir çalışan olduktan sonra herhangi bir risk veya tehdit oluşturmaz.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Her ikisinde de risk yok. 2. Engelli çalışan desteklenmeli. 3. Yabancı istihdamında sektörel uyumluluk olmalı.
K11	Bizde yabancı kadın çalışan ve engelli çalışan yok. Olması konusunda bir risk görmüyorum.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Her ikisinde de risk yok.
K12	Engelli veya yabancı kadın çalışanda herhangi bir risk görmüyorum. Faydası mutlaka vardır. Engelli kişileri hayata kazandırmış oluruz.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Her ikisinde de risk yok. 2. Engelli çalışan desteklenmeli.
K13	Bizde engelli veya yabancı kadın çalışan yok. Engelli çalışan istihdamlarını desteklerim ve risk oluşturacağımı düşünmem. Eğer şart koşulsaydı zaten kendini iyi hissetmesi için ve toplumda var olabilmesi için işe alırdım. Yabancı çalışanda ise risk oluşturmasa bile kendi insanıma öncelik veririm.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Her ikisinde de risk yok. 2. Engelli çalışan desteklenmeli. 3. Yabancı çalışan tercih edilmiyor.
K14	Engelli veya yabancı çalışan. İkisinde de risk görmüyorum. Büyümek demek aslında her insanla, her riskle veya faydayla çalışmak demek. Yabancı çalışanda eğer ülkesine dönme işi sektöre uğratma gibi bir durum yoksa zaten yabancı kişi demek çeşitlilik, farklı bir bakış açısı demektir. Bu yüzden iyidir. Engelli kadın çalışan zaten bence bulundurulması gerekiyor.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Her ikisinde de risk yok. 2. Yabancı çalışan çeşitlilik, farklı bir bakış açısı demek. 3. Yabancı çalışanın riski ülkesine geri dönmesiyle işin sektöre uğramasıdır. 4. Engelli çalışan desteklenmeli.

Tablo 15. Erkek işverenlerin engelli kadın çalışan ve yabancı kadın çalışan istihdam etmenin farklılıklarına ve risklerine dair ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K15	Engelli ya da yabancı olması önemli değil insani değerleri olsun yeterli her kadın bir çiçektir yeter ki onların hayat yaşantılarını anlamaya çalışın.	1. Her ikisinde de risk yok.

Engelli ve yabancı kadın çalışanların istihdamına ilişkin görüşlerinizi, işe alımlarda fark ya da tehdit yaratan bir unsur oluşturup oluşturmayacağına yönelik düşüncelerinizi de belirterek açıklayabilir misiniz? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu; % 24 oranında “ Her ikisinde de risk yok” şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

Erkek işverenlerin kendi sektörlerini baz alarak yorumladıkları erkek ve kadın istihdamının yüzdelik dağılımına ilişkin yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 16’da sunulmaktadır.

Tablo 16. Erkek işverenlerin kendi sektörlerini baz alarak yorumladıkları erkek ve kadın istihdamının yüzdelik dağılımına ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K1	Bizim sektörümüzde dağılımı kadın erkek neredeyse eşit ağırlıklarda oluşturuyor. Olması gerektiği gibi.	1. Sektördeki istihdam cinsiyet bazlı dengeyi sağlamaktadır.
K2	İplik sektöründe ağırlık erkeklerde. Olması gereken bu şekilde diye düşünüyorum.	1. Sektörde erkek istihdamı yoğundur.
K3	Kendi sektörümüzde mavi yakalı kısımımıza işin ağırlığı sebebi ile erkek çalışan daha fazla istihdam ediyoruz fakat idari birimde kesinlikle kadın çalışan sayımız daha fazla olmalı. Mavi yaka sayısı %65 oranındadır.	1. Sektörde erkek istihdamı yoğundur. 2. Yönetsel birimlerde kadın sayısı artırılmalıdır.
K4	Tekstil sektöründe dağılım işin hangi biriminde olduğunuza göre değişiyor. Tasarımda kadın sayısı fazla. Atölyelerde de kadın sayısı fazla. Fakat ihracatta erkek sayısı daha çok. Satış pazarlama kısmında kadın istihdamımızın artması gerektiği kanaatindeyim.	1. Sektörde erkek istihdamı yoğundur. 2. Yönetsel birimlerde kadın sayısı artırılmalıdır.

Tablo 16. Erkek işverenlerin kendi sektörlerini baz alarak yorumladıkları erkek ve kadın istihdamının yüzdelik dağılımına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K5	Kadın erkek istihdamında sektörel dağılımlar hep değişkendir. Müşteri temsilciliği yapan bir firma düşünün. Kadın sayısı %90 daha fazladır diye düşünüyorum. Hitap, iletişim gibi noktalarda kadınların daha kuvvetli olduğunu düşünüyorum. Bizlerin sektöründe proje birimlerinde kadın ağırlıklıyızdır. Fakat uygulama ve saha noktasında erkek yüzdeliğimiz maalesef ki daha fazladır. Totalde şöyle bir inancım var. Yaratan kadını erkekten üstün yaratmıştır. Kadına narinlik naziklik vermiştir. Zarafet vermiştir. Erkeğe bunları vermemiştir. Dolayısıyla iş hayatında kadının tercihleri farklı olacaktır. Bir kamyon yükü bir kadın indirmeyi tercih etmeyecektir. İndirecektir, başaracaktır ama tercih etmeyecektir.	1. Kadın erkek istihdamında sektörel dağılımlar değişkendir.
K6	Biz imalat ve internet satışı yapan bir tekstil firmasıyız. Beyaz yaka dediğimiz tarafta kadın ve erkek çalışanlarımız eşit denebilecek düzeyde fakat imalat tarafında erkek ağırlıklı çalışmaktayız. Kalite kontrol ekibimiz kadınlardan oluşmaktadır fakat genel anlamda imalat bölümümüzde erkek ağırlıktadır.	1. İmalat birimlerinde erkek istihdamı yoğundur. 2. Yönetsel birimlerde kadın çalışan sayısı fazladır.
K7	Neredeyse yarı yarıya yakın kadın ve erkek çalışmamız mevcut. Bağlı olduğumuz firmaları baz alırsak üretim ve nakliyat departmanları sebebi ile erkek sayımız biraz daha fazla. Ortalama oran %40 kadın %60 erkek diyebilirim.	1. İmalat ve nakliyat birimlerinde erkek istihdamı yoğundur. 2. Yönetsel birimlerde kadın çalışan sayısı fazladır.
K8	Bizim işte erkek çalışan daha çok. Muhasebe kısmımızda ve kasamızda kadın çalışan var. Reyonlarda var. Bizde kim nerede olması gerekiyorsa orada zaten.	1. Birimlerine göre işe alımlar yapılmıştır. 2. Dağılım normaldir.
K9	Yüzdelik olarak hizmet alanımız gereği erkek çalışmamız daha fazla. İş yükü açısından kadınlar tarafından çok rağbet görmüyoruz. Fırsatlarımız oluyor birimlere göre ama erkekler daha çok tercih ediyor.	1. Sektörde erkek istihdamı yoğundur. 2. İşyükü açısından kadınlar rağbet etmiyor.
K10	Kendi sektörüm için, işletmemizin %25 i kadın çalışanlardan oluşuyor. İşimizin %75 lik bölümü fiziksel güç gerektirdiği için erkek çalışanlara yer veriyoruz	1. Sektörde erkek istihdamı yoğundur. 2. İşin ağırlıklı yüzdesinin fiziksel güç gerektiriyor olması fazla sayıda erkek istihdamının gerekçesidir.

Tablo 16. Erkek işverenlerin kendi sektörlerini baz alarak yorumladıkları erkek ve kadın istihdamının yüzdelik dağılımına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklamalar	Kodlar
K11	Bizde yüzdelik kadın ve erkek iş isteyenlerin tercihine göre normal düzeylerde. Bizim sektör için eşit diyelim.	1. Sektörde kadın/erkek istihdamı eşit düzeydedir.
K12	Kadınlar iş başvurularında kendine uygunluklarına göre başvuruyorlar. Erkek kadın sayımız genel olarak eşit gibi.	1. Sektörde kadın/erkek istihdamı eşit düzeydedir.
K13	Bizde son 5-6 yıldır kadın çalışan sayısı daha da arttı. İlk zamanlarımızda 3 erkektik. Şimdi ise 3-4 erkek 15-20 tane kadın çalışanımız var. Bence kadın çalışanlarımızdan daha çok verim alıyoruz. Atölyelerimiz dahil olmak üzere. Bu sebeple olması gereken yüzdeliklerdeyiz..	1. İşletmemizde kadın istihdamı yoğundur. 2. Kadın çalışanların verimlilik artışı yaratması bünyemizde fazla sayıda kadın istihdamının gerekçesidir.
K14	Bizde dengeler tam diyebilirim. Her birimizde kadın erkek sayısının olması gerektiği yönde denge mevcut. Her açıdan dengede tutmak için kadın erkek tercihine göre de bazı birimlerimizde – pazarlama gibi- kadın erkek dağılımı çeşitlenir.	1. Sektörde erkek istihdamı yoğundur. 2. Kurum içinde iş yüküne göre dağılımlar dengelenir.
K15	Bana soracak olursanız 6 çalışanımız var şu an 4 erkek 2 kız ama mantıklısı 3 erkek 3 kadın olması gerekiyor. Tüm çalışanlarımıza çalışma hayatlarında başarılar diliyorum ...	1. Erkek istihdamı fazladır. 2. Kadın çalışan sayısı artırılmalıdır.

Bir yönetici olarak, kendi sektörünüz baz alındığında kadın ve erkek istihdamının yüzdelik dağılımının olması gereken seviyesine ilişkin görüşlerinizi paylaşabilir misiniz? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucu; % 35 oranında “ Sektörde erkek istihdamı yoğundur” şeklinde cevabının verildiği tespit edilmiştir.

4.2. Kodlardan Elde Edilen Tanımlar

Bu bölümde, katılımcıların bildirdikleri görüşlerden yola çıkılarak oluşturulan kodlar aracılığı ile ulaşılan tanımlar ve her bir tanıma ulaşmayı mümkün kılan örnek ifadeler yer verilecektir.

Yapılan mülakatta katılımcıların yöneltilen aile şirketlerine dair görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 17’de yer verilmiştir.

Tablo 17. Aile şirketleri hakkında olumlu ve olumsuz görüşlere ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
El birliği ile şirketin kuvvetlenmesi, büyümesi	Şirketin kuvvetlenmesi ve büyümesine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Aile şirketleri bir arada olup bir şeyleri beraber kuvvetlendirmek iken,
Aile ile yürütülen şirketlerde daha hızlı kararlar alınabilmesi	Aile ile yürütülen şirketlerde daha hızlı kararlar alınabilmesine ilişkin katılımcı ifadeleri	Diğer firmalara göre daha hızlı kararlar alınabilir.
Aile çalışanlarının işletmeye daha fazla bağlı olması	Aile çalışanlarının işletmeye daha fazla bağlı olmasına ilişkin katılımcı ifadeleri	Aile şirketlerinde çalışanların işletmeye bağlılıkları daha fazladır.
Çalışma saatleri esnekliği	Çalışma saatleri esnekliğine ilişkin katılımcı ifadeleri	İzin almak hiçbir şekilde sorun olmuyor. Evden de işleri yürütebildiğim için bir sorun olmuyor. İsteddiğin zaman girip çıkabilmek.
Güven duygusunun yüksekliği	Güven duygusunun yüksekliğine ilişkin katılımcı ifadeleri	Aile şirketleri her zaman en güvenilir ve ilgili şekilde yönetilir
Risk değerlendirmesi yapılması gerekir	Risk değerlendirmesi yapılmasının gerekliliğine ilişkin katılımcı ifadeleri	Aile şirketlerine sıcak bakıyoruz ama riskleri değerlendirmek gerekiyor
Maddi ve manevi çıkar çatışmaları	Maddi ve manevi çıkar çatışmalarına ilişkin katılımcı ifadeleri	Aile içi çatışmalar iş içine yansiyabilir. Çıkar çatışmaları oluşabilir. Bu olumsuzluklar var olan aile şirketlerini negatif duruma sürükleyebilir.
Donanımlı kişinin iş yükünün artması	Donanımlı kişinin iş yükünün artmasına ilişkin katılımcı ifadeleri	herhangi bir iş tanımı yok ve eğer donanımlı bir kişiyse iş tanımınızın çok dışında komplike işleri de üstlenmek durumunda kalabilirsiniz.

Gerçekleştirilen görüşmede katılımcıların kadının çalışma hayatındaki yerinin yorumlanmasına karşı tutumlarını ifade ettikleri görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 18’de sunulmaktadır

Tablo 18. Kadının çalışma hayatındaki yerinin yorumlanmasına dair kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Kadınlar iş hayatında olabilir.	Kadınlar iş hayatında olabileceğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadınlar çalışma hayatında yer alabilirler

Tablo 18. Kadının çalışma hayatındaki yerinin yorumlanmasına dair kodlardan ulaşılan tanımlar (devamı)

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Aile bütçesine katkı sağlamak.	Aile bütçesine katkı sağlamalarına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kendilerine uygun olduğunu düşündükleri işleri yaparak aile bütçesine katkıda bulunurlar
Kadınlar iş hayatında olabilir.	Kadınlar iş hayatında olmasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadınlar iş hayatında olabilir.
Profesyonel ve başarılılar.	Profesyonel ve başarılı olduklarına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Birçok alanda profesyonel bir şekilde hizmet veriyorlar ve iş başarıları yüksek ve katkısı tartışılmaz düzeyde olan çalışanlardır.
Seviyeli ilişkiler geliştirilmesine katkı sağlar.	Seviyeli ilişkiler geliştirilmesine katkı sağladıklarına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadının olduğu ortamda seviyeli konuşmalar olur, dağınıklık kabul edilebilir seviyeye iner diyebilirim
ortamı düzenleyen, güzelleştirenlerdir.	Kadınların iş başarılarının yüksek olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Bence herkes kadın erkek fark etmez, yetkin olduğu alanda hizmet verdiği sürece iş hayatına katkı sağlar.
İhtiyacı yoksa çalışmaması önceliklidir.	İhtiyacı yoksa çalışmaması öncelikli olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Ama çalışmaya ihtiyacı yok ise çalışmaması tercihimdir.
Aile kavramını anne oluşturur.	Aile kavramını anne oluşturduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Geleneklerimizde ailenin temel taşı anne sıfatı ile kadınlar oluşturmaktadır
Kadın çocuğu olduktan sonra çalışmamalıdır.	Kadın çocuğu olduktan sonra çalışmamasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Fakat çocuğumuz olduktan sonra çalışmasına izin vermedim ama çocuğumuz olmasaydı çalışmasında sorun yoktu.
Kadın akli ve zekasının işe karışması gerekir	Kadın akli ve zekasının işe karışması gerektiğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın aklının ve zekasının iş içine karışması gerektiğini düşünüyorum.

Gerçekleştirilen görüşmede katılımcıların “Kadın Sektörü”, “Kadınsal Alan”, “Kadın işi” kategorilerine ilişkin tutumlarını ifade ettikleri görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 19’da sunulmaktadır.

Tablo 19. “Kadın Sektörü”, “Kadınsal Alan”, “Kadın işi” kategorilerinin yorumlanmasına dair kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Kategoriler var.	Kategorilerin olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın sektörü, kadınsal alan ve kadın işi şeklinde kategoriler var.
Kadın işleri ayrıştırılmıştır.	Kadın işleri ayrıştırıldığına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın sektörü, kadınsal alan ve kadın işi çok sert bir ayırım.

Tablo 19. “Kadın Sektörü”, “Kadınsal Alan”, “Kadın işi” kategorilerinin yorumlanmasına dair kodlardan ulaşılan tanımlar (devamı)

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Erkek işinde bedenen performans daha yüksektir.	Erkek işinde bedenen performans daha yüksek olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Erkeklerin kadınlardan daha güçlü olmasından dolayı çok fazla ağır güç gerektiren işlerin kadınlara uygun olmadığını düşünüyorum
Kadın birçok sektörde çalışabilir.	Kadın birçok sektörde çalışabileceğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadımlar tüm sektörlerde hizmet veriyor. Kadın işi kavramına eskisi kadar katılmıyorum.
Kategori yok.	Kategorinin olmadığına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Hayır kesinlikle kadın erkek her işi yapabilir her iki cinste de öyle bir ayırım yoktur bence.
Kadın cinsiyetçi bir yaklaşıma maruz kalmaktadır.	Kadın cinsiyetçi bir yaklaşıma maruz kalmaktadığına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadını kendilerince bir kalıba sokup, kendi sınırları içerisinde bırakmaya yönelik bu ayırım tamamen cinsiyetçi bir yaklaşımdır.

Gerçekleştirilen görüşmede katılımcıların kadın çalışanların işe alımlarında, işverenlerin önceliklerine ilişkin tutumlarını ifade ettikleri görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 20’de sunulmaktadır.

Tablo 20. Kadın çalışanların işe alımlarında, işverenlerin önceliklerine ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Deneyim	Kategorilerin olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Bizlerin sektöründe yetiştirmeden ziyade deneyim aranır. Bizler de deneyime öncelik veriyoruz
İşe Uygunluk	İşe uygunluğun olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Benim için işe kesin uyumu çok önemli.
İyi bir iletişim	İyi bir iletişimin olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	İnsanlarla olan iletişimi müşteri görüşmelerimiz için çok önemli
Profesyonel Yaklaşım	Profesyonel bir yaklaşımın olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	En önemli boyutu ise profesyonel mi değil mi ve öğrenmeyi mi öğretmeyi mi hedeflediğidir
İyi bir aile yapısı	İyi bir aile yapısının olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Aile hayatı da öncelikli bir eleme noktası. Aile yapısı uyumsuz biri ile çalışmayı tercih etmem
İhtiyaçlılık düzeyi	İhtiyaçlılık düzeyinin olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Maddi noktada ise ihtiyaçlı mı değil mi sorusu önemlidir. İhtiyaçlı ise daha öncelik tanırız
Ahlaki değerler	Ahlaki değerlere ilişkin katılımcı ifadeleri.	Benim için işyerimin ahlaki düzeni en önemli şey.

Tablo 20. Kadın çalışanların işe alımlarında, işverenlerin önceliklerine ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar (devamı)

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Eğitim	Eğitimde Yeterlilik	Eğitim Yeterliliği
Diksiyon	İş ilişkilerinde anlaşılabilirlik	Diksiyon
Giyim-Kuşam	Giyim-Kuşama ilişkin katımlı ifadeleri.	Giyim ve Kuşam
Güven	Güvene ilişkin katımlı ifadeleri.	İşe alımda güven bizim için çok önemli.
Performans gözlemlene	Performans gözlemlenmeye ilişkin katımlı ifadeleri.	Performansını gözlemliyoruz. Problem yoksa iş performansında, beraber devam ediyoruz.
İş Başarısı	İş Başarısına ilişkin katımlı ifadeleri.	İş hayatında başarı göstermiş veya göstermeye yatkın olan yapıları seçiyoruz.
Donanım	Donanıma ilişkin katımlı ifadeleri.	Net bir şekilde donanımlı olması gerekir.

Gerçekleştirilen görüşmede katılımcıların prezantabl görünümüne işverenlerin yüklediği anlama ilişkin tutumlarını ifade ettikleri görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 21’de sunulmaktadır.

Tablo 21. Prezantabl görünümüne işverenlerin yüklediği anlama ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
İyi görünüm	İyi bir görünüme ilişkin katımlı ifadeleri.	İyi görünümünden kastım; eğitim, donanım, profesyonel ilişki kurabilmek, yetilerini farkında ve bunları yansıtmayı bilen, temiz giyim anlamına gelir.
İyi bir iletişim	İyi bir iletişime ilişkin katımlı ifadeleri.	prezantabl kadın; iyi bir dinleyici, etkili bir konuşmacı ve dış görünüşüne(şıklık) önem vermesidir.
İyi bir giyim-kuşam / görünüm	İyi bir giyim-Kuşam/görünüme ilişkin katımlı ifadeleri.	prezantabl kadın; iyi bir dinleyici, etkili bir konuşmacı ve dış görünüşüne(şıklık) önem vermesidir.
Öz güven	Özgüvene ilişkin katımlı ifadeleri.	Prezantabl görünüm bence insanın dışarıya verdiği izlenimdir. İşe kendini ne kadar adanmış ve temiz bir görünüme sahip olmasıdır.
Ciddiyet	Ciddiyete ilişkin katımlı ifadeleri.	Düzenli ve özgüvenli bir duruş prezantabl görünümü destekler.
İşe dair donanım	İşe dair donanıma ilişkin katımlı ifadeleri.	İşe dair ciddiyettir bence.
Dikkatlilik	Dikkatliliğe ilişkin katımlı ifadeleri.	Eğer kadın (veya erkek dahi olsa) çalışan istihdam edeceksem, her an özenli, her an müşteri karşılayacak kadar dikkatli, eğitimini ve gelişimini her an destekleyen bir yapı görmek isterim.

Tablo 21. Prezantabl görünümüne işverenlerin yüklediği anlama ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar (devamı)

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Yetilerin farkındalığı ve sunumu	Yetilerin farkındalığı ve sunumuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Yetilerini farkında ve bunları yansıtmayı bilen
Deneyim	Deneyime ilişkin katılımcı ifadeleri.	Yetenek ve deneyimlerini daha ön planda tutarız.

Gerçekleştirilen görüşmede katılımcıların erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin ödülleriyle ilişkin tutumlarını ifade ettikleri görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 21’de sunulmaktadır.

Tablo 22. Erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin ödülleriyle ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Detaycılık	Detaycılığa ilişkin katılımcı ifadeleri.	Çizgilerin detaylı ve doğru olması kadın istihdamının en büyük ödüdür.
Çoklu bakış açısı	Çoklu bakış açısına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın istihdamı işe iş katmaktır. Kadın çoklu bir bakış açısına sahiptir.
Anaç	Anaılığına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadınla çalışma konusunda fikrim, kadınlar anne gibi oluyor işyerinde.
Derleyici-toparlayıcı	Derleyici-Toparlayıcılığa ilişkin katılımcı ifadeleri.	Ama kadın çalışmamız o ortamı derleyip topluyor.
Kurumsal görünüm	Kurumsal görünüme ilişkin katılımcı ifadeleri.	Bir diğeri ise, kadın çalışmamız bizleri daha kurumsal gösteriyor.
Çeşitlilik	Çeşitliliğe ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın istihdamının ödülleri, çeşitliliktir
Kazanım	Kazanıma ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadının iş hayatına girmesi başlı başına bir ödüdür

Gerçekleştirilen görüşmede katılımcıların erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin risklerine ilişkin tutumlarını ifade ettikleri görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 22’de sunulmaktadır.

Tablo 23. Erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin risklerine ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Zararlı ilişki tipleri	Zararlı ilişki tiplerine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın çalışan bulundurmamak daha kalabalık şirketlerde bir risk oluşturabilir. Bizlerin işinde bir risk taşıyabileceğini düşünmüyorum.
Risk içerikli iletişim	Risk içerikli iletişime ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kurulan ilişki tipleri, özellikle atölyedeki kalabalık kadın istihdamı sebebiyle konuşulmaması ya da firmaya zarar verebilecek konuların konuşulması risk oluşturuyor.
Risk yok	Risk olmadığına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Ben bir risk göremiyorum. Toplumun çok konuştuğu aile çocuk noktaları var ama bence kadın kendi isterse herhangi bir risk oluşmaz.
İş-Yaşam dengesizliği	İş-Yaşam dengesizliğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Riskleri, eğer aile içinde yaşanan sorunlar işe yansırsa risk oluşturur
İşyerinde dedikodu ve söylenti	İşyerinde dedikodu ve söylentilere ilişkin katılımcı ifadeleri.	birbirleri arasında arkadaşlık ilişkileri başlıyor. Özel ilişkiler gelişiyor. Dedikodu çok fazla oluyor.
Profesyonel olmayan yaklaşımlar	Profesyonel olmayan yaklaşımlara ilişkin katılımcı ifadeleri.	Riskleri ahlaksızlık, saygısızlık olursa olur. Onun dışında işini aksatmayan bir insan olsun hakka değer versin yeterlidir.

Gerçekleştirilen görüşmede katılımcıların erkek işveren bakış açısı ile kadın çalışanların vasıf/statü sahibi olmalarına ilişkin tutumlarını ifade ettikleri görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 23'te sunulmaktadır.

Tablo 24. Erkek işveren bakış açısı ile kadın çalışanların vasıf/statü sahibi olmalarına ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Vasıf/Statü deneyim-donanım anlamına gelir	Vasıf/Statü deneyim-donanım anlamına geldiğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kendi firmamızda birkaç birim için ediyor. Yetiştirmek üzere aldığımız vasıfsız elemanlarımız da var. Amaç zaten onu yetiştirip öğretmek.
Vasıf/Statü sahibi olması önemlidir	Vasıf/Statü sahibi olmasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Vasıf ve statü elbette anlam ifade eder. Statü almışsa o yoldan statüsü kadar geçmiş demektir. O yollardan geçebilecek değeri işine veren biri demektir. Önemlidir yani.
Anlam ifade etmiyor	Anlam ifade etmediğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Benim için bir anlam ifade etmez. Alt da olsa üst de olsa kadına kadın olduğunu bilerek davranırım.
Öncelikli birimlerde statü aranır	Öncelikli birimlerde statü arandığına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Evet ediyor. Özellikle öncelikli bir birimde çalışacaksa statü sahibi birini tercih ederiz
Yönetmelik birimlerde statü aranır.	Yönetmelik birimlerde statü arandığına ilişkin katılımcı ifadeleri.	yönetim/İdari birimde vasıfsız ve statü sahibi olmayan kişi olması mümkün değildir.

Gerçekleştirilen görüşmede katılımcıların erkek işverenlerin kadın yöneticilere dair

bakış açılarına ilişkin tutumlarını ifade ettikleri görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 23’te sunulmaktadır.

Tablo 25. Erkek işverenlerin kadın yöneticilere dair bakış açılarına ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Titiz çalışmalar.	Titiz çalışmalara ilişkin katılımcı ifadeleri.	Yönetim noktasında kadınların titiz davranışları yapıcı görünüyor.
Düzen.	Düzene ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın yöneticimiz yok ama kadınların iyi yönetici olabileceğini düşünüyorum. Çekip çevirmek, yönetmek, azdan çok yapmak gibi şeyleri kadınlar daha iyi beceriyor
Disiplin.	Disipline ilişkin katılımcı ifadeleri.	Bir kadın yönetici ile çalışmadım. Fakat çevremde kadın yöneticiler var. Disiplinli ve detaylı hizmet veriyorlar
Özveri.	Özveriye ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın yönetici doğasındaki anaçlığı gibi işinde de bu duyguyu son derece kullanıyorsa eminim ki işine de katkısı son derece fazla olacaktır.
Bireysel hayattan feragat.	Bireysel hayattan feragata ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın yöneticiler tabii becerilerine göre olabilir fakat yönetim noktasında kadınlar daha çok şeyden feragat etmek zorunda kalıyor bireysel hayatlarından en azından.
Duygusal bakış açısı riski.	Duygusal bakış açısı riskine ilişkin katılımcı ifadeleri.	yönetimde mantıksal bakış açısı daha güvenli olduğu için kadın yöneticiler beni endişelendirebilir.
Kişisel gelişim odağı	Kişisel gelişim odağına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Ülkemizde çok iyi kadın yöneticiler de var erkek yöneticiler de var. Bence bu tamamen kişinin kendini nasıl yetiştirdiğine bağlı.
İşine sahip çıkan iyi yönetici.	İşine sahip çıkan iyi yöneticiliğe ilişkin katılımcı ifadeleri.	İşini layığı ile yapan biri. Dört koldan sarılarak o işe sahip çıkıyor
Ast-üst çatışmaları.	Ast-üst çatışmalarına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın müdürüm ile pek anlaşamazdık çünkü çok fazla takıntılı ve egolu bir kadındı. Altının erkek olmasının kendisine üstünlük kattığını zannediyordu.
Olumlu çalışma iklimi	Olumlu çalışma iklimine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Pozitif şeyler düşünüyorum. İyi ve kendini geliştirmiş bir hanımefendi kendisi. Genele yayarak bilemeyeceğim.
Şirket çıkarlarını gözeten yönetici.	Şirket çıkarlarını gözeten yöneticilere ilişkin katılımcı ifadeleri.	Markamıza değer veren ve şirket çıkarlarını gözeten kişilerdir.
Sistematik/Organize	Sistematik/Organizene olunmasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Bizde bir kadın yönetici var. Farklı bir birimde çalışıyor. Pozitif şeyler düşünüyorum. İyi ve kendini geliştirmiş bir hanımefendi kendisi.
Kişisel gelişimin önemi	Kişisel gelişimin önemine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Erkeklere göre daha disiplinli daha organizeler
Cinsiyet farketmeksizin eşitlik beklentisi.	Cinsiyet farketmeksizin eşitlik beklentisine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Eşitlik sağladığı sürece kadın ya da erkek yönetici olmanın bir önemi yoktur.

Gerçekleştirilen görüşmede katılımcıların erkek işverenlerin kadın çalışanların iş-yaşam dengesinde gerçekliğe ilişkin tutumlarını ifade ettikleri görüşleri doğrultusunda

ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 23'te sunulmaktadır.

Tablo 26. Erkek işverenlerin kadın çalışanların iş-yaşam dengesinde gerçekliğe ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Sektöre olan uygunluk.	Sektöre olan uygunluğa ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın çalışma hayatına uyum sağlarsanız iyi bir partner olarak her türlü verimi alabilirsiniz.
Denge kurulamaz.	Denge kurulamayacağına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Gerçekten denge sağlayamayabilir ama dengede tutmak için çabalar. Bekarsa daha kolay ama evli ve çocuğu varsa daha zor.
Şirketin destekleyici yaklaşımları.	Şirketin destekleyici yaklaşımlara ilişkin katılımcı ifadeleri.	Bizlerin müdahale edebileceği taraf olan iş yaşamında, destekleyebileceğimiz her açıdan pozitif bir yaklaşıma sahip olduğumuzu bildirebilirim.
Evli ise partner desteği.	Evli ise partner desteğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Eğer çalışan kadın evli ise, evlilikte rolleri anlaşmalı ve sürdürebilirse, herhangi bir sorun olacağını düşünmüyorum.
Şirketin destekleyici yaklaşımları.	Şirketin destekleyici yaklaşımlarına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Bizlerin müdahale edebileceği taraf olan iş yaşamında, destekleyebileceğimiz her açıdan pozitif bir yaklaşıma sahip olduğumuzu bildirebilirim.
Kadın-erkek istihdam oranının dengede olması.	Kadın-erkek istihdam oranının dengede olmasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Gerçek denge bana göre istihdamda kadın erkek oranının yakın olmasıyla başarılı olabilir.
Psikolojik destek sağlayacak seminer/egitimler.	Psikolojik destek sağlayacak seminer/egitimlere ilişkin katılımcı ifadeleri.	Bir işveren olarak, psikolojik destek ve gerekli seminerler verilebileceğini düşünüyorum
Şirketin çalışanı desteklemesi ve esneklik sağlaması	Şirketin çalışanı desteklemesi ve esneklik sağlamasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Yemek, temizlik, çocuk vs. derken stres sebebi ile denge sarsılıyor. Eğer bunlar yoksa-çocuk mesela- o zaman bence erkeklerden daha iyi denge kuruyorlar iş yaşamında.
Sevilen işe sahip olunması.	Sevilen işe sahip olunmasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	En önemli şey ise sevdiği işi yapıyor olması. Sevdiği işi yaparsa denge kurmaya çabalayacaktır.
Denge kurulabilir.	Denge kurulabileceğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın iş ve bireysel hayatını tabii dengede tutabilir. İşine veya bireysel hayatına uygun bir hayat ile bu ikiliyi seçiyor sonuçta
Planlı programlılık.	Planlı programlılığa ilişkin katılımcı ifadeleri.	Denge tamamen kişinin planlı programlı olmasından gelecektir.

Gerçekleştirilen görüşmede katılımcıların erkek işverenlerin kadın çalışanların karar mekanizmaları hakkında düşüncelerine ilişkin görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 27'te sunulmaktadır.

Tablo 27. Erkek işverenlerin kadın çalışanların karar mekanizmaları hakkında düşüncelerine kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
İşe olan hakimiyet	İşe olan hakimiyetine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadınların bu noktada işe hakimiyeti çok önemli, biz erkeklere göre daha duygusal yapıda olan kadınlarımızın karar verici olmaları bence risk içeriyor.
Çok yönlü bakış açıları mevcut	Çok yönlü bakış açıları mevcutuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Karar aşamalarında çoklu değerlendirme yapabiliyor.
İş ahlaklığına sahip olmak	İş ahlaklığına sahip olmaya ilişkin katılımcı ifadeleri.	Vicdanlı biriyse, ahlaki değerleri yüksekse ve işi iyi biliyorsa kararlarda problem olmaz.
Risk içerir	Risk içerdiğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Tek korkum kadınların olaylara duygusal yaklaşmasıdır. Duyguları ile hareket edebilme ihtimali büyük kararlarda bana endişe verir. Mantık çerçevesinde hareket etmesi makuldür.
Duygusal karar verme eğilimleri risk oluşturur.	Duygusal karar verme eğilimleri risk oluşturduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadınlar birçok alanda karar almak zorunda aslında. Duygusal hareket eden insanlar olarak görülseler “ki bu kısmı var mutlaka” ama zor anlar olduğunda erkeklerden daha detaylı mantık kurabiliyorlar.
İşinde yetkin ve donanımlı ise karar verici olabilirler	İşinde yetkin ve donanımlı ise karar verici olabileceğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın-erkek olarak herhangi bir fark yoktur. İşe olan yetkinliği, deneyimi, donanımı önemlidir. Bakış açıları detaylardan oluştuğu için risk analizinde güvenilirlerdir. Karar verme mekanizmaları kuvvetlidir.
Fizibilitesi yapılmış, tasarı ve planlama aşamaları gerçekleştirilmiş ve sonuç hedefleri	Fizibilitesi yapılmış, tasarı ve planlama aşamaları gerçekleştirilmiş ve sonuç hedeflerine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın yöneticiler ve karar mekanizmaları hakkında net bir yorum yapacağım. Öncesinde düşünülmüş, planlanmış, A’dan Z’ye karar ve sonuçları hayal edilmiş şekilde kararlarını açıklıyorlar.
Ani ve zor kararlarda performansları yüksektir	Ani ve zor kararlarda performans yüksekliğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Bence zor ve ani kararları almakta kadınlar daha iyi. Bu yüzden iyi de bir yönetici olabilirler.
Detaylara çok takılmanın işi yavaşlatabileceği riski mevcuttur.	Detaylara çok takılmanın işi yavaşlatabileceği riskin mevcutluğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Karar mekanizmasını alan bazı kadınlarda çok fazla detaya takılma gördüm. Bu da iş yavaşlatma ve detaya girmesek de olabilir sonuca varabiliriz dediğimiz yerlerdir
İşe ilişkin detaylı mantık kurabilme becerileri	İşe ilişkin detaylı mantık kurabilme becerilerine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Duygusal hareket eden insanlar olarak görülseler “ki bu kısmı var mutlaka” ama zor anlar olduğunda erkeklerden daha detaylı mantık kurabiliyorlar.
İnisiyatif kullanabilme erki	İnisiyatif kullanabilme erkine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Karar mekanizmalarının da erkek çalışana oranla bile daha iyi olduğunu düşünüyorum. İnisiyatif bile kullanmayan yöneticiler var.

Gerçekleştirilen görüşmede katılımcıların erkek işverenlerin iş hayatında maruz kaldığı istismarlar hakkında düşüncelerine ilişkin tutumlarını ifade ettikleri görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 28’de sunulmaktadır.

Tablo 28. Erkek işverenlerin iş hayatında maruz kaldığı istismarlar hakkında düşüncelerine kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Psikolojik şiddet yüksek	Psikolojik şiddetin yüksek olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın çalışanlarımız birçok yönden ne yazık ki istismara uğruyor gerçekten. Psikolojik durumlarının bozulabileceği kadar şiddet ve mobbing diyebilirim
Cinsel istismar yüksek	Cinsel istismarın yüksek olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Cinsel istismar, taciz ise konuşurken bile insanın zorlandığı bir konu. Kadınlar ne yazık ki düzgün olmayan işverenler tarafından yanlış algılanabiliyor
Ekonomik istismar yüksek	Ekonomik istismarın yüksek olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Cinsel fayda, maaş azlıkları, duygusal istismarlar yaşanabilir.
Cinsiyetçi uygulamalara maruz kalıyorlar.	Cinsiyetçi uygulamalara maruz kaldığına olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Ekonomik istismar peki... İnsan hakkını teslim etmemek nasıl bir gaflettir
İşyeri haksızlığı kadınlar lehine yüksek	İşyeri haksızlığı kadınlar lehine yüksekliğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın olduğu için daha çok emek isteyenler olabilir, ezmeye çalışan olabilir.
İstismarın önüne geçilmesi için denetim gereklidir.	İstismarın önüne geçilmesi için denetimin gerekliliğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadınların haksızlığa uğrayıp bir de durumların iyice çirkinleşmesidir. Bunların önüne geçilmesi gerekiyor. Gerekirse çok daha sıkı denetimlerle
Duygusal istismar fazla çalıştırılma ya da işverenle ilişkiden kaynağını alabilir.	Duygusal istismar fazla çalıştırılma ya da işverenle ilişkiden kaynağını alabileceğine olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadınlar duygusal istismara uğraması işveren tarafından fazlasıyla çalıştırılması olabilir. Ya da işvereni ile olan ilişki tipi olabilir.
Kadınlar üzerindeki sömürü çok boyutlu	Kadınlar üzerindeki sömürü çok boyutlu	Erkek eve bakıyor çocuk okutuyor vs. diye tam maaş alırken, kadın çalışması bekar, baba evinde diye maaşını düşük tutan insanlar var. Yönetici olmak gerçek bir vicdan istiyor. Kadınlar birçok konuda sömürülüyor.
Ailemizin çalışan kadınlarını bu riskten korumak için iş yerlerine giderek kendimizi tanıtıyoruz.	Ailemizin çalışan kadınlarını bu riskten korumak için iş yerlerine giderek kendilerinin tanıtıldığına olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	İşyerlerine gidiyoruz kendimizi tanıtıyoruz. Korumak kollamak gerekir bu sorunlardan
Kadın emeğinin görünmez olduğu çok sayıda kurum var.	Kadın emeğinin görünmez olduğu çok sayıda kurum var.	Emekleri görülmeyen birçok kadın tanıdık.

Tablo 28. Erkek işverenlerin iş hayatında maruz kaldığı istismarlar hakkında düşüncelerine kodlardan ulaşılan tanımlar (devamı)

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Ekonomik istismar, maaşları geciktirme, daha az ücretle çalıştırma sık oluyor.	Ekonomik istismar, maaşları geciktirme, daha az ücretle çalıştırma sık olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Ekonomik istismarda da kadının maaşını geciktirmek veya anlaşırken en az fiyata anlaşmaya çabalayanı gördük ne yazık ki. Bu istismardır
Duygusal istismar ve kadının duyguları ile oynama sık duyulan olaylar.	Duygusal istismar ve kadının duyguları ile oynama sık duyulan olaylara olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	kadının duygularıyla oynamak ve zamanında maaşını ödememek gibi şeyler duyuyoruz.

Gerçekleştirilen görüşmede katılımcıların erkek işverenlerin ailelerinde çalışan kadınların iş yaşamlarına dair izlenimlerine ilişkin tutumlarını ifade ettikleri görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 29’da sunulmaktadır.

Tablo 29. Erkek işverenlerin ailelerinde çalışan kadınların iş yaşamlarına dair izlenimlerine ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Üstü kapatılan sorunlar.	Üstü kapatılan sorunların olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Fakat akrabalıklarda daha uzak olduğumuz kişilerin iş hayatları hakkında çok da tutarlı konuşmalarına şahit oldum. Yönetici konumunda çalışırken ayrılmak zorunda kalan bir akrabamız, işten ayrılışını aileye yaklaşık 9 ay sonra bildirmişti.
Yansıtılan problemler ile eşleşen izlenimler.	Yansıtılan problemler ile eşleşen izlenimlere olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Ailemde çalışan kadın yok.Çok bir fark gözlemleyemiyorum ama genellikle çalışma şartlarının onları tam doyumadığı konusunda duyular alıyorum.
İş sorunlarını aileye yansıtma çabaları	İş sorunlarını aileye yansıtma çabalarına olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Eşim çalışıyor. Yorgunluklarını gözlemleyebiliyorum. Fakat birçok şeye yetişmeye çalışmakla beraber bu yorgunluğu genelde belirtmemeye çalışıyor
Yansıtılmayan , gizlenen sorunlar.	Yansıtılmayan, gizlenen sorunların olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Eşimin iş hayatında bazı stresleri olduğunu görüyordum. Mesela okul yönetiminde yaşanan bir haksızlığı direkt anlatmazdı ama ben sezdim. Sorardım. Sonrasında isterse paylaşırdı.
Yansıtılan problemler ile eşleşmeyen izlenimler.	Yansıtılan problemler ile eşleşmeyen izlenimlere ilişkin katılımcı ifadeleri.	Çalışan kadınlarımız çoklu kadın ortamından daha mutlu oluyorlar tek başına çalışan kadınlar genelde mutsuz oluyorlar.

Gerçekleştirilen görüşmede katılımcıların erkek işverenlerin kadınların erkek yöneticiler ile çalışmasında fayda-zarar yorumlarına ilişkin tutumlarını ifade ettikleri

görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 30’da sunulmaktadır.

Tablo 30. Erkek işverenlerin kadınların erkek yöneticiler ile çalışmasında fayda-zarar algılarına ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Aynı dili konuşmamak zarar verici olabilir.	Aynı dili konuşmamak zarar verici olabileceğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Zarar noktasında ise aynı dili konuşmamak olabilir. Çatışma yaratır.
Otoriteye değer veririr	Otoriteye değer verileceğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Karşı cins olduğu için otorite sayabilir.
Rekabetten arınık olabilir.	Rekabetten arınık olabileceğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Rakip görmeyebilir.
Zarar oluşturmaz	Zarar oluşturmayacağına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Zarar oluşturacağını düşünmüyorum.
Düşünce yapısından kaynaklanan çeşitlilik	Düşünce yapısından kaynaklanan çeşitliliğe ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın ve erkeklerin düşünce yapısının farklı olması çeşitlilik ve iyi stratejiler getirir.
İyi stratejiler geliştirir.	İyi stratejiler geliştirileceğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın ve erkeklerin düşünce yapısının farklı olması çeşitlilik ve iyi stratejiler getirir.
Olumlu kişilerarası ilişkiler	Olumlu kişilerarası ilişkilere ilişkin katılımcı ifadeleri.	Erkek yönetici olarak bakmaktan ziyade iş arkadaşlığı olarak düşünüldüğünde dengeler sağlanırsa iyi ilişkiler açısından faydalı olur. Zararı olmaz.
Kıskançlık engellenebilir	Kıskançlık engellenebileceğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Fayda zarar ilişkisi kişiliklerine bağlıdır. Ekstra ne katabilir dersiniz, Kıskançlık gibi durumlar engellenmiş olur. Zararını bilemedim.
Resmiyet kazandırır	Resmiyet kazandırılacağına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Resmiyet kazandırmasıdır
Elit bir sistem kurulur	Elit bir sistem kurulacağına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Faydası kadın çalışanla arada biraz daha mesafe olup profesyonel olabileceği konusundadır.
Aile ortamı sağlar.	Aile ortamı sağlayacağına ilişkin katılımcı ifadeleri.	kadın çalışanlarımız genelde ailemizin bir parçası gibi olduklarını, bir abi bir baba yerine koyduğumuzu söylerler

Gerçekleştirilen görüşmede katılımcıların erkek işverenlerin engelli ve yabancı kadın istihdamının fark ve risk görüşlerine ilişkin tutumlarını ifade ettikleri görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 31’de sunulmaktadır.

Tablo 31. Erkek işverenlerin engelli kadın çalışan ve yabancı kadın çalışan istihdam etmenin farklılıklarına ve risklerine dair ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Engelli çalışan desteklenmeli.	Engelli çalışan desteklenmesine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Engelli ve yabancı kadın çalışan her sektörde olabilir. Özellikle engelli çalışan bence olmalı.
Yabancı çalışan ülkeye henüz gelmiş ise iş süreçlerini kavraması zor olabilir.	Yabancı çalışan ülkeye henüz gelmiş ise iş süreçlerini kavraması zor olabileceğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Tehdit ise sadece yabancı çalışmada belki oluşabilir. Ülkede yeni işleyişi kavraması zor olabilir.
Sektöre uyumlu ise engelli çalışan kuşkusuz katkı sağlar.	Sektöre uyumlu ise engelli çalışan kuşkusuz katkı sağlayacağına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Engelli kadın çalışan sektöre uygun ise kesinlikle olmalı.
Yabancı çalışan dil bilgisi açısından katkı sağlar.	Yabancı çalışan dil bilgisi açısından katkı sağlayacağına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Farkı ihracat yapılan ülkeden biri ise o zaman oluşur. Dili iyi bilmek insanımı da iyi tanımaktır.
Yabancılar uzun vadede risk oluşturur.	Yabancılar uzun vadede risk oluşturacağına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Yabancı çalışan uzun vadede risk oluşturabilir.
Engelli çalışan bilinç açısından fark yaratır.	Engelli çalışan bilinç açısından fark yaratacağına ilişkin katılımcı ifadeleri.	engelli bireylerin desteklenmesi, toplumda var olması açısından da önemli. Bilinç açısından fark yaratır. Empatiyi geliştirir.
Yabancı çalışan sektörel uygunluk varsa katkı sağlar.	Yabancı çalışan sektörel uygunluk varsa katkı sağlayacağına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Yabancı istihdamında da sektörel uygunluk varsa neden olmasın? Risk görmüyorum.
Her ikisinde de risk yok	Her ikisinde de risk olmadığına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Yabancı ve engelli çalışan kadın kavramı, yabancıda ırkçılığa, engellide ise ayrıştırmaya giriyor bence. İşini iyi yaptıktan sonra herhangi bir fark yoktur.
Yabancı kadın çalışan diğer kadın çalışanlar açısından da motivasyon yaratıyor.	Yabancı kadın çalışan diğer kadın çalışanlar açısından da motivasyon yaratacağına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Hem diğer kadın çalışanlarımızı motive etmek açısından hem de aramıza almaktan çok memnunuz.
Yabancı tercih edilmiyor.	Yabancı tercih edilmediğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Bizim yurtdışında çalışan satış tarafında yabancı bir kadın çalışmamız var, gerçekten çok fark ediyor. Hem diğer kadın çalışanlarımızı motive etmek açısından hem de aramıza almaktan çok memnunuz.
Yabancı istihdamında sektörel uyumluluk olmalı.	Yabancı istihdamında sektörel uyumluluk olması gerektiğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Yabancı kadın istihdamında da işini bilen bir çalışan olduktan sonra herhangi bir risk veya tehdit oluşturmaz
Yabancı çalışan çeşitlilik, farklı bir bakış açısı demek.	Yabancı çalışan çeşitlilik, farklı bir bakış açısı olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Yabancı çalışmada eğer ülkesine dönme işi sektöre uğratma gibi bir durum yoksa zaten yabancı kişi demek çeşitlilik, farklı bir bakış açısı demektir.

Gerçekleştirilen görüşmede katılımcıların erkek işverenlerin kendi sektörlerini baz alarak yorumladıkları erkek ve kadın istihdamının yüzdeler dağılımına ilişkin tutumlarını ifade ettikleri görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar ve bu kodlara dayanarak oluşturulan tanımlar ve örnek ifadeler Tablo 32’de sunulmaktadır.

Tablo 32. Erkek işverenlerin kendi sektörlerini baz alarak yorumladıkları erkek ve kadın istihdamının yüzdeler dağılımına ilişkin kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek İfadeler
Sektördeki istihdam cinsiyet bazlı dengeyi sağlamaktadır.	Sektördeki istihdam cinsiyet bazlı dengeyi sağlamasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Bizim sektörümüzde dağılımı kadın erkek neredeyse eşit ağırlıklarda oluşturuyor.
Sektörde erkek istihdamı yoğundur.	Sektörde erkek istihdamı yoğun olmasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Yüzdeler olarak hizmet alanımız gereği erkek çalışmamız daha fazla
Kadın erkek istihdamında sektörel dağılımlar değişkendir.	Kadın erkek istihdamında sektörel dağılımlar değişken olmasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kadın erkek istihdamında sektörel dağılımlar hep değişkendir. Müşteri temsilciliği yapan bir firma düşünün. Kadın sayısı %90 daha fazladır diye düşünüyorum.
İmalat birimlerinde erkek istihdamı yoğundur.	İmalat birimlerinde erkek istihdamı yoğun olmasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	İşimizin %75 lik bölümü fiziksel güç gerektirdiği için erkek çalışanlara yer veriyoruz
Birimlerine göre işe alımlar yapılmıştır.	Birimlerine göre işe alımlar yapıldığına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Bizim işte erkek çalışan daha çok. Muhasebe kısmımızda ve kasamızda kadın çalışan var. Reyonlarda var. Bizde kim nerede olması gerekiyorsa orada zaten
Sektörde kadın/erkek istihdamı eşit düzeydedir.	Sektörde kadın/erkek istihdamı eşit düzeyde olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Bizde yüzdeler kadın ve erkek iş isteyenlerin tercihine göre normal düzeylerde.
İşletmemizde kadın istihdamı yoğundur.	İşletmemizde kadın istihdamı yoğun olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Bizde son 5-6 yıldır kadın çalışan sayısı daha da arttı. İlk zamanlarımızda 3 erkektik. Şimdi ise 3-4 erkek 15-20 tane kadın çalışmamız var.
Kurum içinde iş yüküne göre dağılımlar dengelenir.	Kurum içinde iş yüküne göre dağılımlar dengelendiğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Her açıdan dengede tutmak için kadın erkek tercihine göre de bazı birimlerimizde – pazarlama gibi- kadın erkek dağılımı çeşitlenir.
Kadın çalışanların verimlilik artışı yaratması bünyemizde fazla sayıda kadın istihdamının gerekçesidir.	Kadın çalışanların verimlilik artışı yaratması bünyemizde fazla sayıda kadın istihdamının gerekçesine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Bence kadın çalışanlarımızdan daha çok verim alıyoruz. Atölyelerimiz dahil olmak üzere.
Yönetmelik birimlerde kadın çalışan sayısı fazladır.	Yönetmelik birimlerde kadın çalışan sayısı fazla olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Kalite kontrol ekibimiz kadınlardan oluşmaktadır.

4.3. Erkek İşveren Açısından Kadının İş Hayatındaki Varoluşsal Anlamı

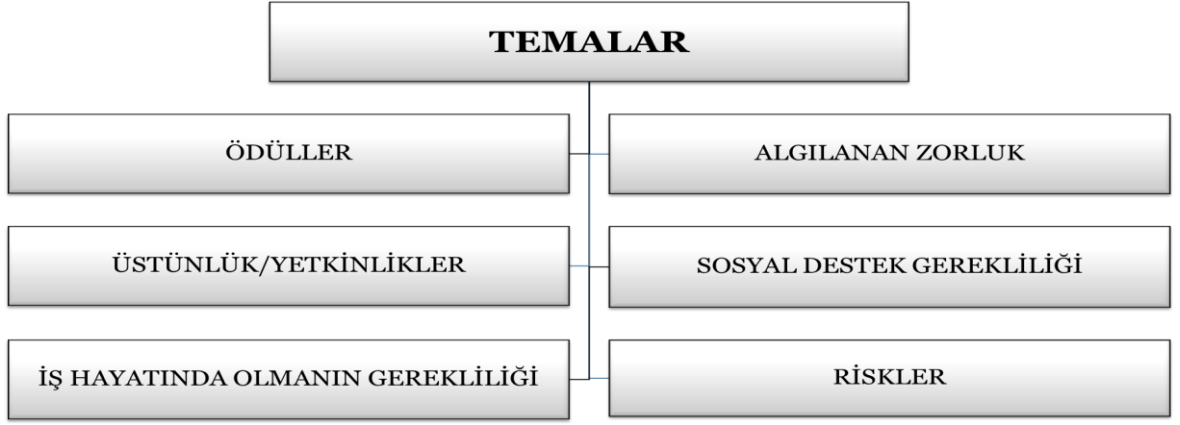
Araştırmanın bu bölümünde yapılan mülakatta elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda elde edilen kodlar, ortaya konan tanımlar doğrultusunda son tahlilde bulgularanan temalara yer verilmektedir. Bu kapsamda, tüm araştırma verilerinin değerlendirilmesi sonucunda elde edilen temalar Tablo 33’de sunulmuştur.

Tablo 33. Kadın çalışan olmak ile ilişkili bulgularanan temalar

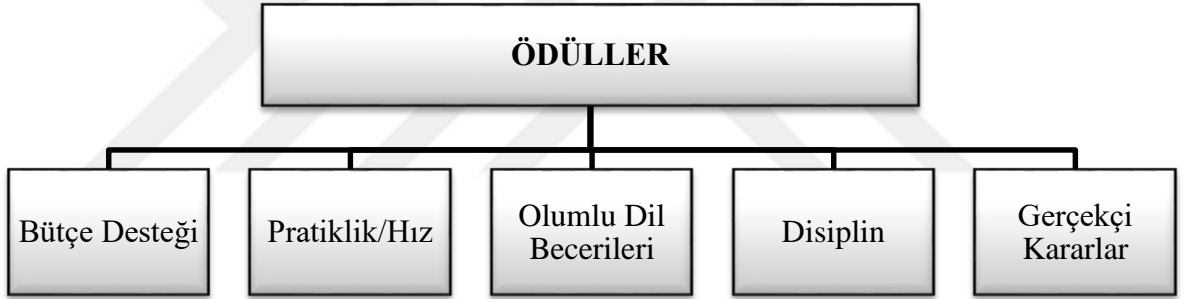
Kodlar	Tanımlar	Temalar
Kadınlar iş hayatında olabilir.	Kadınlar iş hayatında olabileceğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	İş Hayatında Olmanın gerekliliği
Profesyonel ve başarılılar.	Profesyonel ve başarılı olduklarına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Profesyonel ve Başarılı Olma değerliliği
Seviyeli ilişkiler geliştirilmesine katkı sağlar.	Seviyeli ilişkiler geliştirilmesine katkı sağladıklarına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Toplumsal İlişkiler
ortamı düzenleyen, güzelleştirenlerdir.	Kadınların iş başarılarının yüksek olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Profesyonel ve Başarılı Olma değerliliği
Aile kavramını anne oluşturur.	Aile kavramını anne oluşturduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Annelik Vasfı değerliliği
Kadın çocuğu olduktan sonra çalışmamalıdır.	Kadın çocuğu olduktan sonra çalışmamasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Algılanan Zorluk
Kadın akli ve zekasının işe karışması gerekir	Kadın akli ve zekasının işe karışması gerektiğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Profesyonel ve Başarılı Olma değerliliği
Kadın işleri ayrıştırılmıştır.	Kadın işleri ayrıştırıldığına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Algılanan Zorluk
Kadın birçok sektörde çalışabilir.	Kadın birçok sektörde çalışabileceğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	İş Hayatında Olmanın gerekliliği
Kadın cinsiyetçi bir yaklaşıma maruz kalmaktadır.	Kadın cinsiyetçi bir yaklaşıma maruz kaldığına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Algılanan Zorluk
Detaycılık	Detaycılığa ilişkin katılımcı ifadeleri.	Performans beklentileri
Çoklu bakış açısı	Çoklu bakış açısına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Performans beklentileri
Anaç	Anaçlığına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Performans beklentileri
Derleyici-toparlayıcı	Derleyici- Toparlayıcılığa ilişkin katılımcı ifadeleri.	Performans beklentileri
Kurumsal görünüm	Kurumsal görünüme ilişkin katılımcı ifadeleri.	Performans beklentileri

Tablo 33. Kadın çalışan olmak ile ilişkili bulgularan temalar (devamı)

Kodlar	Tanımlar	Temalar
Titiz çalışmalar.	Titiz çalışmalara ilişkin katılımcı ifadeleri.	Performans beklentileri
Bireysel hayattan feragat.	Bireysel hayattan feragata ilişkin katılımcı ifadeleri.	İş hayatında olmanın gerekliliği
Duygusal bakış açısı riski.	Duygusal bakış açısı riskine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Performans beklentileri
Sektöre olan uygunluk.	Sektöre olan uygunluğa ilişkin katılımcı ifadeleri.	İş hayatında olmanın gerekliliği
Evli ise partner desteği.	Evli ise partner desteğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Sosyal destek gereksinimi
Şirketin destekleyici yaklaşımları.	Şirketin destekleyici yaklaşımlarına ilişkin katılımcı ifadeleri.	Sosyal destek gereksinimi
Kadın-erkek istihdam oranının dengede olması.	Kadın-erkek istihdam oranının dengede olmasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	İş hayatında olmanın gerekliliği
İşe ilişkin detaylı mantık kurabilme becerileri	İşe ilişkin detaylı mantık kurabilme becerilerine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Performans beklentileri
İnisiyatif kullanabilme erki	İnisiyatif kullanabilme erkine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Performans beklentileri
Psikolojik şiddet yüksek	Psikolojik şiddetin yüksek olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Algılanan zorluk
Cinsel istismar yüksek	Cinsel istismarın yüksek olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Algılanan zorluk
Ekonomik istismar yüksek	Ekonomik istismarın yüksek olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Algılanan zorluk
Cinsiyetçi uygulamalara maruz kalıyorlar.	Cinsiyetçi uygulamalara maruz kaldığına olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Algılanan zorluk
İşyeri haksızlığı kadınlar lehine yüksek	İşyeri haksızlığı kadınlar lehine yüksekliğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Algılanan zorluk
İstismarın önüne geçilmesi için denetim gereklidir.	İstismarın önüne geçilmesi için denetimin gerekliliğine ilişkin katılımcı ifadeleri.	Algılanan zorluk
Duygusal istismar fazla çalıştırılma ya da işverenle ilişkiden kaynağını alabilir.	Duygusal istismar fazla çalıştırılma ya da işverenle ilişkiden kaynağını alabileceğine olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Algılanan zorluk
Kadınlar üzerindeki sömürü çok boyutlu	Kadınlar üzerindeki sömürü çok boyutlu	Algılanan zorluk
Kadın emeğinin görünmez olduğu çok sayıda kurum var.	Kadın emeğinin görünmez olduğu çok sayıda kurum var.	Algılanan zorluk
Ekonomik istismar, maaşları geciktirme, daha az ücretle çalıştırma sık oluyor.	Ekonomik istismar, maaşları geciktirme, daha az ücretle çalıştırma sık olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Algılanan zorluk
Duygusal istismar ve kadının duyguları ile oynama sık duyulan olaylar.	Duygusal istismar ve kadının duyguları ile oynama sık duyulan olaylara olduğuna ilişkin katılımcı ifadeleri.	Algılanan zorluk

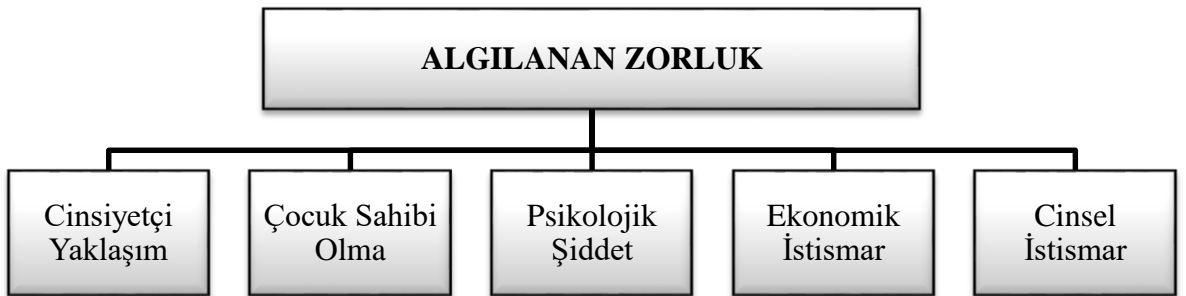


Ataerkilin sesinden kadın ile çalışmak; ödüller ve risklerinin neler olabileceğine yönelik yapılan analizlerde bulguların ışığında oluşturulan şematik gösterimler aşağıda sunulmaktadır. Ataerkilin sesinden kadın ile çalışmak; ödüller ve riskleri oluşturan ana temalar Şekil 4 ve şekil 9’da gösterilmektedir.



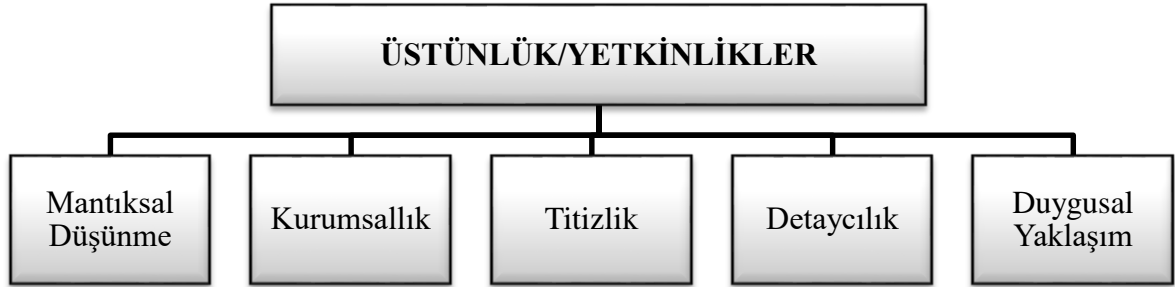
Şekil 4. Kadın istihdamında ödül temasının alt bileşenleri

Ataerkilin sesinden kadın ile çalışmak sürecinde kadın çalışan istihdamının kazandırdığı ödüller kapsamında öne çıkan etmenler; bütçe desteği,işin pratikleşen yapısı/hıza bağlı çözümler,olumlu dil becerileri,disiplin ve gerçekçi kararlar olarak sıralanmaktadır.



Şekil 5. Algılanan zorluk temasının alt bileşenleri

Ataerkilin sesinden kadın ile çalışmak sürecinde algılanan zorluk kapsamında öne çıkan etmenler cinsiyetçi yaklaşım, çocuk sahibi olma, psikolojik şiddet, ekonomik ve cinsel istismar olarak sıralanmaktadır.



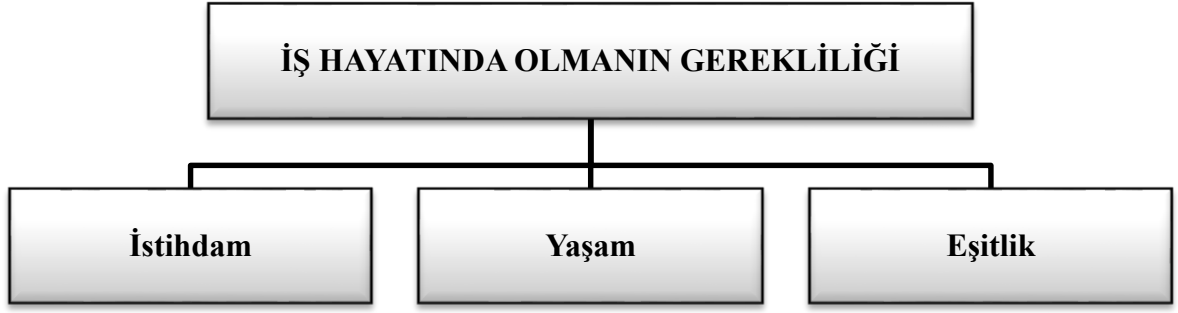
Şekil 6. Üstünlük/yetkinlik temasının alt bileşenleri

Ataerkilin sesinden kadın ile çalışmak sürecinde performans beklentileri kapsamında öne çıkan etmenler mantıksal düşünme, kurumsallık, titizlik, detaycılık ve duygusal yaklaşım olarak sıralanmaktadır.



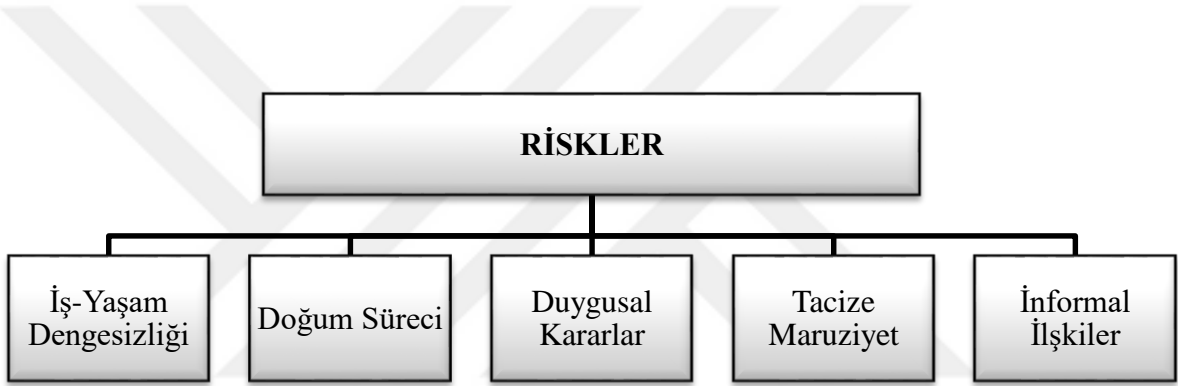
Şekil 7. Sosyal destek gerekliliği temasının alt bileşenleri

Ataerkilin sesinden kadın ile çalışmak sürecinde sosyal destek gerekliliği kapsamında öne çıkan etmenler şirketin ve eşin desteği olarak sıralanmaktadır.



Şekil 8. İş hayatında olmanın gerekliliği temasının alt bileşenleri

Ataerkil yapının sesinden kadın ile çalışmak sürecinde, iş hayatında olmanın gerekliliği kapsamında öne çıkan etmenler istihdamda, yaşamda var olma ve sektörlerde cinsiyetçi yaklaşım yerine eşitlik anlayışını benimsemek olarak sıralanmaktadır.



Şekil 9. Kadın istihdamında riskler temasının alt bileşenleri

Ataerkil yapının sesinden kadın ile çalışmak sürecinde gözlemlenen riskler; İş yaşam dengesizlikleri, doğum süreci, kadınların duygusal karar verme riskleri, tacize maruz kalabilmeleri, informal ilişkiler kurabilmeleri şeklinde sıralanmaktadır.

BÖLÜM 5

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, ataerkilin sesinden kadın ile çalışmak; ödüllerin ve risklerin niteliksel analizinin yapılması amaçlanmıştır. Bu amaçtan yola çıkılan araştırmanın çalışma grubunu gönüllülük ilkesi çerçevesinde katılım gösteren “kendini ataerkil yapıda tanıtan” 15 kişi oluşturmuştur. Araştırmanın verileri katılımcılarla gerçekleştirilen derinlemesine mülakat yöntemi ile elde edilmiştir. Yapılan araştırmaya göre; ödüller ve riskler bakımından yapılan değerlendirmeler yapılan diğer araştırmalar ve tespit ile karşılaştırılmıştır.

Bu kapsamda araştırmanın katılımcılarından sağlanan veriler, “Büyüme” hedefiyle aile işletmelerinin aile fertleri arasındaki iş birliği ile dayanışma sayesinde şirketin güçlendiğini ve büyüdüğünü ortaya koymaktadır. Yapılan incelemelerde, Akdoğan’ın (2000) “Aile İşletmelerinin Özellikleri ve Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma İhtiyacı” adlı çalışmasında farklı sonuçlara ulaşıldığı tespit edilmiştir. Bahsi geçen çalışmada aile işletmelerinin sahipleri risk almaya karşı olumsuz bir tavır içerisinde oldukları için gelişmelere ve yeniliklere karşı çıkabilmektedirler. Bu nedenle yetkilerinin zayıflayacağı düşüncesiyle büyüme karşı olumsuz bir tavır sergilemektedirler. Akdoğan (2000), aile işletmelerinde aile üyelerinin özellikle işe farklı açılardan bakmaya başladığı noktalarda ortaya çıkan çatışma önemli bir sorun yaratmaktadır. İşe bakışın dışında, aile içi anlaşmazlıkların çıkması şirketi doğrudan etkilemektedir. Aile içerisinde rekabet, gruplaşma işletmede de grupların ortaya çıkmasına neden olmakta yani “Maddi ve manevi çıkar çatışmaları” yaşanmaktadır. Aile işletmesinde çalışan olmayan aile üyeleri veya diğer çalışanlar, ailevi yüklerin şirket içinde adaletsizlik yaratabileceğini düşünülmektedir. Aile üyeleri şirket içinde daha fazla sorumluluk ve yetkilere sahipken diğer çalışanlar bu hizmetten yoksun kalabilirler. Bu durum, şirketin iç motivasyonu ve çabalarını olumsuz yönde kullanma ve çalışanlar arasında kalan yollara açabilir. Ayrıca, aile işletmesinde yönetim ve karar alma sürecinde ailevi gidişatın öne çıkması da bir tartışma konusu olabilir. Aile bireylerinin kişisel ilişkileri ve duygusal bağları, içsel kararların alınmasını ve şirketin profesyonel yönetimini zorlaştırabileceği sonucuna varılmıştır.

Araştırmada kadınların iş potansiyeline yer verilmesi sonucunda başarılı olabileceği ve iş ile bireysel yaşamlarının dengeleyebileceği sonuçları yönündeki bulgusu “Kadınlar iş hayatında yer almalıdır” bu perspektifte kadınların iş olanaklarını elde etme, eşitlikçi bir

bakış açısı ile katkı sağlar ve kadınların potansiyellerini gerçekleştirmelerine imkan tanımaktadır. Kadınların tercihlerine, yeteneklerine ve kullanımına saygı göstermek ve desteklemek önemlidir. Umutlu ve Öztürk (2020) yapmış oldukları “İş Yaşamında Kadın Ve Karşılaştığı Sorunlar” adlı çalışmaları ile benzerlik gösterdiği saptanmıştır. Umutlu ve Öztürk (2020), çalışan kadının iş yaşamında ve aile yaşamında karşılaştığı sorunların çözümü konusunda; çalışan kadınlarla erkekler arasında ücret eşitliğinin sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yükselme olanağının verilmesi, ev işlerinde yardımcı olmaları açısından daha kolay kadın hizmetli (yardımcı) bulabilmeleri, kadının yüklendiği rollerin sorumluluklarını azaltmaktadır. Kadın, bu durumda iş ve aile yaşam dengesini daha rahat sağlayarak çalışma yaşamında aktif olarak katılabilmektedir. Ancak, tüm bu gelişmelere rağmen hala kadınlara yönelik olumsuz tutumlar devam etmekte, çalışma yaşamlarındaki belirgin sorunlarla mücadele ettiği söylenebilir.

Araştırmada kadın işleri, erkek işleri veya cinsiyete dayalı diğer kategorilerin kullanımı kapsamında elde edilen sonuçlar doğrultusunda “Kadın işleri ayrıştırılmıştır” ve kadınları sınırlayan, ayrıştırıcı ve cinsiyetçi bir yaklaşım yansıtılabilir. Bu tür kategorizasyonlar, bireylerin yeteneklerini ve potansiyellerini sınırlayarak cinsiyet rollerinin yeniden üretimine katkıda bulunabilir. Köse Ünal’ın (2019), yapmış olduğu “Toplumsal Cinsiyet ve Türkiye’de Kadın İstihdamı” adlı çalışma ile benzer bulgular elde edilmiştir. Köse Ünal (2019), çalışmasında kadınların istihdam edilme sürecinde yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık olmamasına rağmen bazı mesleklerin toplumsal boyutta cinsiyet temelli olarak kadınlara uygun görülmemesi geleneksel mesleklerde kadınların yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Düşük ücret, düşük statü, geçici istihdam ve sosyal güvencesiz kayıt dışılık kadının istihdama katılımının maliyeti değerlendirildiğinde çalışmama tercihinin dönüşmektedir. Çalışma yaşamında aktif iş gücü olarak yer alan kadın edindiği haklar çerçevesinde yasalarda eşit olsa bile çalıştıkları yöneticinin yaklaşımı nedeniyle iş ortamında cinsiyetlerine bağlı ayrımcılıkla karşılaşabildiğine yönelik sonuca varmıştır. Araştırmada ise kadınların ve grupların ilgi alanları, yetenekleri ve tercihleri birbirinden farklı olabilir, cinsiyetin, bireylerin ilgi, yetenek ve tercihleri üzerinde nesnel bir faktör olmamaktadır.

İşverenler, istihdam sektörü ile iş gerekliliklerine uygun yeteneklere ve deneyime sahip olmalarını beklentileri doğrultusuna yönelik ”Deneyim” kapsamında Aşkın ve Barış (2015) yapmış oldukları “Kadın İstihdamının Arttırılmasında Mikro Kredi Kullanımının Etkisi: Tokat İli Örneği” adlı çalışmaları ile farklı sonuçlar elde edilmiştir. Aşkın ve Barış (2015), eğitim düzeyleri çok düşük olan, herhangi bir iş deneyimleri olmayan kadınlar ancak sahip oldukları becerilerden yola çıkarak, el işi, yiyecek yapımı gibi işlerden gelir sağlamaya

çalışmaktadırlar. Bu işler ise düşük getirili işlerdir. Eğitim düzeyleri çok düşük olan, herhangi bir iş deneyimleri olmayan kadınlar ancak sahip oldukları becerilerden yola çıkarak, el işi, yiyecek yapımı gibi işlerden gelir sağlamaya çalışmaktadır. Bu işler ise düşük getirili işler olduğunu saptamışlardır. Fakat yapılan analizler sonucunda deneyimin dolaylı olarak da eğitimin olmasında işverenler açısından önem arz ettiği ortaya çıkarılmıştır.

İşverenlerin, potansiyellerini değerlendirirken “İyi bir görünüm/ giyim-kuşam/ Dış görünüm” yani prezentabl görünümü önemseydiğini ortaya çıkarılmıştır. Çetin (2017), yapmış oldukları “Kadim Toplumlardan Günümüze Kadınlara Yönelik Ayrımcı Tutumların Kökenleri: Kadın Ve Emeği” çalışma ile benzer sonuçlar elde edilmiştir. Çetin (2017), kadının kullanım değerinin emek sahibinin estetik ve fiziksel görünümüne dönük yüzü “prezentabl (presentable, sunulabilir, takdim edilebilir) olmak” şeklinde ifade edilmektedir. Bu durum, kadının konumlandırılmasında kadim toplumdaki kadın bedeninin tanrılaştırılmasına benzer bir zihniyetin çalışma hayatındaki yansımalarıdır. Esasen kadim toplumlardan beri var olagelen ayrımcı tutumlar incelendiğinde, ataerkilliğin geri planında, mülkiyetin ve metalaştırılabilir her şeyin ifadesi olarak metaerkil bir yapı olduğu ve günümüzde de kadınların bu yapının muhtelif noktalarında hem ev hanımı hem çalışan kadın kimlikleriyle buldukları görülmektedir. İşverenler genellikle ilk izlenimlere ve dış görünüme dikkat ederler, çünkü bu, bir kişinin kendine özen gösterme, profesyonel olma ve işe bağlılığını yansıtabilir. İşverenler, çalışan iş yerinde temsilcilikleri kurumu en iyi şekilde temsili güvenceleri ve çalıştırmayla etkili iletişim kurabilecekleri konusunda güvence vermek istemektedir. İşverenler, çalışan iş yerinde uygun giyim kurallarına uymalarını ve kendilerini temiz, düzenli ve profesyonel bir şekilde sunmalarını beklerler. İşverenler, bu şekilde giyiminin çalışanın işe olan saygısını ve bağlılığını yansıttığına inanır. İşverenler, istihdam işlerine ciddiyetle yaklaşmalarını ve işleriyle ilgili almalık ve disiplin sergilemelerini beklemektedirler.

Kadınların iş yaşamlarında veya işyerindeki sorunların ortaya çıkarılması kapsamında elde edilen veriler ile “İş Yaşam Dengesizliği/Ailenin işe yayılımı” ile Seval (2017) yapmış olduğu “Çalışan Kadınların En Büyük Sınavı: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zliği) ve Kadın Sağlığına Etkisi” adlı çalışması ile benzer sonuçlara varılmıştır. Seval (2017), insan hayatında bireylerin iş yaşamı ve aile yaşamı içinde sahip oldukları roller, onların iş ve aile yaşamları konusundaki doyumlarını en fazla etkileyen unsurlar olmuşlardır. Kadınların ailevi görev ve sorumluluklarının yoğunluğu, onların iş ve aile alanlarında rol çatışmasını en şiddetli şekilde yaşayan taraf olmalarına neden olmuştur. Ev içi rollerinde eş ve anne olan kadınların, bu rollerin getirdiği sorumlulukları üstlenirken, aynı zamanda iş yerinde de

başarılı olmaları beklenmekte, bu iki beklenti alanı arasında kalan kadınların pek çok alanda sorun yaşamaları gibi, bir takım sağlık problemleri yaşamaları kaçınılmaz hale gelmektedir.

Bir çalışanın iş yerindeki beceri ve bilgi düzeyini elde etmek açısından vasıf/statü sahibi olması önem arz etmektedir. İşverenler, belirli bir vasıfa veya statüye sahip olan personellerden daha fazla deneyim, bilgi ve yetenekle yerine getirebileceğini düşünmeleri açısından “Vasıf işe uygunluğu gösterir” kapsamında işverenler, vasıf ve statü sahibi olan kadınların işlerinde daha etkili olabilecekleri ve iş yerindeki taleplerle başa çıkabilecekleri konusunda güvence güvencesi olarak değerlendirebilirler. Gelegen (2001) yapmış olduğu “Çalışma Yaşamında Kadın Olmak” adlı çalışma ile farklı sonuçlar elde edilmiştir. Gelegen (2001), Çalışma yaşamında çeşitli kategorilerin olduğunu ve kadınların genellikle sekonder işlerde çalıştırıldığı görülmüştür. Eğitim olanaklarına erişimde sorunlar yaşayan kadınlar genellikle kadın emeği ucuz emek olması ve kadınların gerekli teknik donanım ve bilgiye ulaşmalarının zor olması onları ayırma itmektedir. Ancak çalışmada yönetim pozisyonları gibi kritik birimlerde çalışacak kadın çalışanlardan belirli bir statüyü veya vasfı taşımalarını bekleyebilirler. Bu, yöneticilerin stratejik olarak en yetkin ve işletim birimleri bu birimlerin konum istemelerinden kaynaklanabilir. Kadın istihdamı vasıf veya statüsüne yönelik bu ifade, işletmelerinin daha fazla deneyim ve bilgiye sahip olan çalışanlarıyla kullandıkları ve elde edeceği kar sağlama amacını yansıtabilir. İşverenler, daha vasıflı ve statülü kadın çalışanların daha hızlı ve etkili bir şekilde işlerini tamamlayabileceklerini düşünebilmekteydiler.

Kadınların toplumsal, ekonomik ve politik yükü birçok faydayı beraberinde getirmektedir. Kadınların lider rollerine daha fazla katılması, eşitlik ve adaletin sağlanması için önemli bir adım olması hususunda “Yönetim erki yüksek” ve “Katma değer yaratmak” sonucunda Negiz ve Yemen (2011) “Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı” benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Nergiz ve Yemen (2011), çalışanların birlikte çalıştıkları kadın yöneticileri, motivasyon, performans, huzur ve kuruma katkı sağlama konuları açısından değerlendirmelerinde ise, erkeklerin kadınlara göre daha güçlü bir olumsuz eğilim içinde oldukları söylenebilir. Söz konusu bu değerlendirme daha önce kadın yönetici ile çalışıp çalışmama kısıtına göre de yapılmış ve sonucun yine erkekler açısından güçlü bir olumsuzluk ortaya koyduğu saptanmıştır. Kadın yöneticilerin iyi iletişim becerileri, işbirliği yapabilme, liderlik becerileri ve takım işletmeciliği başarılı olma gibi özellikleri ve işyerinde kurum en iyi şekilde temsil edilmelerini ve profesyonel bir imaj sergilemelerini önemserler.

İşverenler, istihdam iş ve yaşam arasında uyumlu bir denge kurmalarını sağlamak için istihdam politikaları ve kaynakları sağlayabilirler. İstihdamda başarılı bir şekilde devam eden ve aynı zamanda kişisel yaşamlarını sürdürebilmeleri anlamında gelmesi konusunda “İş yaşam dengesinin kurulmasında etkenlerin olması ve denge kurulamayabilir” elde edilen bulgusunda Karavardar (2015) yapmış olduğu “İş Yaşamında Farkındalık: İş-Aile Dengesi ve İş Performansı ile İlişkisi” adlı çalışma ile farklı sonuçlar elde edilmiştir. Karavardar (2015), iş aile dengesini korumakta sıkıntı çekebilecek çalışanlara (ör: çocuk sahibi çalışanlar), iş-aile dengesini koruyabilecekleri çeşitli seçenekler (ör: esnek çalışma düzenlemeleri) sunulabilir. Çalışanların farkındalık özellikleri geliştirildiği takdirde iş yaşamında olduğu kadar bireye özel yaşamında da faydalı olacağı açıktır. Farkındalık, eğitim ile geliştirilebilir bir özelliktir. Organizasyonlar bu eğitimleri kendi bünyelerinde düzenleyerek hem çalışanlarının iş-aile dengesini olumlu yönde etkileyecek hem de iş performanslarını arttıracaktır. Sonuç olarak, organizasyonların çalışanlarının işaile dengesini sağlayabilmeleri ve iş performanslarını arttırabilmeleri için, “farkındalık” konusuna önem vermeleri gerektiği söylenebilir.

Kadın davranışlarının duygusal tepkilerinin iş kararlarını etkileyebileceği veya işyerindeki açıklamalara olumsuz bir etki düşüncesine dayanabilir. Kadınların “Duygusal karar verme eğilimleri risk oluşturur” elde edilen veriler doğrultusunda Soyer vd. (2021) yapmış oldukları “Kişilik Özelliklerinin Karar Verme Stilleri ve Yaratıcı Düşünmeyi Yordama Düzeyleri” adlı çalışma ile benzer sonuçlar bulunmuştur. Soyer vd.’ne (2021) göre kişilik özellikleri açısından kadınların duygusal dengesizlik, dışa dönüklük, deneyime açıklık ve yumuşak başlılık kişilik özelliklerini erkeklerden daha fazla gösterdikleri bulunmuştur. Ancak, duygusal zeka ve işbirliği becerileri gibi olumlu özelliklerin de göz ardı edilmemesi önemlidir. Kişisel gelişim, lider hedefin çalışanları, yeni yeteneklerin kazanılması ve kariyer ilerlemesinin kişilerini içermektedir. İşverenler, kadın yöneticilerin sürekli olarak onların geliştirmelerini ve işyerlerinde bulunmalarını bekleyebilirler.

Erkek çalışanlar, kadın çalışan işyerlerinde zararlı ilişki tipleriyle karşılaşma riski göz önünde bulundurmalıdır. Bu nedenle işyerlerinde “Cinsel istismar/ekonomik istismar” fazlaca gerçekleşmektedir. Taciz ve mobbing gibi olumsuz durumların yaşanmaması adına işverenler, bu tür risklerin yayılması ve istihdamın güvende olması için uygun politikalar ve uygulamalar geliştirmelidir. Kadın istihdam işyerlerinde herhangi bir riskle karşılaşmadan çalışabilmeleri önemlidir. Kadın çalışanları genellikle iş-yaşam geçişini sağlama konusunda zorluklarla karşılaşabilirler. Kadın işyeri bireysel yaşamları iş performanslarını elde edebilir. Erkek işverenler, istihdam bireysel yaşamlarını muhafaza ve uygun önlemleri sağlamak için

anlayışlı bir yaklaşım benimsemelidir.

Erkek çalışanlar, kadın çalışan şirket şirketlerinin üstünkünlerinden yararlanarak iş ve kişisel yaşamlarını ayırıştırabilme becerisinin değerlendirilmesi konusunda “Sektörde erkek istihdamı yoğundur” olması esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma seçenekleri veya izinler gibi olanaklar, çalışanların bireysel hayatlarına daha iyi uyum sağlamalarını ve iş performanslarının değerlendirilmesi İşverenlerin, kadın istihdam kararlarına ilişkin tutumları ile ilgili tutumları cinsiyet ayrımcılığını reddederek kadın işçiliğine eşit karar vermeyi ve karar alma sürecini dahil etmeye önem vermektedirler. Lider rollerinde güçlü bildiklerine inanırlar ve kararlarına aktif olarak dahil etmeye çalışırlar.

İşe aileye yansıtma çabaları veya alınmaya yansıtılan, gizlenen sorunlar herkes için zorlayıcı olabilir, ancak kadınların özel bir bakış açısıyla değerlendirilebilir. “İş sorunlarını aileye yansıtma çabaları/Yansıtılmayan, gizlenen sorunlar” açısından elde edilen veriler kapsamında kadınlar genellikle iş ve aile arasında dengeyi sağlamak zorunda kalan bireylerdir. Bu nedenle, iş zorluklarıyla başa çıkma süreci kadınlar için daha karmaşık olabilir. Pek çok kadın, iş yerinde yaşanan stres, baskı, rekabet ve zorluklar, kadınların aile yaşamlarını ve kişisel etkilerini ailelerine yansıtılmaya çalışıyor. İş yerindeki deneyimleri anlatmak yerine, aileleriyle daha olumlu ve pozitif bir deneyimi paylaşmak yerine iş yerindeki zorlukları ailelerine yansıtılmaktan kaçınabilir çünkü iş yerindeki zorluklara karşı mücadele etme yetenekleri sorgulanabilir veya işlerinin risklerine gireceği endişeleriyle ailelerinden destek almak istemeyebilirler. Kadınların duygusal yüklerini görmekle beraber bir dengeyi sağlamak ve aile ile paylaşmak kadınlar için huzurlu bir ortamın olması önemlidir.

Kadınların işe alınması, iş gücünde çeşitlilik ve kapsayıcılık sağlar. Kadınların farklı perspektifleri, deneyimleri ve becerileri, iş yerinde çeşitlilik yaratmaları ve farklı bakış açılarına dayalı daha etkili sonuçlara ulaşmaya yönelik olarak “Resmiyet kazandırır” bulgusu elde edilmiştir. Kadınların iş gücü artışı, toplumsal cinsiyet tüketimi için önemli bir adımdır. Kadınların aynı yapılandırmalara erişimleri olduğunda, ekonomik ve sosyal ağları daha güçlü hale getirmektedirler. Kadınların yetenekleri ve potansiyelleri, iş yerlerinin kullanım sürelerilik, problem çözme ve avantaj avantajı elde etmeye yardımcı olabilir. Kadınlar, işletmelerin daha çeşitli ve yetenekli bir çalışan kadrosuna sahip olmalarını sağlamaktadır.

Yabancı ve engelli personel çalıştırma konusunda risklerin en aza indirilmesinin önemini ve bu çalışanlara eşit bir şekilde sağlanması gerekmektedir. Bu nedenle işverenlerin “Her ikisinde de risk yok” şeklinde bulgu elde edilmiştir. İşverenlerin, yabancı personel

çalıştırırken geçerli yasa ve yapılara uyum sağlamaları önemlidir. İlgili göç kullanımı, çalışma izinleri ve vize gereklilikleri hakkında bilgi sahibi olmak ve bu şekilde yönlendirmeyi doğru şekilde takip etmek gerekmektedir. Engelli personellerin iş başvurularının değerlendirilmesi ve işe alım sürecinde adaletli ve eşitlikçi bir yaklaşım benimsenmelidir. İşverenler, engelli istihdam gereksinimleri karşılamak için gerekli düzenlemeleri yapmaları ve uygun destek ve erişilebilirlik sağlamalıdır. Engelli personel için çalışma ortamının erişilebilir olması ve engellilikle ilgili özel gereksinimleri karşılaması önemlidir.

Bu saptamalardan da anlaşılacağı gibi gerek çalışma yaşamının verimli yapısı gerek kadınların çalışma yaşamına katılımları, toplumsal cinsiyet temelli işbölümü ve ataerkillikten kaynağını alan sosyokültürel değerler ve toplumsal cinsiyet rollerinin etkisinde gerçekleşmektedir. Bu çalışmanın ana konusu olan ataerkinin sesinden kadın ile çalışmanın ödül ve risk durumu ayrı ayrı analiz sonucuna göre değerlendirecektir. Öncelikle ödül oluşturan durumlara bakıldığında;

- Erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin ödüllerine bakıldığında, katılımcılar kadınların iletişim becerisinin, yüksek verimlilik sağlamasının, detaycı ve düzenli olmasının ve ikna becerisine vakıf olmaları ön planda olduğunu ifade edilmektedir.
- Yapılan çalışma sonucunda erkek işverenlerin kadın çalışanların karar mekanizmaları hakkında düşüncelerine ilişkin ödül açısından bakıldığında; kadınların iş değerlemede çok yönlülüğün katkısının olması, vicdani karar alması, ahlaki değer yüksekliği ve iş bilgisi daha çok ödül olarak ele alınmaktadır. Katılımcıların düşüncesine göre, kadınların çok yönlü değerlendirme yapabildiğini ve bunun da işe büyük katkı sunduğunu ifade etmektedir.
- Yapılan analiz sonucunda kadının çalışma hayatındaki yerinin yorumlanmasına bakıldığında; aile bütçesine ve seviyeli ilişkiler geliştirilmesine katkı sağlar, aynı zamanda profesyonel ve başarılılardır. Bu durum kadınlar için bir ödül unsurunu oluşturmaktadır.

Ataerkinin sesinden kadın ile çalışmanın risk durumuna bakıldığında;

- Erkek işverenlerin bakış açısı ile kadın çalışan istihdam etmenin riskleri ele alındığında, kadınların erkeklere göre olaylardan çabuk etkilenmesi bir risk olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte evlilik ve çocuk süreçlerine dair risk meydana

gelmektedir. Bir başka ifadeyle katılımcılar eşleri tarafından onaylanmayan işlerde çalışmaları durumunda kadının çalıştığı firma yarı yolda kalmaktadır. Aynı zamanda doğum süreçlerine ilişkin durumlar ve erkek egemen bir sektörde kadınlara bakış açısı bir risk oluşturmaktadır. Ancak kadınlar için en çok risk oluşturan durum iş yaşam dengesizliği/aile iş yayılımıdır. Çünkü kadınlar erkeklere göre daha duygusal olduğu için aile içinde yaşadıkları sorunları iş hayatına yansıtılmaları durumunda kadın çalışanında performans düşüklüğü meydana getirdiğinden dolayı risk oluşturmaktadır.

- Bir başka risk oluşturan durum kadın çalışanlarda erkek işverenlerin vasıf aramasıdır. Bu durum kadın için risk oluşturmaktadır. Çünkü herhangi bir işte çalışmayan kadın, çalışmak istediği zaman işe alınmadığı durumda ekonomik bağlamda zarar görmektedir. Yapılan analiz sonucunda katılımcılar kadınlarda statü aradıkları gözlemlenmiştir.
- Yapılan analiz sonucunda erkek işverenler kadın çalışanların karar mekanizmaları hakkında düşüncelerine ilişkin risk açısından bakıldığında; katılımcılar kadınların detaylara fazlasıyla takılmalarından dolayı işi yavaşlatabilme riski olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte risk unsuru oluşturan kadınların özelliklerine bakıldığında, duygusal karar verme eğilimleri, fikirlerini ifade etmede çekinme ve ekonomik olarak özgüven sağlayamama bir risk oluşturmaktadır.
- Yapılan analiz sonucunda erkek işverenler, kadınların iş hayatında maruz kaldığı istismarlar hakkında düşüncelerine bakıldığında; psikolojik, cinsel istismar ve ekonomik şiddet yüksek olduğunu ve aynı zamanda cinsiyetçi uygulamalara maruz kaldıklarını ifade etmektedirler. Bu tür istismarların önüne geçmek için denetim gereklidir. Bu gibi durumlar kadınlar için başlı başına risk oluşturmaktadır.
- Yapılan analize göre erkek işverenlerin engelli ve yabancı kadın istihdamının fark ve risk görüşlerine bakıldığında; yabancıların uzun vadede çalışmaları risk oluşturmaktadır. Ancak engelli çalışanların olması işverenler için olumlu karşılanmaktadır. Çünkü engelli birey empatiyi artırır, bilinç açısından normal insanlara göre fark yaratır.

Bu çalışmada işverenler kadın çalışanların işe alımlarında kadınların, eğitim durumu, diksiyon, giyim, kuşam, güven, performans gözlemlene, iş başarısı ve donanım özelliklerine baktıklarını ifade etmişlerdir.

Ataerkilin sesinden kadın ile çalışmak; ödüller ve risklerinin neler olabileceğine yönelik yapılan analizlerde bulguların temalarına bakıldığında; öncelikle algılanan zorluk (Cinsiyetçi yaklaşım, çocuk sahibi olma, psikolojik şiddet, ekonomik istismar, cinsel istismar) risk oluşturmaktadır. Bununla birlikte sosyal destek gerekliliği (şirket ve eşin desteği), performans beklentileri (mantık, kurumsal, titiz, detay ve duygusal) ve iş hayatında olmanın gerekliliği (istihdamda, yaşam da var olma ve sektörlerde cinsiyetçi yaklaşım yerine eşitlik anlayışı) kadın için ödül unsurunu oluşturmaktadır.

Sonuç olarak, ataerkilin sesinden kadın ile çalışmak; ödüllerin ve riskler açısından kadınların karar verme mekanizmalarında daha fazla temsil edilmesi, çeşitliliği ve kapsayıcılığının sağlanması için önemlidir. İşverenlerin bu konuda olumlu tutumlar sergilemelerini ve kadın istihdamına dair adil bir yaklaşımda bulunmalarını, sürdürülebilir iş ortamlarının oluşmasına yardımcı olmayı sağlamaktadır.

Özet olarak, bu çalışmada; ataerkilin sesinden kadın ile çalışmak; ödüller ve riskler ile ilgili aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Erkek işverenler, kadın çalışan istihdamı sağlayarak işyerlerinin daha iyi bir imaja sahip olacağını düşünebilmektedirler.
- Aile ilişkileri, şirket içinde adaleti gözetmeli ve odak noktayı geleceğe yönelik tutmalı. Aile şirketlerindeki istihdam motivasyonunu elde etmek için aile işletmelerine dair riskler değerlendirilerek, aile dinamiklerini pozitif yönde temel alacak şekilde işlevselleştirilmelidir.
- İş ve kariyer alanında cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele etmek, eşitlikçi bir toplum oluşturmak için önemlidir.
- Her çalışanın yeteneklerine, ilgilerine ve kullanımına saygı göstermek, kategorilere dayalı ayrımcılığı reddetmek ve kadın çalışanların tam potansiyellerini gerçekleştirebilecekleri bir ortamı sağlamak önemlidir.
- Kadınların iş ve bireysel yaşamlarına yönelik yüklerinin hafifletilmesi, şirketler tarafından destekleyici olmalıdır. İş yaşamında kadının var olmasını destekleyici faktörlerden biri de motivasyondur. Ayrıca aile desteğine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Kadınların çalıştırılmasını değerlendirirken bazı zorluklar da göz önünde bulundurulmalıdır. Bunlar arasında cinsiyet ayrımcılığı, eşit olmayan ücretlendirme, iş-yaşam dengesi, ebeveynlik rolleri gibi bileşenler yer alabilir. Bu

ayrımların oluşmasını ve ihtiyaçlı yönlerini gözlemlemek ve eksiklerin giderilmesi için, özgürlükçü iş yerleri ve aile dostu çalışma ortamlarının var edilmesi gerekmektedir.

- İşverenler, yabancı ve engelli çalışan istihdamı sağlayarak hem şirket içi hem toplumsal yapıda empati ve anlayış geliştirirken, olumsuz tutumları ortadan kaldırmaya yardımcı olabilmektedir.



KAYNAKLAR

- AK, (2022). Avrupa Konseyi. “*Sex and gender*”. Erişim 20 Nisan 2022.
<https://www.coe.int/en/web/gender-matters/sex-and-gender>
- Akal, C. B. (2019). *İktidarın Üç Yüzü*. Ankara: Dost Kitabevi Yayınları, 9. basım, 2019.
- Akay, A. (2009). Önsöz. *Toplumbilim, Beden Sosyolojisi* Özel Sayısı, 24, 5-8, İstanbul: Bağlam Yayıncılık
- Akdemir S., Özaktaş, F. ve Aksoy N. (2019), “Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri”, *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergisi*, V.43, ss. 184-202.
- Akdoğan, A. (2000). *Aile işletmelerinin Özellikleri ve Aile işletmelerinde Kurumsallaşma ihtiyacı*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (16), 31-47.
- Akın Acuner, Ş. (2021). Tüketici Satın Alma Karar Sürecinde Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Etkisi: X, Y ve Z Kuşakları Açısından Karşılaştırmalı Bir Analiz. Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Aksöz, F. ve Eroğlu Durkal, M. (2021) “Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (59), 141-176.
- Aktaş, C. (2018). *Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı* (Oğuzeli Belediyesi Örnek Olayı), Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Alparslan, A. M.; Çetinkaya, Bozkurt, Ö. ve Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Kadın Çalışanların Sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3): 66-81.
- Aslanbumin, D. (2011). *Çalışma Hukukunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Türk Hukuku ve Uluslararası Hukuk Açısından İncelenmesi: “Kavram, Köken, Tarihsel Süreç ve Bugünü*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=CBwCfp_V6G6uiCwXOSXJGg&no=g1gOe7OKIa-sxHI0Y45QkA
- Aşkın, E. Ö., Ve Barış, S. (2015). *Kadın istihdamının artırılmasında mikro kredi uygulamasının etkisi: Tokat ili örneği*. Çalışma ve Toplum, 3(46), 63-94.
- Atabey, G. (2017). *Siyasal Katılım ile Siyasal Yeterlik, Toplumsal Cinsiyet, Sistemi Meşrulaştırma ve Dini Yönelim Değişkenlerinin İlişkisi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

- Atıkan, D. K. (2013). Antik Yunan'da Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Temsili. *Yedi: Sanat, Tasarım ve Bilim Dergisi*. 7(10), 15-27.
- Bakırcı, K. (2007). "Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı İle İlgili Varolan Yasaların Değerlendirilmesi", *Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı Raporu* İstanbul Bilgi Üniversitesi, Serap Güre, (Yay. Haz.). İstanbul, Matris Matbaacılık, s, 35-40.
- Başçı, B., Giray, S. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Çok Değişkenli İstatistiksel Tekniklerle Analizi. *Journal Of Life Economics*. 117-142.
- Baykal, E. (2018). "Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu", *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl 8 Sayı 16, Aralık.
- Belek Erşen, U. (2015). Farklı Sosyal Kategorilerden Kadınların Toplumsal Cinsiyet Alguları. *Moment Dergi*, 2 (2), 184-213. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/moment/issue/36281/409692>
- Bennholt-Thomson, V. (2011). "Kadın Emeğinin Geleceği ve Kadına Yönelik Şiddet", Son Sömürge Kadınlar içinde, Yıldız Temurtürkan, İstanbul, (Çev.). İletişim, s, 117-202.
- Berberoğlu, B. (2012). *Klasik ve Çağdaş Sosyal Teoriye Giriş*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Berktaş, F. (2003). *Tarihin Cinsiyeti*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Bilgin, R. (2016). Geleneksel ve Modern Toplumda Kadın Bedeni ve Cinselliği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (1) , 219-244. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/firatsbed/issue/22124/237647>
- Bilican Gökkaya, V. (2014). Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 26: 371-383.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(I), 108-114.
- Bhasin, K. (2015). *Toplumsal Cinsiyet "Bize Yüklenen Roller"*. çev. Kader Ay-Zeycan Sarıhacıoğlu. İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları, 2. basım.
- Bolak Boratav, H, Okman Fişek, G, Eslen Ziya, H. (2017). *Erkekliğin Türkiye Halleri*, Mesut Varlık, (Ed.), İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları
- Bora, A. (2012). "Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık". *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. ed. Kenan Çayır-Müge Ayan Ceyhan. 175-187. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Bourdieu, P. (2015). *Eril Tahakküm* (B. Yılmaz çev.). İstanbul: Bağlam Yayınları.

- Bozok, M. (2018). "Türkiye'de Ataerkillik, Kapitalizm ve Erkek ilişkilerinde Biçimlenen Babalık", *Fe Dergi* 10, No. 2, s, 31-42.
- Briffault, R. (1990). *Analar*. çev. Şemsa Yeğın. İstanbul: Payel Yayınevi, 1990.
- Brown, H. A. (2016). *Marx'ta Toplumsal Cinsiyet ve Aile*. (Gamze Rastgeldi, Çev.) (1. bs.). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Buğra, A. (2015). "Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları: Verimli Bir Birliktelik", *2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet içinde*, Saniye Dedeoğlu, Adem Yavuz Elveren, (Der.). İmge, Ankara, s, 13-21.
- Can, C. (2019). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Bölgesel Karşılaştırılması*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Connell, R. (2019). *Erkeklikler*. (M.Bozok, çev.). Ankara: Phoenix Yayınları.
- Coşkun, A., Özdilek, R. (2012). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sağlığa Yansıması ve Kadın Sağlığı Hemşiresinin Rolü. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9 (3): 30-39.
- Çağlar, E, Acar, O. (2013). *Onuncu Kalkınma Planı Hakkında Bir Değerlendirme Notu*, Ankara, TEPAV, s 1-28.
- Çakır, C. (2015). *Hegemonik Erkekliğin Yeniden Üretildiği Alan Olarak Spor Medyası: Spor Haberlerinde Erkeklik Söylemi Üzerine Bir İnceleme*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi (422445) veri tabanından erişildi.
- Çelik, Ö. (2008). *Ataerkil Sistem Bağlamında Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Benimsenmesi*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. <https://acikarsiv.gazi.edu.tr/index.php?menu=2&secim=10&YayinBIK=2163#>
- Çetin, B. I. (2017). *Kadim Toplumlardan Günümüze Kadınlara Yönelik Ayrımcı Tutumların Kökenleri: Kadın Ve Emeği*. Gümüşhane University Electronic Journal of the Institute of Social Science/Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 8(20).
- Çimen, Ü. (2011). *Eski Yunan Dramalarında Anaerkil İzler*. İstanbul: Arkeoloji ve Sanat Yayınları, 2011. akt. Demirhan Serinken, Nurhan. "Anaerkil Toplumun Sonu". Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi 9/42 (Şubat 2016), 1070-1076. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.20164216216>
- Çolak, Ö. F. (2003), "Sanayileşme ve Kadın İşgücü", İstihdam Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, Muğla, 2003.
- Dedeoğlu, S. (2000). "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği" *Toplum ve Bilim* 86 (Güz 2000), 139-170.
- Delphy, C. (1992). *Baş Düşman*. İstanbul: Kardelen Yayınları

- Demir, T. (2017). *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Türkiye’de Kadın Hakları*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=7NXQJMrEzOF3Sbrkup_g&no=PPUsoGBEH-DGLdW-Y4-pg
- Demir Göz, B. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış*. KASHED, 1(1), 15-28.
- Demren, Ç. (2005). *Kabadayıdan Sanal Delikanlıya Değişen Erkek İmgesi*. İstanbul : Babil Yayınları.
- Dirik, N. (2016). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü* (Uzmanlık Tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Dökmen, Z.Y. (2010). *Toplumsal Cinsiyet*. İstanbul: Remzi Kitabevi
- Duman, M. Zeki. “Aile Kurumu Üzerine Tarihsel Bir Okuma Girişimi ve Muhafazakâr İdeolojinin Aileye Bakışı”. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 1/4 (Aralık 2012), 19-51.
- Duramaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (AEÜSBED), 2(3), 37-60. URL: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aeusbed/issue/26794/282028>
- Ecevit, Y. (1993). “Aile Kadın ve Devlet İlişkilerinin Değerlendirilmesinde Klasik Yaklaşımlar”, *İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Kadın Araştırma Dergisi*, Sayı 1, İstanbul, Yayılım Matbaası, s, 9-34.
- Ecevit, Y. (1998). “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, Ayşe Berktaş Hacımiraçoğlu, (Ed.). İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, s, 267-284.
- Engels, F. (2017). *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*. çev. Kenan Somer. Ankara: Alter Yayıncılık, 18. basım, 2017).
- Ersöz, G. A. (2016). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık, 1. basım, 2016.
- Eyüpoğlu, A, Özar, Ş, Tanrıöver Tufan, H. (2000). *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo- Ekonomik ve Kültürel Boyutları*, Ankara, T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Fine, C. (2010). *Toplumsal Cinsiyet Yanılsaması Zihnimiz Toplum Ve Nörocinsiyetçilik Nasıl Fark Yaratıyor?*, Kıvanç Tanrıyar, (Çev.). İstanbul, Sel Yayınları.
- Halberstam, J. (1998). *Female Masculinity*. Durham : Duke University Press.

- Hartmann, H. (1981). *The family as the locus of gender, Class and political struggle: the example of house work*, Signs, 6, 3, pp. 366-394.
- Hartmann, H. (2006). *Marksizimle Feminizmin Mutsuz Evliliği*. İstanbul: Agora Kitaplığı Yayınevi.
- Hızal, E. (2004). *Churchill`in Oyunlarındaki Kadın İmgesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/29337/4162.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gelegen, D. G. (2001). *Çalışma Yaşamında Kadın Olmak*. TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2(5), 27-30.
- Gelibolu, L. & Tanrıku, C. (2014). Satışçılarda Cinsiyet Kimliği: Kavramsal Bir İnceleme. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (2) , 243- 252. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil/issue/31959/351917>
- Genç, Ö. (2011). "Ortaçağ Avrupasında Kadın". *Ortaçağda Kadın*. ed. Altan Çetin. 241-296. Ankara: Lotus Yayınevi, 1. basım.
- Genç Tarih, B. (2019). *Genç Yetişkinlerde Öğrenilmiş Çaresizlik ve Olumsuz Değerlendirilme Korkusu ile Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Gök, F. A. (2013). *Evli Kadın ve Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlgili Algularının Aile İşlevlerine Yansıması*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gökdemir, B. (2020). *Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle İş Ve İş Dışı Dengesi Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumu Örneği*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Yaşam Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gönüllü, M. ve İçli, G. (2001). Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 25 (1), 81-100.
- Güdekli, A. (2016). *Küresel Erkeklik ve Medya*. Konya: Literatürk Academia.
- Güncel Türkçe Sözlük. Erişim 22 Mart 2022. <https://sozluk.gov.tr>
- Güneş, F. (2017). Feminist Kuramda Araerkil Tartışmalar Üzerinde Eleştirel Bir İnceleme. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 27(2), 245-256.
- Gürgey, Ç. F. İ. (2022). "Annelik ve Hukuk". *Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları*. ed. Gülriiz Uygur-Nadire Özdemir. 377-399. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 3. basım, 2022.
- İçli, G. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Küreselleşme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 0(30) 133-143, doi:105505/pausbed.2018.91886.

- Kaçar, Ö. (2007). *Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Konumu: Türkiye'de Yakın Zamanlardaki Değişimi Anlamak*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyon.
- Kadılar, E. (2012). *Üç Kuşak Kadının Cinsiyet Rollerini*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) (2019). “Türkiye’de Kadın”, s.41-42
- Karaçam, M. Ş. (2015). *Vücut Geliştirme Alanında Erkeklik Kimliğinin İnşasında Besin Desteği Kullanımının Yeri*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi (<http://hdl.handle.net/11655/2899>) veri tabanımdan erişildi.
- Karakaya, H. (2018). Toplumsal Cinsiyet Algısı, Din ve Kadın. *Journal Of Analytic Divinity*, 2(2), 36-62.
- Karasu, B.T. (2019). *Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine İlişkin Bakış Açılarının Belirlenmesi*. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karavardar, G. (2015). *İş Yaşamında Farkındalık: İş-Aile Dengesi Ve İş Performansı İle İlişkisi*. *Journal of Management and Economics Research*, 13(1), 186-199.
- Karşlı, E. (2019). “Modernleşme Sürecinde Çözülen Aile Yapısı ve Kadının Yeniden İnşası” *Uluslararası Hukuk ve Sosyal Bilim Araştırmaları Dergisi* 1/1 (Temmuz 2019), 1-14.
- Kıray B, Mübeccel. (1999). *Seçme Yazılar*, İstanbul, Bağlam.
- Kızılkaya, H. (2006). *Anasoyluluktan Günümüze Kadın*. İzmir: İlya İzmir Yayınevi, 1. basım, 2006.
- Koray, M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye'de Cinsiyet Eşitliği Politikaları, *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2(29). 13-53.
- Kozlu, D. (2009). Modernizm Sonrası Postmodern Hareket İçinde Kadının Yeri, *Art-e Sanat Dergisi*, Cilt: 2 Sayı: 3, 1 - 15,
- Küçük, M. (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 1-17. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebd/issue/22115/333209>
- Lim, Y.C. Linda. (1997). *Capitalism, Imperialism and Patriarchy: The Dilemma of ThirdWorld Women Workers in Multinational Factorie in Visvanathan*, Naline (etal). The Women Gender and Development Reader. The University Press Limited: Dhaka. 215-230.
- Meriç, E.N. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Rollerini ve Kadına Yönelik Şiddet İlişkisinde Öğretmenlerin Tutumlarının İncelenmesi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Mies, M. (2012). *Ataerki ve Birikim*. (Y. Temurtürkan, çev.). Ankara: Dipnot Yayınları

- Millett, K. (1987). *Cinsel politika*. İstanbul: Payel Yayınları.
- Millett, K. (2018). *Cinsel Politika*, Seçkin Selvi, (Çev.). İstanbul, Payel Yayınevi
- Mimir, A. (2017). *Kadının Hak Arama Rehberi*. (1. Baskı). İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık ve Yapımcılık.
- Negiz, N., & Yemen, A. (2011). *Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici Ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı*. Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2011(24), 195-214.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir örneği. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (2), 117-135
- Özalp, H. (2016). *Toplumsal Cinsiyet ve Siyaset İlişkileri (Kadınların Siyasette Aday Olması ve Seçilmesinin Önündeki Engeller Ve Çözüm Önerileri)*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(33), 93-112.
- Özbay, C. (2003). *Savaş, Beden, Erkeklik*. Savaş ve Barış Atölyesinde Sunulan Yayınlanmamış Bildiri. İstanbul.
- Özbay, C. (2013). Türkiye’de Hegemonik Erkekliği Aramak. *Doğu Batı Dergisi*. 0(63). s.186.
- Özçatal, E. Ö. (2011) “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1): 21-39
- Özekici, M. (2014). *Türkiye’de Hegemonik Erkeklik Olgusu ve Serdar Akar Filmleri*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi (388804) veri tabanından erişildi.
- Özuğurlu, A. (2013). *21. Yüzyıl Feminizmine Doğru*. Ankara: Notabene.
- Pehlivan, V. (2017). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar: Bir Literatür Taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(31), 497-521.
- Pekin Deklarasyonu (Pekin 5 Raporu)
- Reed, E. (2012). *Kadının Evrimi* (1).(3. Basım). (çev. Y. Şemsa). İstanbul. Payel Yayınları.
- Reiter, R. R. (2016). *Kadın Antropolojisi*. (Bürge Abiral, Çev.) (2. bs.). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Sadi B. ve Gürün Karatepe S., (2021), Eğitimli Kadın İstihdamının Sorunlarına Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, Cilt: 2 Sayı: 2, 21 – 50.

- Sancar, S. (2009). *Erkeklik: İmkansız İktidar-Ailede, Piyasada ve Sokakta Erkekler*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Sancar, S. (2016). *Erkeklik: İmkansız İktidar Ailede, Piyasada ve Sokakta Erkekler*, İstanbul, Metis Yayınları.
- Saraçgil, A. (2005). *Bukalemun Erkek*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sayılan, F. (2012). *Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim: Olanaklar ve Sınırlar*, Dipnot, Ankara.
- Seval, H. N. (2017). *Çalışan Kadınların En Büyük Sınavı: İş-Aile Yaşamı Dengesi (Zliği) Ve Kadın Sağlığına Etkisi*. Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1(2), 184-193.
- Soyer, M. K., Keskinoglu, M. Ş., ve Yakup, İ. M. E. (2015). *Kişilik Özelliklerinin Karar Verme Stilleri ve Yaratıcı Düşünmeyi Yordama Düzeyleri*. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22(2), 1828-1863
- Soysal, A. (2010). Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1): 83-114
- Standing, G. (2017). *‘Prekaryaya Kimler Dahil’*, Prekaryaya Yeni Sınıf, Ergin Bulut, (Çev.). İstanbul, İletişim, s, 107-154.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedurs and Tecniques*. Newbury Park, C. A.: Sage.
- Şahin, Ö. (2019). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyete Bağlı Eşitsizliği Önlemeye Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar*. Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Şaşman Kaylı, D. (2007). *Kadın Bedeni ve Özgürleşme*. İzmir: İlya İzmir Yayınevi Matbaası.
- Tahtalıoğlu, H. (2016). Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*
Cilt: 9 Sayı: 2, 89 - 105
- Taş, G. (2016). *Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri*. Dergipark. 3(5). 163-173.
- TDK (2023). <https://sozluk.gov.tr/>
- Toksöz, G. (2012). Sosyal Dönüşüm, Biyoetik ve Kamu Politikaları, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu Türkiye Milli Komisyonu, Ankara, Güzelış Ofset, s, 5-15.

- TUIK (2023) <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668>
- Türnüklü, A. (2000) “Eğitim bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı 24/24,543–559. <https://doi.org/10.14527/578>
- Türk, A. B. (2008). "Eril Tahakkümü Yeniden Düşünmek:Erkeklik Çalışmaları için Bir İmkan Olarak Pierre Bourdieu", *Toplum ve Bilim Dergisi*. (112), s.121.
- Umutlu, S. ve Öztürk M. (2020), İş Yaşamında Kadın Ve Karşılaştığı Sorunlar, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 25 Sayı: 3, 297 – 306.
- Ünal, K. A. (2019). *Toplumsal Cinsiyet Ve Türkiye’de Kadın İstihdamı, İstihdam ve Büyüme Araştırmaları I*. (Ed. Harun Bal), Akademisyen Yayınları, Ankara.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015). “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 3(70), s, 723-750.
- Vatandaş, C. (2011). *Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı*. Dergipark, (35).
- Walby, S. (2016). *Patriyarka Kuramı*, Hülya Osmanağaoğlu, (Çev.). Ankara, Dipnot Yayınları
- Wiesner-Hanks, Merry E. (2022). *Tarihte Toplumsal Cinsiyet*. çev. Meral Çıyan Şenerdi. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 3. basım.
- Yavuz, Ş. (2016). *Toplumsal Cinsiyet ve Medya Temsilleri*. İstanbul: Heyamola Yayınları.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 12.Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, C. (2019). *Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadınların Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri; Artvin Örneği*. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Young, İ. (1994). Beyond the unhappy marriage: A critique of the dual system theory. *Vomen And Revolution*. 214-241. Erişim Adresi: <https://academics.boun.edu.tr>
- Yükselbaba, Ü. (2017). “Kadın ve Kamusal Alan: Kadının, Kadın Olarak Var Olma Mücadelesi”. *Kadın, Kamusal Alan ve Hukuk*. ed. Ülker Yükselbaba. 1-46. İstanbul: Tekin Yayınevi, 1. basım.
- Zeybekoğlu, Ö. (2013). *Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Erkeklik Olgusu*. Ankara: Ertem Basım Yayınları.



EK 1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Yaşınız:

Eğitim Durumunuz:

Medeni Durumunuz:

Çalıştığınız Kurum:

Göreviniz

İş Tecrübeniz:Yıl

Yöneticilik Tecrübeniz:Yıl

Sahip Olduğunuz Çocuk Sayısı.....

Yaşam Alanı Paylaşımı: Geniş aile Çekirdek aile Yalnız Diğer

Ataerkil Düşünce Yapısına Ne Kadar Yakın Hissediyorsunuz?

Çok Az

EK 2. DERİNLEMESİNE MÜLAKAT SORULARI

1. Aile şirketleri hakkındaki düşünceleriniz nelerdir, bunun olumlu ve olumsuz yönlerine vurgu yaparak açıklayabilir misiniz?
2. Kadının çalışma hayatında yer almasını nasıl yorumlarsınız?
3. Sizce “kadın sektörü”, “kadımsal alan”, “kadın işi” şeklinde bir kategori mevcut mu?
4. Kadın çalışanların işe alımlarında öncelikleriniz nelerdir?
5. “Prezentabl görünüm” işe alım ilanlarında işverenin üzerinde durduğu önemli bir özellik olarak dikkat değer biçimde belirginleşiyor. Sizin bakış açınızla kadınların işe alımlarında vurgulanan prezentabl görünümün ifade ettiği anlamı açabilir misiniz?
6. Kadın çalışan istihdamının sizce ödülleri nelerdir?
7. Kadın çalışan istihdamının sizce riskleri nelerdir?
8. Çalışma hayatında “kadının sahip olduğu vasıf/statü sizin için bir anlam ifade eder mi?
9. Bir erkek işveren/yönetici olarak, kadın yöneticiler hakkındaki yorumlarınız nelerdir?
10. Kadınların iş ve yaşam dengesini gözlemleriniz üzerinden yorumlarken gerçek dengenin nasıl kurulabileceği yönündeki görüşlerinizi de paylaşabilir misiniz?
11. Kadınların iş hayatında karar alıcı olmaları ve karar mekanizmalarını çalıştırma stillerini bir işverenin bakış açısından nasıl yorumlarsınız?
12. Kadınların maruz kaldıkları bazı ihmal ve istismar yaşantılarına yapılan vurgulardan yola çıkarak, kadının çalışma hayatını duygusal, cinsel ve ekonomik istismarları baz alarak yorumlar mısınız?
13. Aileniz üyesi olan çalışan kadınların, çalışma koşulları hakkında paylaştıkları ile olayların dinleyicisi konumunda iken edindiğiniz izlenimler arasında farklılıkların olduğu durumlar oluyor mu? Bunu bir deneyiminizin üzerinden anlatabilir misiniz?
14. Bir işveren olarak kadınların erkek yöneticiler ile çalışmalarına yönelik fayda ve zarar algılarının ne yönde olabileceğine ilişkin görüşlerinizi aktarabilir misiniz?
15. Engelli ve yabancı kadın çalışanların istihdamına ilişkin görüşlerinizi, işe alımlarda fark ya da tehdit yaratan bir unsur oluşturup oluşturmayacağına yönelik düşüncelerinizi de belirterek açıklayabilir misiniz?
16. Bir yönetici olarak, kendi sektörünüz baz alındığında kadın ve erkek istihdamının yüzdeleri dağılımının olması gereken seviyesine ilişkin görüşlerinizi paylaşabilir misiniz?

ÖZGEÇMİŞ

Beste Buse AYANGİL

E-posta Adresi :

ORCID : 0009-0003-0995-3879

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : Nişantaşı Üniversitesi 2019

Yüksek Lisans Öğrenimi : İstanbul Rumeli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,Psikoloji Anabilim Dalı,2024

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl: Azizler Holding-B.P.N. / 2015-2019
World of Language Academy-Pelin
Temelli-2014-2019
Psikohome 2018-2020
Terapial Psikoloji 2020-Halen Devam
etmekte.