

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ



**“KADIN KADININ KURDUDUR”
İFADESİNİN KADIN ÇALIŞANLARIN
ALGILARI ÜZERİNDEN İNCELENMESİ**

ELİF BETÜL YALÇI

1158225202

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. SEYHAN BİLİR GÜLER

EDİRNE, 2021

Tezin Adı: “KADIN KADININ KURDUDUR” İFADESİNİN KADIN ÇALIŞANLARIN ALGILARI ÜZERİNDEN İNCELENMESİ

Hazırlayan: Elif Betül YALÇI

ÖZET

Toplumsal cinsiyet algısı bağlamında oluşmuş kalıp yargılar, bireylerin sosyal hayatı üzerinde etkili olmaktadır. Kişilik özellikleri ve sosyal ilişkiler ile ilgili genellemeler de toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılar bağlamında şekillenmektedir. Kadınların sahip olduğu özellikler nedeniyle hemcinsleriyle olumlu ilişkiler kurmadığına yönelik kalıp yargılar “İnsan insanın kurdudur.” fenomenin türetilip “Kadın kadının kurdudur.” fenomenin oluşturulmasına neden olmuştur.

Bu araştırmanın amacı, kadınlarla birlikte çalışmış olmak fenomenini deneyimlemiş kadınların, “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik kabullerinin var olup olmadığı ve kadınların kabulleri üzerinde etkili olan faktörlerin neler olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşmaktır. Araştırma, çalışma hayatındaki kadın ilişkilerini, toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirmesi ve kadın çalışanların ilişkileriyle ilgili derinlemesine bilgi sağlaması sebebiyle önem taşımaktadır. Araştırmada nitel araştırma tekniklerinden fenomenolojik araştırma kullanılmış, araştırmanın verileri, kadınlarla birlikte çalışmış olmak deneyimini yaşayan on beş kadın katılımcıdan elde edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre “Kadın kadının kurdudur.” fenomeninin ifade ettiği anlam, katılımcılar tarafından kabul görmektedir. Araştırmada, kadın çalışanlar arasındaki ilişkilere yönelik, toplumsal cinsiyet algısı temelli, kalıp yargıların oluşumunda etkili olan faktörlerle ilgili sonuçlar elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Çalışma Hayatında Kadın, Kadınlara Yönelik Kalıp Yargılar, Fenomenolojik Araştırma



The Title of the Thesis: AN EXPLORATION OF THE PHRASE OF “A WOMAN IS A WOLF TO ANOTHER WOMAN” VIA THE PERCEPTIONS OF WOMEN EMPLOYEES

Prepared by: Elif Betül YALCI

ABSTRACT

The stereotypes formed in the context of perceptions about gender are effective on the social life of individuals. Generalizations about personality traits and social relations are also shaped against the backdrop of gender-based stereotypes. The stereotypes that women are not able to establish positive relations with their fellows due to the characteristics they have led to the creation of the phenomenon that “a woman is a wolf to another woman by the reproduction of the phenomenon that “a man is a wolf to another man”.

The aim of this research is to reach conclusions about whether women who have experienced the phenomenon of working with women have acceptances of the phenomenon of "a woman is a wolf to another woman" and what are the factors affecting their admittance of this phenomenon. The research is of vital importance because it evaluates women's relations in working life in the context of gender and provides in-depth information about the relations of women employees. Phenomenological research, one of the qualitative research techniques, was used in this research, and the research data were obtained from fifteen women participants who had the experience of working with women.

According to the findings of the research, the meaning of the phenomenon “a woman is a wolf to another woman” is acknowledged by the participants. In the

research, results were obtained regarding the factors that are effective in the formation of stereotypes based on gender perception towards relations between women employees.

Keywords: Gender, Women in Working Life, Stereotypes against Women, Phenomenological Research



ÖN SÖZ

Tanıdığım tüm kadınlar, cinsiyetlerinin kadın olması gerekçesiyle dayatılan, çok sayıda kurala uyararak yaşamlarını sürdürüyorlar. Ben de üzerime yapıştırılmış, kadın olduğum için benden beklenen pek çok yaptırımla yaşıyorum. Bazılarının farkına vardım, farkına vardıklarımın bir kısmı ile mücadele ettim, tesirlerinden kurtuldum. Bazıları ise hala benimle, onları bırakmak için hem kendimle hem çevremdekilerle mücadele ediyorum. Ve biliyorum ki bazılarının hala farkında bile değilim. Biliyorum çünkü zaman geçtikçe varlıklarını yeni yeni fark ettiğim, doğal tavrım olmuş, üzerinde hiç düşünmeden yaptıklarım var ve keşfedeceğim yeni yaptırımların habercisi gibiler...Mücadele ederken mücadelenin çoğunun kendimle, kendime çizdiğim sınırlarla ilgili olduğunu anladım. Bazı kadınlar kendilerini çevreleyen sınırların farkına varabilme imkanına sahip değilken, korkup en son çite gitmeden, sınırın sonunda dünyanın bittiğine inanarak ömürlerini geçirirken, ben ve benim gibi pek çok hemcinsimin sınırların ötesinde başka bir dünyanın olduğunu bilerek sınırların içine hapsediğimizi fark ettim. Kadın olmamıza bağlı olarak davranış düzlemimiz oluşturuldu. Davranış düzlemimizde geçerli olan, kabul gören, doğruluğu kabul edilen tutum ve davranışlarımıza, hemcinslerimizle olan ilişkilerimizin nasıl olması gerektiği ile ilgili kurallar da eklendi. Dünyanın farklı yerlerinde kabul görüyor mu bilmiyorum ama yaşadığım toplumda, defalarca kez kadınların birbirleri ile anlaşamayacağı, birbirlerine zarar vereceği, kadınların birlikte olduğu yerlerde problemin fazla olacağı ile ilgili ön yargılı ifadelerle karşılaştım. Bu araştırmayı yaparken kadınlarla ilgili ve kendimle ilgili pek çok ayrıntıyı keşfettim. Araştırmayı okuyan, kadın-erkek, herkesin kendi hayatı ile ilgili ayrıntıları keşfetmesini ve kendisinde değişim yaratmak isteyenler için bir değişime araç olabilmesini umut ettim. Kendim ile ilgili pek çok konuda olumlu gelişim sağlamamda etkili olan bu araştırmanın gerçekleşmesinde katkısı olan herkese teşekkür etmek istiyorum.

Öncelikle kadının, kadının kurdu olduğu yönündeki genellemenin bir ön yargı olduğunu bilmemi sağlayan, hayatımdaki tüm hemcinslerime teşekkür ediyorum.

Araştırma sonuçları ile ilgili yaptığımız tartışmalar sayesinde, yüzlerce sayfalık verinin içindeki gizli anlamları keşfetmeme katkı sağlayan, canım arkadaşlarım Gamze YILDIZ ERDURAN'a, Tülay ADAŞ'a, Sibel LİVDUMLU KAHVECİ'ye, Haluk KAYICI'ya, Gülsüm Gözde YILMAZGÜÇ'e, Gizem EROL'a, Mehtap KILINÇ AKI'ya, Gonca ENGİN'e ve araştırmada kullanılan programlara yönelik desteklerinden dolayı Muhammed Ozan AKI'ya, Aydın GÜLLÜ' ye özellikle teşekkür etmek istiyorum.

Araştırma sürecindeki yönlendirmeleriyle, araştırmaya büyük katkı sağlayan değerli hocalarım, Doktor Öğretim Üyesi Elvan Melek ERTÜRK'e ve Doktor Öğretim Üyesi İlke Oruç'a teşekkür ederim.

Hocam... Doç. Dr. Seyhan BİLİR GÜLER... Reşit olmadığım dönemlerden beri hayatımda olan, tezime değil hayatıma danışmanlık eden, rol modelim, gideceğim yolu çizmeyen, kendime en uygun yolu çizmeme yardımcı olan değerli hocam, sizinle tanışmak benim için büyük bir şanstı. İnsanın annesi, babası, kardeşi, eşi, evladı, dostu vardır. Hayat ne getirirse getirsin, her şey ne kadar değişirse değişsin onlar oradadır. Benim hayatımda bu sıfatlara ek olarak bir de "hocam" var. Değerini, hayatındaki yerini kimse ile kıyaslayamayacağım, "Elif'in Hocası" ifadesinin karşılığında, zihnimde canlanan yüzün, sesin sahibi Doç. Dr. Seyhan BİLİR GÜLER'e tüm kalbimle teşekkür ederim.

Evliliğimizin ilk dönemlerinde "Ev işlerini yapmak zorunda değilim ama ben sana tabi ki yardım ederim." yönündeki algısının takdire şayan olduğunu düşünen daha sonra hayatın her alanında birbirimizin ortağı olduğumuz yönünde algısı

değişen, kadınların sosyal hayattaki sorumluklarının toplum tarafından yüklendiğine yönelik algımdaki değişimden en çok etkilenen eşim Cenk YALÇI'ya teşekkür ederim.

“Anne oyuncaklarda kız-erkek ayrımı yoktur.” ifadesiyle toplumsal cinsiyet algısının etkisinin çocuğumda etkili olmadığını düşündürüp yüzümü güldüren ancak cümlenin hemen sonrasında “Ama ben kız oyuncakları ile oynamak istemiyorum.” ifadesiyle toplumsal cinsiyet algısının etkisinden kurtulmanın ne kadar zor olduğunu düşündürülen güzel yürekli oğlum, Çınar YALÇI'ya teşekkür ederim.

Toplumsal cinsiyet algısının “kadın olmak” ile ilgili yaptığı tanımın dışına çıkmam için tüm kapıları ardına kadar açamayan ancak eğitim-öğretim hayatım için gösterdiği özen sayesinde kapıyı aralayan ve insanlar için yararlı bir şeyler yapmayı doğal tavır olarak öğrenmemi sağlayan babam Salih DURMUŞ'a teşekkür ederim.

Ve Annem... Değerimi hiç kimsenin sözüyle ya da davranışıyla ölçmemeyi öğreten, koşulsuz olarak sunduğu sevgi ve güven sayesinde sevmeye ve güvenilmeye değer birisi olduğumla ilgili hayatımın hiçbir anında şüpheye düşmememi ve kendimden yola çıkarak insanların sevmeye ve güvenilmeye değer olduğuna inanmamı sağlayan annem Hülya DURMUŞ'a teşekkür ederim.

Elif Betül YALÇI

Kasım, 2021

İÇİNDEKİLER

| | |
|------------------------------------------------------------|-------|
| ÖZET | i |
| ABSTRACT | iii |
| ÖN SÖZ | v |
| İÇİNDEKİLER | viii |
| TABLolar LİSTESİ | xviii |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | xix |
| KISALTMALAR | xxii |
| GİRİŞ | 1 |
| 1. TOPLUMSAL CİNSİYET | 6 |
| 1.1. Cins, Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları | 6 |
| 1.2. Toplumsal Cinsiyet Kuramları | 9 |
| 1.2.1. Biyolojik Kuram | 9 |

| | | |
|--------|--------------------------------------------------------------------|----|
| 1.2.2. | Psikanalitik Kuram | 12 |
| 1.2.3. | Sosyobioloji Kuramı (Evrin Psikolojisi) | 14 |
| 1.2.4. | Sosyal Öğrenme Kuramı | 16 |
| 1.2.5. | Bilişsel Gelişim Kuramı | 18 |
| 1.2.6. | Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı | 20 |
| 1.3. | Toplumsal Cinsiyete Yönelik Kalıp Yargılar | 22 |
| 1.4. | Toplumsal Cinsiyet Rollerini | 26 |
| 1.5. | Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Gelişimini Etkileyen Faktörler | 28 |
| 1.5.1. | Aile | 29 |
| 1.5.2. | Arkadaş Grupları | 31 |
| 1.5.3. | Eğitim Kurumları | 33 |
| 1.5.4. | Kitle iletişim Araçları | 35 |
| 1.5.5. | Oyun ve Oyuncaklar | 38 |
| 1.6. | Kadın ve Erkek Ayrı mı? | 39 |

| | | |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.7. | Feminizm ve Postmodern Feminizm..... | 46 |
| 2. | ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN..... | 52 |
| 2.1. | Dünyada ve Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatında Yer Alma Süreçleri | 52 |
| 2.2. | Kadın İçin Çalışma Hayatının Anlamı | 60 |
| 2.3. | Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Engeller..... | 67 |
| 2.3.1. | Kadınların Çalışma Hayatı Öncesinde Karşılaştıkları Engeller | 68 |
| 2.3.1.1. | Eğitim Düzeyi | 68 |
| 2.3.1.2. | Medeni Durum..... | 71 |
| 2.3.1.3. | Çocuk Sahibi Olmak..... | 72 |
| 2.3.1.4. | Ev İçi Sorumluluklar..... | 74 |
| 2.3.1.5. | Aile Yapısı..... | 76 |
| 2.3.2. | Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Engeller..... | 78 |
| 2.3.2.1. | İkili Rol Yaklaşımı | 78 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 2.3.2.2. İkincil İş Piyasaları..... | 79 |
| 2.3.2.3. Kadınların Terfi Sürecinde Karşılaştıkları Engeller | 81 |
| 2.3.2.3.1. Cam Tavan Sendromu..... | 82 |
| 2.3.2.3.2. Cam Asansör ve Cam Yürüyen Merdiven | 83 |
| 2.3.2.3.3. Cam Labirent | 84 |
| 2.3.2.3.4. Cam Uçurum | 85 |
| 2.3.2.3.5. Kraliçe Arı Sendromu..... | 86 |
| 2.4. Çalışma Hayatında Kadın İlişkileri | 87 |
| 3. “KADIN KADININ KURDUDUR” İFADESİNİN KADIN ÇALIŞANLARIN ALGILARI ÜZERİNDEN İNCELENMESİ | 102 |
| 3.1. Araştırmanın Metodolojisi | 102 |
| 3.1.1. Araştırmanın Amacı | 102 |
| 3.1.2. Araştırmanın Önemi..... | 103 |
| 3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları | 104 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1.4. Araştırma Süreci..... | 104 |
| 3.1.4.1. Çok Kültürlü Bir Özne Olarak Araştırmacı | 111 |
| 3.1.4.2. Teorik Paradigma: Post Modern Feminizm..... | 112 |
| 3.1.4.3. Araştırmanın Yaklaşımı: Fenomenoloji..... | 114 |
| 3.1.4.4. Veri Toplama Faaliyetleri..... | 120 |
| 3.1.4.4.1. Veri Toplama Aracının Oluşturulması | 121 |
| 3.1.4.4.2. Veri Toplama Faaliyetleri | 122 |
| 3.1.4.4.3. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri ve Görüşme Bilgileri | 127 |
| 3.1.4.4.3.1. Özgecan..... | 127 |
| 3.1.4.4.3.2. Güleda | 128 |
| 3.1.4.4.3.3. Ceren | 128 |
| 3.1.4.4.3.4. Pınar | 128 |
| 3.1.4.4.3.5. Aylin | 129 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1.4.4.3.6. Zübeyde | 129 |
| 3.1.4.4.3.7. Münevver | 129 |
| 3.1.4.4.3.8. Gülendam | 130 |
| 3.1.4.4.3.9. Sevgi..... | 130 |
| 3.1.4.4.3.10. Nihal..... | 130 |
| 3.1.4.4.3.11. Seda | 131 |
| 3.1.4.4.3.12. Melisa | 131 |
| 3.1.4.4.3.13. Tuba..... | 131 |
| 3.1.4.4.3.14. Emine..... | 131 |
| 3.1.4.4.3.15. Selda..... | 132 |
| 3.1.4.5. Uygulama, Yöntem ve Araştırmanın Yeterlilik Ölçütleri (İnandırıcılığı ve Tutarlılığı) | 133 |
| 3.1.4.5.1. Uygulama ve Yöntem | 134 |
| 3.1.4.5.2. Araştırmanın İnandırıcılığı, Aktarılabirliği, Tutarlılığı ve Teyit Edilebilirliği | 137 |

3.2. “Kadın Kadının Kurdudur” İfadesinin Kadın Çalışanların Algıları Üzerinden İncelenmesi Temasına İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri.....139

3.2.1. Çalışma Hayatındaki Kadınların Sosyal İlişkilere Yönelik Görüşleri Temasına İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri.....144

3.2.1.1. Çalışma Hayatı Dışındaki Sosyal İlişkiler Kategorisine İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri146

3.2.1.1.1. Arkadaşlık İlişisine Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri146

3.2.1.1.1.1. Kadınlarla Kurulan Arkadaşlık İlişisine Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri147

3.2.1.1.1.2. Erkeklerle Kurulan Arkadaşlık İlişisine Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri152

3.2.1.1.2. Kadınlara ve Kadınlar Arası İlişkilere Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri157

3.2.1.2. Çalışma Hayatındaki Sosyal İlişkiler Kategorisine İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri.....164

3.2.1.2.1. Üstlere Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri.....167

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.2.1.2.1.1. Üstler İçin Tarafsız Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 167 |
| 3.2.1.2.1.2. Kadınların Kadın Üstlerine Yönelik Görüşleri Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 170 |
| 3.2.1.2.1.3. Kadınların Erkek Üstlerine Yönelik Görüşleri Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 185 |
| 3.2.1.2.2. Mevkidaşlara Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri | 194 |
| 3.2.1.2.2.1. Mevkidaşlar için Tarafsız Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 194 |
| 3.2.1.2.2.2. Kadınların Kadın Mevkidaşlarına Yönelik Görüşleri Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 197 |
| 3.2.1.2.2.3. Kadınların Erkek Mevkidaşlarına Yönelik Görüşleri Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 206 |
| 3.2.1.2.3. Astlara Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 212 |
| 3.2.1.2.3.1. Astlar İçin Tarafsız Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 212 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.2.1.2.3.2. Kadınların Kadın Astlarına Yönelik Görüşleri Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 215 |
| 3.2.1.2.3.3. Kadınların Erkek Astlarına Yönelik Görüşleri Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 222 |
| 3.2.1.2.4. Çalışma Ortamının Genel Durumuna Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 228 |
| 3.2.1.2.4.1. Çalışma Ortamı İçin Tarafsız Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 228 |
| 3.2.1.2.4.2. Kadınların Kadınlarla Birlikte Olduğu Çalışma Ortamına Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 233 |
| 3.2.1.2.4.3. Kadınların Erkeklerle Birlikte Olduğu Çalışma Ortamına Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 250 |
| 3.2.2. Kadın Kadının Kurdu Mudur? Temasına İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri | 263 |
| 3.2.2.1.Çalışma Hayatı Dışında Kategorisine İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 264 |
| 3.2.2.1.1. Kadın Kadının Kurdu Değildir Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri | 264 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3.2.2.1.2. Kadın Kadının Kurdudur Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 265 |
| 3.2.2.2. Çalışma Hayatında Kategorisine İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 269 |
| 3.2.2.2.1. Kadın Kadının Kurdu Değildir Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri | 270 |
| 3.2.2.2.2. Kadın Kadının Kurdudur Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri..... | 271 |
| SONUÇ..... | 275 |
| TARTIŞMA ve ÖNERİLER | 316 |
| KAYNAKÇA | 334 |
| EKLER..... | 358 |

TABLolar LİSTESİ

| | |
|----------------------------------------------------------|-----|
| Tablo 1: Türkiye'de İstatistiklerle Kadın İstihdamı..... | 58 |
| Tablo 2: Araştırma Süreci..... | 110 |
| Tablo 3: Katılımcıların Görüşme Bilgileri | 133 |



ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Şekil 1: Veri Toplama Faaliyetleri | 123 |
| Şekil 2: Araştırmanın Temaları, Kategorileri, Kodları ve Alt Kodları | 140 |
| Şekil 3: Çalışma Hayatındaki Kadınların Sosyal İlişkilere Yönelik Görüşleri Temasına İlişkin Kategoriler ve Kodlar | 145 |
| Şekil 4: Kadınlarla Kurulan Arkadaşlık İlişkisine Yönelik Olumlu Görüşler | 148 |
| Şekil 5: Kadınlarla Kurulan Arkadaşlık İlişkisine Yönelik Olumsuz Görüşler | 151 |
| Şekil 6: Erkeklerle Kurulan Arkadaşlık İlişkisine Yönelik Olumlu Görüşler | 154 |
| Şekil 7: Erkeklerle Kurulan Arkadaşlık İlişkisine Yönelik Olumsuz Görüşler | 156 |
| Şekil 8: Çalışma Hayatındaki Sosyal İlişkiler Kategorisine İlişkin Kodlar ve Alt Kodlar | 166 |
| Şekil 9: Üstler İçin Tarafsız Görüşler Koduna İlişkin Alt Kodlar | 169 |
| Şekil 10: Kadın Üstler için İfade Edilen Olumlu Görüşler | 173 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------|-----|
| Şekil 11: Kadın Üstler için İfade Edilen Olumsuz Görüşler | 181 |
| Şekil 12: Erkek Üstler için İfade Edilen Olumlu Görüşler | 188 |
| Şekil 13: Erkek Üstler için İfade Edilen Olumsuz Görüşler..... | 192 |
| Şekil 14: Mevkidaşlar İçin İfade Edilen Tarafsız Görüşler | 196 |
| Şekil 15: Kadın Mevkidaşlar için İfade Edilen Olumlu Görüşler | 199 |
| Şekil 16: Kadın Mevkidaşlar İçin İfade Edilen Olumsuz Görüşler..... | 204 |
| Şekil 17: Erkek Mevkidaşlar İçin İfade Edilen Olumlu Görüşler | 208 |
| Şekil 18: Erkek Mevkidaşlar İçin İfade Edilen Olumsuz Görüşler..... | 211 |
| Şekil 19: Astlar için İfade Edilen Tarafsız Görüşler | 214 |
| Şekil 20: Kadın Astlar İçin İfade Edilen Olumlu Görüşler | 217 |
| Şekil 21: Kadın Astlar için İfade Edilen Olumsuz Görüşler..... | 220 |
| Şekil 22: Erkek Astlar İçin İfade Edilen Olumlu Görüşler | 224 |
| Şekil 23: Erkek Astlar için İfade Edilen Olumsuz Görüşler..... | 227 |
| Şekil 24: Çalışma Ortamı için İfade Edilen Tarafsız Görüşler | 230 |

Şekil 25: Çalışma Ortamındaki Kadınlar İçin İfade Edilen Olumlu Görüşler

.....235

Şekil 26: Çalışma Ortamındaki Kadınlar İçin İfade Edilen Olumsuz Görüşler

.....244

Şekil 27: Çalışma Ortamındaki Erkekler İçin İfade Edilen Olumlu Görüşler

.....254

Şekil 28: Çalışma Ortamındaki Erkekler İçin İfade Edilen Olumsuz Görüşler

.....260

Şekil 29: Kadın Kadının Kurdu Mudur? Temasına İlişkin Kategoriler ve Kodlar

.....264

KISALTMALAR

CEDAW: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi



GİRİŞ

Cinsiyet, din, dil, renk, etnik köken, coğrafi bölge gibi pek çok özellik bireylerin ayrıştırılmasına ve ortak özelliklerine göre gruplandırılmasına neden olmaktadır. Bireyleri gruplandırırken sayıca büyük kümelerin oluşmasını sağlayan cinsiyet kavramı, biyolojik bir özellik olmanın, ötesine geçmiştir. Bireylerin sosyal ilişkileri cinsiyetlerinden etkilenmekte, toplumun gruplarla özdeşleştiği özellikler, bireyin cinsiyetine göre tekrar şekillenmektedir (Ertürk, 2016: 388). Sosyal ilişkiler ile ilgili kabuller de cinsiyet değişkeninden etkilenebilmekte kadınlar arası ilişkilere yönelik kalıp yargılar, sosyal hayattaki farklı ilişkilere yansıdığı gibi çalışma hayatındaki kadın ilişkilerine de yansıtılabilmektedir. Kadın çalışanların hemcinsleriyle olan ilişkilerini konu edinen araştırmalarda, kadınlar arası ilişkilere yaşanan olumsuz yönler ifade edilmektedir.

Kadınların, ast ve üst olarak erkekleri tercih ettiğine (Savaş Yavuzçehre, 2002), kadın yöneticiyle çalışmak istemediğine (Besler ve Oruç, 2010: 34), hemcinsleriyle olan çalışma ilişkilerinde daha saldırgan olduğuna (Holm, 2000), %95'inin kariyerleri süresince bir kadın tarafından mağdur edildiğine, kadın üstlerle birlikte çalışması durumunda daha fazla sağlık problemi yaşandığına (Er ve Adıgüzel, 2015: 164), kadın çalışma arkadaşlarına karşı daha kaba tavırlar sergilediğine (Gabriel, Butts, Yuan, Rosen, ve Sliter, 2018), hemcinslerinden toplumun belirlediği kurallara uygun olarak davranmasını beklediğine (Oruç, 2012: 225) yönelik araştırma sonuçları, çalışma hayatındaki kadın ilişkilerinde yaşanan olumsuzları ifade etmektedir.

Duygusal taciz faillerinin %58'inin kadın olduğuna ve mağdur kadın olduğunda tacizcinin kadın olma oranının, %63 olduğuna yönelik sonuçların elde edildiği araştırmada, mağdur erkek olduğunda tacizcinin erkek olma oranının %62 olduğu ifade edilmiştir (Namie, 2003: 2). Erkeklerin hemcinslerine duygusal taciz

uyguladığına yönelik araştırma sonuçlarının alanyazında yer aldığı görülmektedir. Fakat erkeklerin hemcinsleriyle ilişkilerine yönelik araştırmalar, kadınların hemcinsleriyle ilişkilerine yönelik araştırmalara kıyasla daha kısıtlıdır. Toplumsal hayatın pek çok alanında olduğu gibi çalışma hayatında da kadınların daha fazla incelendiği, kadınlarla ilgili mercek altına alınan konulardan bir tanesinin de kadınlar arası ilişkiler olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların “*kraliçe arı*”, kadınların kadınlara uyguladığı duygusal tacizin “*pembe taciz*” olarak kavramsallaştırılması, çalışma hayatındaki kadın ilişkilerine yönelik araştırmaların bakış açısı ile ilgili fikir vermektedir. Toplumun genelinde, kadınların kadınlarla anlaşmasının zor olduğu yönündeki kabulün, çalışma hayatı üzerindeki etkisi görülmektedir. Gelin-kaynana, elti-elti, gelin-görümce ilişkilerine yönelik ön yargıların olduğu bir toplumda kadın ilişkilerine yönelik olumsuz bakış açısının olmadığını söylemek gerçekçi olmayacaktır. Toplumsal bir birim olan işletmelerdeki sosyal ilişkilerin de çalışma hayatının dışındaki sosyal hayatta benimsenen kadın ilişkilerine yönelik bakış açısının etkisinde kalması, muhtemel bir sonuç olarak ifade edilebilir.

Kadınların hemcinsleriyle olumsuz ilişkiler kuracağına yönelik algının toplum tarafından benimsendiğinin kanıtı, Thomas Hobbes’in “İnsan insanın kurdudur.” (*Homo homini lupus.*) ifadesinin “Kadın kadının kurdudur.” olarak türetilmesi gösterilebilir. “İnsan insanın kurdudur.” fenomeni bireylerin hayatta kalabilmek, başarıya ulaşabilmek için sürekli mücadele etmesi gerektiği düşüncesini ifade etmektedir (Karagözoğlu, 2006: 224). “İnsan insanın kurdudur.” fenomeni, kadınlar için yorumlandığında, kadınların sahip olduklarının sürekliliğini sağlayabilmek için hemcinsleriyle mücadele etme gerekliliğini vurgulamaktadır. “Kadın, kadının kurdudur.” fenomeni; kadınların hemcinslerini rakip olarak gördüğü, kadınların birbirlerini sevmediği, kadının canını en çok yakan bireylerin hemcinsleri olduğu, kadının kadını incelediği yönündeki ön yargıları içermekte ve toplum içerisinde kabul görebilmektedir. Çalışma hayatındaki kadınların, hemcinsleriyle olumsuz ilişkiler kurduğuna ilişkin sonuçlar elde eden araştırmalar, alanyazında da yer almaktadır. Bilimsel araştırmalarda kullanılan teknikler ne kadar nesnel olursa olsun araştırma

konusu öznel bir seçimdir. Sosyal bilimlerde bir konuda araştırma yapılırken, araştırma sonucuna yönelik beklentilerin olabileceği ifade edilebilir. Erkek çalışanların ve kadın çalışanların hemcinsleriyle olan ilişkilerini konu edinen araştırmalar kıyaslandığında, kadın çalışanların ilişkilerinin incelendiği araştırmaların sayıca fazla olduğu görülmektedir. Kadınlar arası ilişkilere odaklanılan araştırmaların fazlalığı, toplumun zihninde kadın ilişkilerinin olumsuz olduğuna dair yerleşmiş kalıp yargılarla ilişkilendirilebilir. Kadın yönetici ifadesinin, araştırma başlığında yer aldığı araştırmalar erkek yönetici başlıklı araştırma sayısından çok daha fazladır. Erkek yönetici başlıklı eserlerin pek çoğu da kadınlarla karşılaştırılan erkek yöneticileri konu edinmektedir. Hatta erkek yönetici ile ilgili tarama yapılması durumlarda dahi kadın yöneticilere odaklanılmış araştırmalara ulaşıldığı görülmektedir. Kadınlar pek çok sosyal alanda olduğu gibi çalışma hayatında da erkeklere kıyasla daha fazla incelenmektedir. Çalışma hayatında erkeklerin hemcinsleriyle olan ilişkilerinde yaşadıkları problemlere odaklanılmazken, erkeklerin çoğunlukta olduğu bir pozisyon olan yöneticilikte dahi kadınlara özel ifadeler kavramsallaştırılmakta, kadınlar kraliçe arı olarak anılabilmektedir. Erkek yöneticiler ile hemcinsi olan astları arasındaki ilişkilerin de kadın yöneticiler ile astları arasındaki ilişkiler kadar mercek alınması durumunda, erkek yöneticilerle ilgili olarak da horoz sendromu adlı bir fenomenin, alanyazında yer alması ihtimalinin olabileceği düşünülebilir. Ancak araştırmalarda üzerinde durulması gereken noktalardan birisi bireyin herhangi bir konuda değerlendirilmesini sağlayacak tek değişkenin, cinsiyet olup olamayacağına ilişkin algının sorgulanmasıdır. Toplumun büyük bir kesimi tarafından kabul edilen şekliyle, erkek ve kadın olarak, insanları iki büyük kümeye ayıran cinsiyet kavramına göre, insanların yarısı ile ilgili genellemeler yapılması, bireylerin kendi hayatlarına özgü deneyimlerinin göz ardı edilmesine neden olabilmektedir. Sadece biyolojik cinsiyet değişkenine odaklanılarak yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar, bireyin erkek ya da kadın olmasının araştırma sonucuna etkisini vurgulamaktadır. Ancak cinsiyetin sosyal bir anlamı olduğu, “toplumsal cinsiyet” kavramının alanyazında yer almasıyla somutlaşmıştır. Cinsiyet değişkeninin, araştırma konusu üzerinde etkili olan bir değişken olduğuna ilişkin sonuç elde edildikten sonra, toplumsal cinsiyetin “kadın olmak” veya “erkek

olmak” durumuna yüklediği anlamın araştırılmasının, araştırma sonucu ile ilgili derinlemesine bilgi edinilmesine katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Cinsiyet ve araştırma konusu arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşıldıktan sonra, sosyal hayatta cinsiyetle ilişkilendirilen hangi faktörlerin, araştırma konusu üzerinde etkili olduğunu incelemek, araştırma konusunun özüne ulaştırabilecek adımlardan birisi olarak kabul edilebilir. Elde edilen sonucun bir adım olarak kabul edilmesinin nedeni, sosyal olaylar üzerinde çok sayıda değişkenin etkili olmasıdır. Toplumsal cinsiyet gibi sosyal hayatın hemen her alanında etkili olan bir konu ile ilgili derinlemesine bilgi edinmek için çok sayıda değişken incelenmelidir.

Bu araştırmada, “Kadın kadının kurdudur.” fenomeninin kadın çalışanlar tarafından kabulünün olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda, kadının, kadının kurdu olduğunu ya da olmadığını söylemek, biyolojik cinsiyetlerine göre insanların birbirleriyle olumlu ilişkiler kurup kuramayacağına yönelik bir çıkarım yapmak anlamına gelmektedir. Bu noktada, öncelikle kadın olmaya toplumsal olarak yüklenen anlam incelenmeli, hangi değişkenlerin, kadınların hemcinsleriyle olumsuz ya da olumlu ilişkiler kuracakları yönündeki kabullün üzerinde etkili olduğu araştırılmalıdır. Bu araştırmada, kadın çalışanlar arasındaki ilişkiyi toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirerek derinlemesine bilgi edinmek, kadın ilişkilerine yönelik kabullerin temelini oluşturan değişkenlere yoğunlaşarak kadınlarla birlikte çalışmak fenomeninin özüne ulaşmak amaçlamaktadır.

Araştırmanın birinci bölümünde, araştırmada kadınların hemcinsleriyle olan ilişkileri değerlendirilirken kullanılacak bağlam olarak belirlenen, toplumsal cinsiyet kavramı ile ilgili konu başlıkları, araştırmanın ikinci bölümünde, kadınların çalışma hayatındaki durumlarını ifade eden konu başlıkları yer almaktadır. Araştırmanın üçüncü bölümünde, çalışma hayatındaki kadınların, “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik kabullerinin incelendiği, araştırma sürecine yer verilmiştir. Araştırma yöntemi olarak nitel araştırma tekniklerinden fenomenolojik araştırma yaklaşımı kullanılmıştır. Fenomenolojik araştırmalarda bireylerin deneyimlerine,

deneyimlerini nasıl anlamlandırdığına odaklanılır ve seçilen konuyla ilgili detaylı bilgi elde etmek amaçlanır (Koşar, 2019: 336). Araştırmanın yorumlayıcı çatısı postmodern feminizmdir. Postmodern feminizmin temel iddiası, insanların cinsiyetlerine dayalı kimliklerle ifade edilemeyeceği, ne kadar insan varsa o kadar kimlik olduğudur. Tüm insanlar gibi tüm kadınların da birbirlerinden farklı olduğu düşüncesi postmodern feminizm tarafından benimsenir. Aynı anne babadan olan, aynı çevrede büyüyen tek yumurta ikizlerinin dahi aynı özelliklere sahip olmadığı kabul edilirken toplumdaki tüm kadınların aynı kabul edilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmektedir (Tutar, 2017: 157-158). Araştırma yöntemi ve yorumlayıcı çatı arasındaki uyum araştırmanın bütünlüğünü sağlayacaktır. Postmodern feminizmin her birey gibi her kadını ayrı ve özel gören yaklaşımı ve fenomenolojik araştırma yönteminin her bireyin yaşadığı fenomenle ilgili bireysel deneyime verdiği önem, araştırmanın bütününde bir ahenk yakalanmasını sağlamaktadır. Bu çalışmada, katılımcılardan elde edilen veriler aracılığıyla kadın çalışanların çalışma hayatlarında “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik kabulleri ayrıntılı olarak incelenecektir. Araştırmada, “Kadın kadının kurdu mudur?” sorusunun cevabı aranmamış, kadın cinsiyetine sahip olan bireylerle özdeşleştirilmiş bir kalıp yargının, kabulü ve kabul üzerinde etkili olan değişkenlerin neler olduğu incelenmiştir.

1. TOPLUMSAL CİNSİYET

Araştırmanın birinci bölümünde, kadınların hemcinsleriyle kurdukları ilişkilerde etkili olan, toplumsal cinsiyet kavramıyla ilgili açıklamalara yer verilecektir. Toplumsal cinsiyet kavramının tanımı, toplumsal cinsiyet kuramları, toplumsal cinsiyete yönelik kalıp yargılar, toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal cinsiyet rollerinin gelişimini etkileyen faktörler, kadın ve erkek arasındaki farklılıklar ve araştırmanın yorumlayıcı çatısı olan postmodern feminizm ile ilgili açıklamalar araştırmanın birinci bölümünde ele alınacaktır.

1.1. Cins, Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları

İngilizce “sex” kelimesinin karşılığı olarak cinsiyet, “gender” kelimesinin karşılığı olarak toplumsal cinsiyet kavramı sıklıkla kullanılmaktadır. Bazı araştırmacılar tarafından ise “sex” kelimesi, cins kelimesinin, “gender” kelimesi, cinsiyet kelimesinin karşılığı olarak kullanılmaktadır. Alanyazın incelendiğinde, kavramların kullanımlarıyla ilgili bir tutarlılık olmadığı görülmektedir. Biyolojik ve toplumsal cinsiyet arasındaki yoğun ilişki, kavramların kullanımında yaşanan tutarsızlığın nedenlerinden birisi olarak gösterilmektedir. Kadın ve erkek özelliklerinin hangilerinin biyolojik, hangilerinin kültürel nedenlere dayalı olarak şekillendiğini belirlemenin zor olduğu, kadın-erkek farklılıklarının kaynağının hem biyolojik özellikler hem de toplumsal cinsiyet olarak gösterildiği ifade edilmektedir (Dökmen, 2018b: 17-21). Bu çalışmada cinsiyet ifadesi biyolojik cinsiyet anlamında kullanılacaktır. Toplumun, cinsiyete yüklediği anlam söz konusu olduğunda ise toplumsal cinsiyet kavramı kullanılacaktır.

Cinsiyetin bireyin anne karnında var olduğu an itibarıyla belirlenmiş, biyolojik bir değişken olduğu ifade edilmektedir. Geleneksel düşünce yapısına göre biyolojik

özellikler, bireyleri kadın ve erkek olarak iki kümeye ayırmaktadır. Ancak cinsiyet kavramı, sadece biyolojik bir özellikten çok daha fazlasını ifade etmekte, toplumun cinsiyete yüklediği anlama göre toplumsal cinsiyet kavramı şekillenmektedir (Pehlivan, 2017: 498). Toplumsal cinsiyet kavramıyla, cinsiyetin tabiat tarafından belirlenmediği, değişmeyen doğal bir özünün olmadığı, toplum ve iktidar ilişkileri tarafından oluşturulduğu ifade edilmektedir (Direk, 2018: 12). Simone de Beauvoir (2020), “*Kadın doğulmaz: Kadın olunur.*” ifadesiyle toplumun cinsiyet üzerindeki etkisini özetlenmektedir. Kadının toplumdaki yeri, edindiği değil toplumsal nedenlerle kazan(dırıl)dığı statü doğrultusunda belirlenmektedir. Kadın ve erkek arasındaki farklılıklar toplumsal olarak inşa edilmekte, erkek ve kadın kimliklerinin özellikleri kültürün etkisiyle şekillenmektedir (Rose, 2018: 17).

Toplumsal cinsiyet kavramını, alanyazına kazandıran Ann Oakley, 1972 yılında, “*Sex, Gender and Society*” adlı kitabıyla kadınlığın ve erkekliğin toplumsal dönüşüm yaşamaya elverişli olan davranış ve varoluş biçimleri olduğunu belirtmektedir (Savran, 2019: 246). Biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki ayrımı ilk dile getirenlerin feministler olduğu bilinmektedir (Yücel, 2016: 26). Feministler tarafından “*Biyoloji kaderdir.*” ifadesine karşı yöneltilen itirazlar sırasında, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki ayrımı vurgulayan ifadelerden faydalanılmıştır. Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının ayrımı cinsiyetin değişmezliğiyle ilgili iddialara karşı olarak da kullanılmıştır. Biyolojik cinsiyetin, bireyin kaderi olduğu ve değiştirilemez olduğu kabul edilse de toplumsal cinsiyetin değiştirilemez olmadığı ifade edilmiştir. Toplumsal cinsiyetin, kültür tarafından inşa edildiği, biyolojik cinsiyetin bir sonucu olarak oluşmadığı ve biyolojik cinsiyet kadar sabit olmadığı ileri sürülmüştür (Butler, 2016: 50). 1970’li yıllarda gerçekleştirilen sosyolojik ve psikolojik araştırmalarda kadın ve erkek arasındaki farklılıkların sadece biyolojik temellere dayandırılmayacağı ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmalarda cinsiyet kavramına yüklenen anlamın kültüre ve zamana göre farklılaştığı görülmüştür (Gürhan, 2010: 58-60).

Toplumdaki kurallar ve beklentiler bireylerin cinsiyetine göre farklılık göstermekle birlikte farklı kültürel özellikteki toplumların cinsiyet kavramına karşı bakış açılarında da farklılıklar bulunmaktadır. Toplumda pek çok kesim tarafından ve pek çok dönemde; erkek gücü, başarıyı temsil ederken kadın zayıf ve kusurlu olanı ifade etmektedir. Hatta öyle ki kişinin psikolojik olarak güçsüzleşmesine neden olan hastalıkların bile kadınlara özgü sayıldığı dönemler yaşanmıştır. 19. yüzyılda histerik rahatsızlıkların sadece kadınlara özgü olduğu ve mistik nedenlere bağlı olduğu düşünülmüştür. Freud tarafından gerçekleştirilen, 18 kadının yer aldığı bir örneklem üzerinde yapılan araştırmada, erken cinsel deneyim yaşayan ve cinsel deneyimler sonucundaki olumsuzluklarla baş etmekte zorluk yaşayan kadınlarda histerik belirtilerin ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Erkeklerin de histerik davranışlar sergileyebileceği ise birinci ve ikinci dünya savaşı sonrasında ortaya çıkmıştır (Kokurcan ve Özsan, 2012: 20-22). Histerinin erkeklerde de görülebileceği yönündeki sonuçlarla ilgili olarak Tabipler Birliği alaycı bir tutum sergilemiştir (Freud, 2016: 6). Toplumun cinsiyet kavramı hastalıkların bile kadınla özdeşleştirilmesine neden olabilmektedir. Kadınlarda görülen bir hastalığın, erkeklerde de görüldüğü sonucu, bilimsel araştırmalarla kanıtlanırsa dahi kabul görmeyebilmekte, hatta alay konusu olabilmektedir.

Toplumundaki yeniliklerin ve değişikliklerin gerçekleştirilmesinde hangi cinsiyetin daha başarılı olacağı sorulduğunda, pek çok kişinin cevabı “erkek” olmakta, kadın bu durumda genellikle destek veren konumunda yer almaktadır (Güler, 2017: 393). Toplum tarafından kadının erkeği desteklemesi takdir görmekte ve kadının destek veren konumunda olması özendirilmektedir. “*Her başarılı erkeğin arkasında bir kadın vardır.*” sözü de toplumdaki kadınların başarı kavramıyla nasıl ilişkilendirildiğini göstermektedir. Toplumsal cinsiyet algısının etkisiyle kadınlar da kendilerine öğretilmiş rollerin gerekliliklerini benimseyebilmekte, erkeğin arkasında, eşini destekleyen konumunda olmayı doğal tavır olarak benimseyebilmektedirler. Toplumun bireye öğrettiği ve tartışılmaz bir gerçek olarak kabul edilen, doğal davranış haline gelen pek çok kavram erkeklerle birlikte kadınlar tarafından da kabul

görebilmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramıyla, edinilmiş bir statü olan biyolojik cinsiyet, kazanılmış bir statü pozisyonuna getirilmektedir.

1.2. Toplumsal Cinsiyet Kuramları

Bireyin doğuştan elde ettiği veya sonradan kazandığı özellikler, toplumun bireyden beklentileri üzerinde etkili olmaktadır. Bununla beraber birey hangi özelliklere sahip olursa olsun toplumun beklentileri, bireyin cinsiyetine göre tekrar gruplandırılmaktadır. Tüm insanları bu denli büyük kümelere ayırabilecek çok fazla özellik bulunmamaktadır. Toplumda cinsiyetin ayrıştırma üzerindeki bu büyük etkisi kavramın pek çok araştırmacı tarafından incelenmesini sağlamıştır. Toplumsal cinsiyet kavramının oluşumu ve gelişimiyle ilgili pek çok kuram geliştirilmiştir. Biyolojik kuram, psikanalitik kuram, sosyobiyojoloji kuramı (evrim psikolojisi), sosyal öğrenme kuramı, bilişsel gelişim kuramı ve toplumsal cinsiyet şeması kuramı toplumsal cinsiyet kavramının oluşumuna yönelik geliştirilmiş kuramların öne çıkanlarıdır. Araştırmanın bu bölümünde toplumsal cinsiyet kuramlarının ileri sürdüğü görüşlerle ilgili açıklamalara yer verilecektir.

1.2.1. Biyolojik Kuram

Cinsiyetlerle özdeşleştirilen yargıların, biyolojik özelliklerden kaynaklanıp kaynaklanmadığı, cinsiyetler arasındaki biyolojik farklılıkların neler olduğu araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Ağırlıklı olarak biyologlar ve doktorlar, kadın-erkek arasındaki farklılıkların nedenlerini biyolojik temellere dayandıran çalışmalar yapmıştır.

Yapılan çalışmalar neticesinde kadın ve erkek arasındaki farklılıkların beyin yapısıyla ilişkili olduğunu ileri süren araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. Beyin yapısını

dikkate alan biyolojik açıklamalarda, kadınların ve erkeklerin bilişsel işlev bakımından farklı olduğu öne sürülmüştür. Kadınların ve erkeklerin beyin yapılarının farklı olmasının bilişsel işlevlerinin de farklı olmasına sebebiyet verdiği iddia edilmiştir. Beyin yapısının bilişsel farklılık yarattığını öne süren araştırmacılar kadınların beyin yapıları nedeniyle bilişsel performanslarının erkeklere göre daha düşük olduğunu ileri sürmüştür. Araştırma sonuçlarını destekleyen araştırmalarla birlikte araştırma sonuçlarına karşı çıkan araştırmalar da bulunmaktadır. 19. yüzyılda gerçekleştirilen, kadınlar ve erkekler arasındaki farklılığı beyin yapısındaki farklılığa bağlayan bir araştırma sonucuna göre yüksek zihinsel süreçlerin merkezi olan ön lobun kadınlarda erkeklere göre daha küçük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Basit zihinsel süreçlerin merkezi olduğu ifade edilen yan lobların ise kadınlarda daha büyük olduğu iddia edilmiştir. ileriki dönemlerde gerçekleştirilen çalışmalarda ise ön lobun basit, yan lobların yüksek zihinsel işlemlerin merkezi olduğu ileri sürülmüştür. Bu sonuç üzerine ise kadınların ön lobunun, erkeklerin yan loblarının büyük olduğunu iddia eden araştırma sonuçları elde edilmiştir (Dökmen, 2018b: 48-49). Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde biyolojik özelliklerden hangisi daha üstün olarak kabul görülüyorsa, o özelliğin erkeklerle ilişkilendirildiği görülmektedir.

Cinsiyetlere göre biyolojik farklılıkların incelendiği araştırmalarda, bireylerin çocukluk dönemlerinden elde edilen verilerden faydalanılmıştır. Üstün yetenekli çocuklar üzerinde yapılan bir araştırmada erkeklerin matematiksel becerisinin ve muhakeme yeteneğinin kızlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkek ve kız çocukların arasında fark olmasının nedeni beyin yapısındaki farklılıklarla ilişkilendirilmiştir (Benbow ve Lubinski, 1993). 1963-1988 yılları arasında, yüz araştırmadan faydalanılarak gerçekleştirilen meta-analiz araştırmasında ise kız ve erkek çocuklarının ilköğretim ve ortaokul dönemlerinde matematik performanslarında bir farklılık olmadığı ancak lise ve üniversite dönemine gelindiğinde erkeklerin matematik performansının kadınlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırma sonucuna göre cinsiyetler arasındaki performansa dayalı farklılık, boylamsal olarak

ele alındığında azalma eğilimi göstermektedir (Hyde, Fennema, ve Lamon, 1990: 139).

Biyolojik kuram kadın ve erkek arasındaki farklılıkların nedenlerini biyolojik özelliklere bağlı farklılıklarla açıklamaktadır. Kuramda kadın ve erkeğin sahip olduğu biyolojik özelliklerin sosyal hayatlarındaki rollerinde etkili olduğu ileri sürülmektedir. Kadınların çocuk doğurabilme özelliği, ev hayatıyla olan bağının kuvvetlenmesini sağlamıştır. Doğurganlık özelliğine sahip olan kadın, çocuk bakımıyla beraber evin gündelik sorumluluklarını da üstlenmek zorunda kalmıştır. Erkek rolüne düşen görev ise ev dışında gerçekleştirilmesi gereken sorumlulukları yerine getirmektir. Biyolojik kuramın kadın ve erkek rollerine yüklediği rol özellikleri değişen çevresel koşullarla beraber farklılaşmıştır. Doğum kontrol yöntemleri sayesinde çocuk sayıları kontrol edilebilmekte, böylelikle kadın olma rolünün evle ilişkilendirilmesine neden olan en önemli faktörün etkisi azalmaktadır. Değişen sosyal koşullar erkeğin fiziksel gücünü kullanmasını gerektiren alanları büyük oranda azaltmıştır. Yaşanan bu gelişmelerin kadının ev, erkeğin ev dışı sorumlulukları olması gerektiği yönündeki algının değişmesinde etkili olması beklenmektedir. Ancak biyolojik kuramın cinsiyet farklılığını açıklamada kullandığı nedenlerin koşulları büyük bir değişim göstermekle beraber cinsiyet rolleriyle özdeşleştirilen özelliklerde yaşanan değişim aynı düzeyde olmamıştır. Kadınlar ev sorumluluklarının değişmez sorumlusu olmaya devam etmektedirler. Erkekler ise evin ekonomik yükümlülüklerinin, ilk muhatabı olarak algılanmaktadır (Güldü ve Kart, 2009: 101).

Biyolojik kuram kadın ve erkek arasındaki farklılıkları fizyolojik olduğu kadar psikolojik nedenlere de dayandırmaktadır. İnsanlık tarihi boyunca bireylerin üstlendikleri roller cinsiyetlerine göre belirlenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre rolleri belirlenen bireylerin, problemlerin çözümü için geliştirdikleri uyum stratejilerinin, psikolojik özellikler üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Kadının ve erkeğin tarih boyunca geçirdiği psikolojik evrimsel süreç göz önüne alındığında, iki cinsiyetin de o günün şartlarına uyum sağlayan rol özelliklerine sahip oldukları görülmektedir. Bu

doğrultuda cinsiyetlerin herhangi birisinin diğerinden üstün olduğunu söylemenin doğru olmadığı ifade edilmektedir. Erkekler ve kadınlar dönemlerine göre karşılaştıkları problemleri çözebilmek ve şartlara uyum sağlayabilmek amacıyla kendilerine has teknikler geliştirmiştir. Uygulanan tekniklerde farklılıklar olmakla beraber, bu farklılıkların üstünlük ya da aşağılık olarak nitelendirilmemesi gerekmektedir (Buss, 1995). Biyolojik kuramın ileri sürdüğü görüşler farklı sebeplerle eleştirilere maruz kalmıştır. Gözlemler sonucunda her iki cinsiyet ile özdeşleştirilen özelliklerin diğer cinsiyette de var olabildiği görülmektedir. Dolayısıyla bireyin sahip olduğu tüm özellikler her zaman biyolojik nedenlere dayanarak açıklanamamaktadır (Freud, 2016: 138). Biyolojik özelliklerle açıklanan farklılıklardaki tutarsızlıklar göze çarpmaktadır. Araştırma sonuçlarının yorumlanmasındaki yanlı tavırlar bazı araştırmacıların cinsiyet kalıp yargılarının etkisi altında kaldıklarını düşündürmektedir (Dökmen, 2018b). Bu sebeplerle toplumsal cinsiyet kavramını ve cinsiyetler arasındaki farklılığı açıklamada biyolojik kuram tek başına yeterli görülmemiştir.

1.2.2. Psikanalitik Kuram

Sigmund Freud'un geliştirdiği psikanalitik kuram kişinin psikolojik gelişimini cinsiyetiyle ilişkilendirmekte ve bu ilişki doğrultusunda kadın ve erkeğin farklılaşma nedenlerini ifade etmektedir (Ünlü, 2018: 85). Psikanalitik kuramda Freud, toplumsal cinsiyetin kazanılma sürecinin üç dönemde gerçekleştiğini ifade etmektedir. Freud oral ve anal dönemi içeren birinci dönemde kız çocuklarının da erkek çocuklarının da cinsiyetinin erkek olduğunu ileri sürmektedir. Kız ve erkek çocuklarının libidolarının bu dönemde erkek olduğu ve anneleriyle karşı cins ilişkisi yaşadığı ifade edilmektedir. Libido kavramı, temeli biyolojiye dayanan cinsel bir enerjiyi ifade etmektedir. Emme sürecinin sonlandırılmasıyla çocuk ile anne arasında bir çatışma yaşanmakta, çatışmanın çözüme ulaşmasıyla egonun gelişimi sağlanmaktadır (Dökmen, 2018b: 42-43). Çocukta gelişen ego çocuğun haz duyduğu emme faaliyetinin yokluğuna katlanabilmesini ve istenen şeyin hemen elde edilmesine yönelik isteğinin

dizginlenmesini sağlamaktadır (Yıldız, 2015: 139). Birinci dönemin ikinci aşaması olan anal dönemde ise hazzın asıl kaynağının dışkıyı tutma ve bırakmayla ilgili olduğu ifade edilmektedir. Dışkısını özgür olarak tutan ve bırakan çocuk tuvalet eğitiminin başlamasıyla belirli kurallara ve denetlemelere tabi olmaktadır. Dışkısını tutamadığı zaman ceza almaması, dışkısını yapması için süre tanınması ve tuvalete dışkısını yapması konusunda teşvik edilmesi çocuğun libido gelişim sürecini olumlu olarak etkilemektedir. Bu noktada annenin ve babanın çocuğun ihtiyaçlarına duyarlı olması gerekmekte, anne ve babanın tuvalet eğitimindeki katı tutumu çocuğun gelişimini olumsuz olarak etkilemektedir (Eryılmaz ve Tosun, 2013: 123).

18-24 ay aralığında başlayan ikinci dönemde, fallik dönemin ilk bölümü yaşanmaktadır. Bu dönemde çocuklar kadın ve erkek arasındaki farklılıkları anlamaya başlamakta, beş yaşına geldiklerinde cinsel kimlikleri oluşmaktadır. Bu dönemde erkekliğin iki cinsiyetteki çocuk için de merkez konumunda olduğu çocuklar annelerini sevgi objesi olarak gördüğü ifade edilmektedir. Bu dönemin ileriki aşamalarında kızlar, erkek cinsel organına sahip olmadıklarını anlamakta ve kendisini eksik olarak dünyaya getiren annelerine ve babalarına öfke duymaktadır. Annelerinin de eksik olduğunu fark eden kız çocukları anneden uzaklaşıp babalarıyla daha yakın ilişki kurmaya yönelmektedir (Dökmen, 2018b: 48-49). Kadınların penisinin olmadığını öğrenen erkek çocuklar, kadınları küçümsemeye başlamaktadır (Freud, 2016).

Üçüncü dönem olarak ifade edilen ödipal dönemde ise çocuklar babalarıyla çatışmayı bırakarak ve özdeşleşmeyi seçmektedir. Böylelikle erkek çocuklar, biyolojik özelliklerine uygun olan erkeklik statüsüyle, erkeksi tutum ve davranışlarıyla sosyal hayatta yer almaya başlamaktadır. Kız çocukları ise babalarıyla olan ilişkilerinde pasif oldukları, saldırganlığı bıraktıkları bir döneme geçmektedir. Annelerinin de eksik ve zayıf olduğunu düşünen kız çocukları, babaları için anneleriyle yarışmalarına gerek kalmadığına inanmaktadır. Freud'a göre kız çocuklarının anneleriyle özdeşleşme gerekliliği olmadığından üst benlikleri, vicdanları (süper ego) erkekler kadar gelişim

sağlamamıştır. Bu nedenlerle Freud kadınların cinsel ve ahlaki olarak erkeklerden aşağı olduğunu düşünmektedir (Dökmen, 2018b: 43-45).

Freud'un görüşleri ve araştırma sonuçları kadınlara yönelik olan bakış açısı nedeniyle oldukça eleştirilmiştir. Hatta öyle ki psikanalitik feminizm (Chanter, 2009: 105) veya freudcu feminizm olarak adlandırılan ve Freud'un "*Anatomi kaderdir.*" anlayışını eleştiren bir feminizm türü ortaya çıkmıştır. Freud'un çalışmalarının bilimsel yöntem olarak objektif temellere dayanmadığı ve araştırmaların erkeksi ön yargılarla yapıldığı eleştirisi freudcu feminizmin temel eleştirisidir. Freud'un araştırma sonuçlarını biyolojik nedenlere değil toplumsal nedenlere dayandırarak açıklaması gerektiği savunulur (Özsöz, 2008: 53).

1.2.3. Sosyobiyojoloji Kuramı (Evrin Psikolojisi)

İnsan biyolojik bir varlık olduğu kadar sosyal bir varlıktır. Bu durum insanın hem biyoloji hem sosyoloji bilimlerinin konusu olmasını sağlamıştır. Sosyobiyojoloji kuramı biyoloji ve sosyoloji bilimlerinin insan yaşamıyla ilgili konu edindiği ortak noktalara odaklanmaktadır. Darwin'in Evrim Teorisi sosyobiyojoloji kuramının gelişimini etkilemiş, sosyobiyojoloji kuramı evrim teorisinin temel varsayımları üzerine kurulmuştur. Darwin "*Türlerin Kökeni*" adlı eserinde evrim teorisinin temel varsayımlarına yer vermiştir. Darwin'e göre canlıların hayatlarını sürdürebilmeleri, yaşam mücadelesi vermeleriyle mümkündür. Darwin'in bir diğer varsayımı da "*doğal seçim*" olarak nitelendirdiği durumun gerçekliğidir. Doğal seçim, çevresel uyumu en iyi sağlayan ve bu uyumu sağlayabilecek en iyi özelliklere sahip olan canlıların yaşamını sürdüreceğini, uyum sağlayamayan canlıların ise yok olacağını ifade etmektedir. Bir diğer varsayımda değişen çevre koşullarının uyum için gerekli olan özellikler üzerinde etkili olduğudur. Şartlar ve konum değiştiğinde uyum sağlamak için gerekli olan özelliklerin de değişeceği ileri sürülmüştür. Canlılar, değişen koşullara uyum sağlama sürecinde farklı türdeki canlılara dönüşebilmektedir. Sosyologlar,

evrim teorisinin organizmalar için varsayımlarını insanla ilişkilendirmiş ve toplumu yaşayan canlı bir organizma olarak değerlendirmiştir. Sosyoloji ve biyoloji bilimlerinin konularını ortak bir teori üzerinden açıklamaya odaklanan araştırmalar yapılmış, yapılan araştırmalar sosyobiyoji kuramının oluşumu ve gelişimi üzerinde etkili olmuştur (Burcu, 1998: 175-181).

Sosyobiyoji kuramı, biyolojik süreçlerin ve genetik faktörlerin bireyin sosyal hayatındaki davranışlarını etkilediği görüşünü savunmaktadır. Tüm organizmalar gibi insanlar da türlerinin devamlılığını sağlamak, genlerini sonraki kuşaklara aktarmak istemektedirler. Sosyobiyoji, evrim teorisinin varsayımlarından, türü devam ettirme güdüsünün toplumsal cinsiyet rollerinin oluşmasına etken olduğunu ileri sürmektedir. Teoriye göre insanların hayatta kalmaları için annelerin doğum yapıp, bebeklerini sütleriyle beslemeleri ve bu süreçte de bakım görevini üstlenmeleri gerekmektedir. Erkekler ise fiziksel üstünlüklerini avantaj olarak kullanarak savaşçı ve avcı rolünü üstlenmektedir. Sosyobiyoji, bu gerekliliklerin yerine getirilip insan türünün devam ettirilmesi sağlanırken toplumsal cinsiyet rollerinin oluştuğunu ileri sürmektedir. Sosyobiyologlar genetik ve çevresel koşullara uyum sağlama sürecinde toplumsal cinsiyet rollerinin oluştuğuna dair kanıtlar öne sürmüştür. Erkeklik hormonunun yüksek olmasının saldırganlığı arttırdığına yönelik sonuçlara ulaşılmıştır. Teori erkeklik hormonuna bağlı olarak sahip olunan saldırganlık davranışının, türün korunmasını sağladığını ileri sürmektedir. Sosyobiyologların öne sürdükleri bir diğer kanıt ise kadınların ve erkeklerin üreme ve anne-babalık yatırımına yönelik farklı bakış açılarına sahip olmasıdır. Teoriye göre üreme ve anne-babalık yatırımına yönelik özellikler toplum tarafından kabul edilmekte, erkek ve kadın rolleri üzerinde etkili olmaktadır. Kadınların yumurta sayısının sınırlı olmasının, nazlı ve seçici olmasına; erkeklerin sperm sayısının çok sayıda olmasının, seçici olmamasına neden olduğu ileri sürülmektedir. Bu durum erkeklerin saldırgan ve aceleci olmalarının ve seçici olmamalarının nedeni olarak ifade edilmektedir. Yumurta sayısı sınırlı olan kadınların sahip olabilecekleri çocuk sayısının sınırlı olması, annelik yatırımı düzeylerinin babalara kıyasla daha yüksek olmasını sağlamaktadır. Erkeklerin farklı kadınlardan

çok sayıda çocuk sahibi olabilmesi sebebiyle babalık yatırımı düzeylerinin daha düşük olduğu ifade edilmiştir. Sosyobiyojoloji kuramı bu nedenlerle erkeklerin sadakatsiz olmalarının evrimsel bir sonuç olduğunu ileri sürmektedir (Dökmen, 2018b: 52-56).

Sosyobiyojoloji kuramının varsayımlarına karşı pek çok eleştiri yapılmıştır. Kurama bilimsellik katacak kanıtların sunulmadığına yönelik eleştiriler alanyazında yer almaktadır. Kuramın varsayımlarının betimlemelere dayalı olduğu ifade edilmektedir. Yapılan betimlemeler ise olayları derinlemesine analiz etmemektedir. Kuramın varsayımlarında toplumsal cinsiyet rollerinin mevcut özelliklerine yönelik açıklamalar yapmakla yetinilmiştir. Varsayımlar, toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumunu bireyin sahip olduğu biyolojik özelliklerin etkisindeki uyum süreciyle açıklamaktadır. Ancak iddialar arkeolojik çalışmalarla kanıtlanmamış, fosillerden alınan verilerle sosyobiyojoloji kuramının iddialarını haklı çıkartacak bir sonuca ulaşamamıştır. Eş seçimini etkileyen kıstasların ve anne-babalık yatırımıyla ilgili konuların biyolojik cinsiyetin özellikleriyle açıklanabileceğine yönelik bir kanıt sunulmamıştır (Bussey ve Bandura, 1999: 680). Sosyobiyojoloji kuramının eleştirildiği bir diğer konu ise toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili iddialarıdır. Evrimsel sürecin ilk dönemlerinde başladığı ifade edilen toplumsal cinsiyet rollerinin bugünün koşullarında halen geçerli olamayacağı ifade edilmektedir (Dökmen, 2018b: 57).

1.2.4. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme kuramı, insan davranışlarını net kurallarla açıklamaya çalışan davranışçı kuramların yetersiz olduğu düşüncesiyle ortaya çıkmıştır. Kuramın temsilcileri bireyin öğrenme davranışını nasıl gerçekleştirdiğiyle ilgili bilgilere ulaşmayı hedeflemiştir (Bayrakçı, 2007). Sosyal öğrenme kuramı gözlem yoluyla öğrenme olarak da adlandırılmaktadır (Gözüm ve Bağ, 1998: 35). Sosyal öğrenme kuramında yeni bir davranış kalıbını öğrenmenin iki yolu olduğu; bireyin deneyimle veya başka insanların davranışlarını gözlemleyerek yeni bir davranış edindiği ifade edilmiştir

(Bandura ve Walters, 1977: 3). Bireyler öğrenme davranışını gerçekleştirirken her zaman deneme-yanılma yönteminden faydalanmamakta, pek çok davranış gözlem yapılarak öğrenilebilmektedir. Gözlenen davranışın pekiştirildiğini veya cezalandırıldığını anlayan birey davranışı gerçekleştirme ya da davranıştan kaçınma durumlarından birini seçmektedir. Böylelikle sosyal bir deneyim sonucunda öğrenme davranışı gerçekleşmiş olmaktadır. Birey bilişsel, davranışsal ve çevresel koşulların etkisiyle sosyal öğrenmeyi gerçekleştirmektedir (Bayrakçı, 2007: 199).

Sosyal öğrenme kuramı, cinsiyet rollerinin benimsenmesinde sosyal öğrenmenin etkili olduğunu ileri sürmektedir. Kuramda cinsiyet rollerinin edinilmesinde genlerden gelen özelliklerin etkisi de yok sayılmamaktadır. Bununla birlikte kuramda çocukluk döneminden itibaren bireylerin model olarak gördükleri kişilerden etkilenecek, kendisiyle modelleri arasında özdeşim kurduğu iddiasına odaklanılmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerini öğrenme aşamasında bireyin modelden esinlendiği ifade edilmektedir. Cinsiyet rollerinin öğrenilmesinde sosyal öğrenmeyi etkileyen faktörler rol oynamaktadır. Çevresel faktörler, bireyin cinsiyet rollerine yükleyeceği anlam üzerinde etkili olacaktır. Örneğin toplulukçu olan, cinsiyet rol davranışlarının açıkça ifade edildiği toplumlarda gözlem yoluyla öğrenen birey benzer modellerle ve katı kurallarla karşılaşacağından yaşadığı toplumdaki modellerin cinsiyet rollerine yüklediği anlamı kolaylıkla benimseyecektir. Ancak bireyselci topluluklarda birbirinden farklı model çeşitleriyle ve esnek kurallarla karşılaşan birey, cinsiyet rollerine karşı farklı bir tutum gösterebilecektir. Farklı modeller arasından birine yönelik bir öğrenme gerçekleştirebileceği gibi modellerin farklı yönlerinden esinlenerek kendine özgü bir toplumsal cinsiyet algısı yaratabilecektir (Pehlivan, 2017: 504-505). Sosyal öğrenme kuramına göre toplumsal cinsiyete ilişkin davranışlar, edimsel koşullanma ve gözlem aracılığıyla toplumdaki davranışları taklit eden birey tarafından öğrenilir. Edimsel koşullanmayla birey ödüllendirilen davranışları yapmayı, cezalandırılan davranışları yapmamayı öğrenmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerine uygun davranmayı ve hangi davranışların kabul görmediğini öğrenen birey, rolünün gerekliliklerini içselleştirir. Çocukların

cinsiyetlerine uyumlu olarak edindikleri rol kazanımları cinsiyet rolü toplumsallaşması olarak ifade edilmektedir (Sekmen, 2017: 831). Sosyal öğrenme kuramı, edimsel koşullanmanın cinsiyet rolüne uygun davranma sürecinde, aşamalı olarak gerçekleştiği savı nedeniyle eleştirilmiştir. Cinsiyet rollerinin kolay öğrenildiği ve kalıcı olduğu dolayısıyla cinsiyet rolüne uygun davranışın şekillenmesi için tek bir ödüllendirmenin yeterli olduğu yönündeki ifadelerle eleştirilmiştir (Dökmen, 2018b: 62).

1.2.5. Bilişsel Gelişim Kuramı

Algılama, hatırlama, akıl yürütme, karar verme ve problem çözme durumlarındaki faaliyetler bilimsel gelişim kavramının içeriğini oluşturmaktadır (Ramazan ve Demir, 2011: 84). Birey çevresinde yaşanan olayları anlamlandırmak ve yeni şeyler öğrenmek için zihinsel faaliyetler gerçekleştirmektedir. Zihinsel faaliyetlerde yaşanan gelişmelerle, karmaşık düşünme yolları geliştirilerek düşünme faaliyetinin daha etkili bir hale gelmesi sağlanmaktadır. Zihinsel faaliyetlerde yaşanan bu gelişmelere bilişsel gelişim adı verilmektedir. Bilişsel gelişim kuramı yaşam süresince edinilen bilginin kodlama, işleme, depolama ve sıralama faaliyetlerini araştırmaktadır. Kuramın temsilcileri bilişsel gelişim sürecinin beyin ve sinir sisteminin olgunlaşması ve yaşanan çevreyle uyum sağlaması neticesinde gerçekleştiğini ifade etmektedir (Özdemir, Özdemir, Kadak, ve Nasıroğlu, 2012: 574). Bilişsel gelişim kuramının vurguladığı bir diğer konu ise bireyin bilişsel gelişimini sağlarken aktif durumda olduğudur. Kuram, bireyin öğrenme faaliyetini gerçekleştirirken sosyal öğrenme kuramında vurgulandığı gibi model olarak gördüğü kişiye göre gelişim sağlamadığını, pasif durumda olmadığını ileri sürmektedir. Aksine bireyin kendi gelişim sürecinde bilişsel özelliklerinden faydalanarak öğrenmeyi gerçekleştirdiği, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutum ve davranış benimserken sahip olduğu bilişsel sürecin aktif olarak bireyi yönlendirdiği ifade edilmektedir (Kalan, 2010: 78).

Bilişsel gelişim kuramı çocukların yaşadığı bilişsel gelişim sürecini yaş aralıklarına göre ayırmış ve her dönemde bireyin yaşaması gereken süreçleri açıklamıştır. Çocuklar her dönemde kazanması gereken bilişsel yapıları edinerek gelişimlerini sağlıklı bir şekilde sürdürebilir. Bir dönemde yer alan bilişsel yapılar edinilmeden bir sonraki bilişsel yapıya geçilememektedir. Bununla beraber dönemlerin başlangıç ve bitiş zamanları bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir (Özdemir vd., 2012: 574). Bilişsel gelişim kuramı kapsamında cinsiyet rolü gelişimi, üç dönemden oluşmaktadır. Cinsiyeti etiketleme, cinsiyetin kararlılığı ve cinsiyetin değişmezliği dönemleriyle çocuklar cinsiyet rolü gelişim sürecini yaşamaktadırlar. Cinsiyeti etiketleme dönemi, iki ile üç buçuk yaş arasında geçen dönemde yaşanmaktadır. Bu dönemde cinsiyetlerinin farkına varan çocuklar, kendi cinsiyetlerini kız ya da erkek olarak doğru bir şekilde ifade edebilmekte, başka bireylerin cinsiyetlerini söylerken yanılabilirler. Cinsiyetin kararlılığı ve değişmezliği ise bu dönemde oluşmamakta, erkek çocuk büyüyünce anne olacağını ifade edebilmektedir. Cinsiyetin kararlılığı adlı ikinci dönem, üç buçuk ve dört buçuk yaşları aralığında yaşanmaktadır. Çocuklar bu dönemde cinsiyetin devamlı olduğunu idrak etmekte, erkek çocuk büyüyünce anne değil baba olacağını düşünebilmektedir. Bununla birlikte fiziksel özelliklere göre cinsiyetle ilgili karmaşa yaşamakta, erkek çocuk etek giyilirse kız olunabileceğini düşünebilmektedir. Cinsiyetin değişmezliği olarak ifade edilen üçüncü dönem, dört buçuk ile yedi yaşları arasında yaşanmaktadır. Bu dönemde çocuklar, cinsiyetin kalıcılığını idrak etmekte, fiziksel değişikliklerin cinsiyeti değiştiremeyeceğini anlamakta, cinsiyetlerine göre tercih ve beğenilere yönelmekte ve cinsiyetlerine uygun tutum ve davranış sergilemeye çalışmaktadırlar. Cinsiyetleriyle uyumlu tutum ve davranış sergileme çabalarının amacı ödüllendirilmek veya cezadan kaçınmak değil, zihinlerinde cinsiyetlerine uygun olanı belirlemiş olmaları ve uygun olana göre tutarlı davranış sergilemeyi istemeleridir. Çocuklar gelişim dönemleri süresince, bilişsel gelişimleri doğrultusunda kendi cinsiyet rollerini biçimlendirmektedir. Bu biçimlendirme faaliyeti kendini sosyalleştirme olarak adlandırılmaktadır. Çocuklar, cinsiyetlerine uygun olan role ilişkin tutum ve davranışları benimseyerek kendilerini sosyalleştirmeyi gerçekleştirmektedir.

Çocukların cinsiyet rolleriyle ilgili önemli olan bir kavram bilişsel tutarlılıktır. Bireyler için hayatları boyunca bilişsel tutarlılığı sağlamak önemlidir. Birey tutarlı ve dengeli bir dünya görüşüne sahip olmayı ve bu görüşü sürdürmeyi hedeflemektedir. Çocuklar için bu tutarlılığın sağlanmasının adımlarından biri de cinsiyetine uygun olarak nasıl davranması gerektiğini keşfetmektir. Çocuk nasıl bir erkek ya da nasıl bir kadın olması gerektiğini keşfederek cinsiyetine göre kimliğini belirlemektedir. Çocuklar kimlik belirlemenin önemine inanmakta, cinsiyetlerine uygun olan ve uygun görülen davranışların dışındaki davranışları kabullenememektedirler. Özellikle erkek çocuklarında cinsiyeti dışındaki davranışlara karşı tepki düzeyi daha yüksektir. Erkek gibi davranan kız çocuk büyük bir tepkiyle karşılaşmaz iken, kız gibi davranan erkek hemcinsleri tarafından dışlanmaktadır. Bilimsel gelişim yaklaşımı cinsiyet rollerinin oluşumunda kültürel faktörlerin etkisini göz ardı etmesi sebebiyle eleştirilere maruz kalmıştır. Bilişsel gelişim kuramına yöneltilen eleştirilerden birisi de cinsiyetin kalıcılığı ve değişmezliği fikrinin kuramın öngördüğü yaş aralıklarından çok daha önce gerçekleştiği iddiasıdır (Dökmen, 2018b: 64-68).

1.2.6. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı

Toplumsal cinsiyet şeması kuramı, bilişsel gelişim kuramı ve sosyal öğrenme kuramının iddialarını bütünleştiren bir kuramdır. Bilişsel gelişim kuramının varsayımlarında da yer alan, cinsiyet tiplemesinin çocuğun kendi bilişsel süreci doğrultusunda oluştuğu görüşü, toplumsal cinsiyet şeması kuramının varsayımlarında da yer almaktadır (Bem, 1983: 354-355). Cinsiyet tiplemesi kavramı toplumdaki kadınların dişil erkeklerin ise eril olarak sınıflandırıldığı süreci ifade etmektedir. Çocuklar çevreden edindikleri bilgiyi cinsiyet şeması bağlamında işlemeyi öğrenmektedirler (Bem, 1981: 354-355). Bununla birlikte çocuğun zihnindeki cinsiyet şemasının oluşumunda toplumun etkisi göz ardı edilmemektedir. Toplumsal cinsiyet şeması kuramına göre toplumsal cinsiyet algısının oluşumu çocuğun yaşadığı toplumda, eril ve dişil kavramlara yüklenen anlamı gözlemlemesiyle başlamaktadır.

Birey gözlemleri sonucunda zihnindeki cinsiyet şemasını oluşturacak bilgileri edinmekte ve kodlamaktadır (Bem, 1983: 602-603).

Toplumsal cinsiyet şeması kuramı bireyin zihninde cinsiyetlerle ilgili bir şema bulunduğunu ifade etmektedir. Bireyin zihnindeki cinsiyet tiplemesinin oluşumu, cinsiyet şemalı bilgi işleme sürecinden etkilenecek şekilde gerçekleşmektedir. Çocukların toplumun kadınsılığa ve erkeksiliğe yönelik bakış açısını kodlayarak organize etmeye meyilli olduğu ifade edilmektedir. Çocuklar, kendi bilişsel işleme sistemlerini kullanarak cinsiyet tiplmelerini gerçekleştirilmektedir. Bu noktada toplumsal cinsiyet şeması kuramının ve bilişsel gelişim kuramının varsayımları arasında tutarlılık olduğu görülmektedir. Ancak toplumsal cinsiyet şeması kuramında, bilişsel gelişim kuramından farklı olarak, çocukların bilişsel mekanizmalarının oluşturduğu cinsiyet şemasında çevrenin etkisi de vurgulanmaktadır (Demirtaş, 2002: 92).

Çocukların zihinlerinde kurdukları cinsiyet şeması düşünce sistemlerini etkilemekte, yeni bilgi çocukların şemalarında uygun olan yere konumlandırılmaktadır. Cinsiyet şeması, düşünce sisteminde o kadar baskındır ki cinsiyetle ilgili olmayan kavramlar bile eril ya da dişil olarak kategorize edilebilmekte, serçe kuşu kadınsı bir algı yaratırken şahin erkeksi bir algı yaratabilmektedir. Kadın ve erkek ayrımının büyük önem taşıdığı ve vurgulandığı kültürlerde yaşanan olayların çoğunda cinsiyete dayalı bir algılama mekanizması gelişmektedir. Cinsiyetin toplumsal olaylardaki yoğun etkisinin azaltılabilmesi için bireye ait özelliklerin, bireyin davranışlarının öznelliğinin farkına varılması, sosyal olayların cinsiyete göre şekillendirilmemesi ve alakalı olmayan konulara dahi cinsiyet unsurunun etki yaratmasının önüne geçilmesi gerekmektedir (Bem, 1983: 68-75).

1.3. Toplumsal Cinsiyete Yönelik Kalıp Yargılar

Kalıp yargılar toplumda bireyleri kategorilere ayırırken kullanılan, bireylerle özdeşleştirilmiş yargıları ifade etmektedir. Toplumun, belirli özelliklerin bir grupta var olmasına ya da olmamasına yönelik inancı, o grupla ilgili kabul edilmiş kalıp yargıları ifade etmektedir (Hortaçsu, 1998: 239). Barış ve çatışma konularıyla olan yakın ilişkisi, kalıp yargıların güncel araştırma konularından biri olmasını sağlamıştır. Kalıp yargılarla ilgili ilk araştırmalar, zenci ve Yahudi gibi azınlık grupların üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmalarda gruplarla ilgili olumsuz görüşlerin neler olduğunu ve görüşlerin olumlu hale dönüştürülmesi için neler yapılabileceğini tespit etmek amaçlanmıştır. Kalıp yargılarla ilgili araştırmalar güncellenerek varlıklarını sürdürmektedirler (Hortaçsu, 1998: 230-231).

Kalıp yargıların toplumsal hayata olan önemli etkisi kavramın hangi faktörleri etkilediğiyle ilgili araştırmalar yapılmasını sağlamıştır. Bireyin zihnindeki kalıp yargılar, algılarını, yargılarını ve davranışlarını etkilemektedir. Algılama sürecindeki bilişsel süreçler kalıp yargılardan etkilenmektedir. Bireyin, üyesi olduğu grupla özdeşleştirilen özelliklerden farklı özellikleri olsa da grup ile özdeşleştirilmiş kalıp yargıların yansıdığı özelliklerinin hatırlanma ihtimali daha yüksektir. Kalıp yargılar, bireyin grubunun homojen parçalarından biri olduğunun kabul edilmesine dolayısıyla bireyin bireyselliğini kaybetmesine neden olabilmektedir. Bireyin kişisel özellikleri göz ardı edilmekte, bireyden grupla özdeşleştirilmiş tutum ve davranışlar beklenmektedir. Kalıp yargıların toplumda yarattığı bir diğer etki ise ayrımcılığa neden olabilmesidir. Ayrımcılık yapılarak bireye ve gruba karşı negatif tutum beslenebileceği gibi ters ayrımcılık ve numunecilik uygulanarak da kalıp yargılar tutumlara yansıtılabilir (Hortaçsu, 1998: 254-260). Kalıp yargılar sosyal hayat üzerinde önemli etkiler yaratmakta, bireylerin zihninde oluşan yargılar; tutum, inanç ve davranışlara dönüşerek toplumsal hayatı etkilemektedir (Hortaçsu, 1998: 239).

Kalıp yargılar gruplarla ilgili genellemeler yapılmasına neden olmaktadır. Toplumda gruplandırma yapılırken, en fazla kullanılan özelliklerden birisi cinsiyettir. Cinsiyet, toplumsal grupların kadın ve erkek olarak tekrar gruplandırılması için kullanılan bir kriterdir. Örneğin ırkı nedeniyle kalıp yargıların olduğu bir gruptaki kadınlar ve erkekler cinsiyetleri doğrultusunda tekrar ayrıştırılmakta, cinsiyetlere göre kalıp yargılar tekrar şekillenmektedir. Fizyolojik olarak 23. kromozomda Y yerine X olması sosyal olarak çok farklı hayatlar yaşanmasına neden olmaktadır. Kadınlar ve erkekler için neyin uygun olup olmadığına yazılı olmayan ancak zihinlerde kazılı olan kalıp yargılar karar vermektedir. Kalıp yargılar toplumun bireyden beklentilerini cinsiyetlerine göre şekillendirmektedir. Kalıp yargıların cinsiyet merkezli etkisinin tüm toplumlarda aynı düzeyde olduğu söylenememektedir. Ancak dünyanın pek çok kesiminde kalıp yargılar kadınlar ve erkekler için farklı genellemelerin yapılmasına neden olmaktadır. Örneğin toplumda erkeklerden güç ve kontrol sahibi olmaları, evlerinin geçimini sağlamaları; kadınlardan ise sabırlı davranmaları, anlayışlı olmaları, evin düzenini korumaları ve insani ilişkilerde uyumu sağlamaları beklenmektedir (Günay ve Bener, 2011: 157-158).

Kalıp yargılar belirli özelliklere sahip olan bireylerle ilgili toplumda oluşturulan ve paylaşılan yargılar olarak ifade edilebilir. Bireylerin bir bireye veya duruma karşı gösterdikleri tutumlarda bir tutarlılıktan bahsedilebilirken, kalıp yargılar için aynı durum söz konusu değildir (Greenwald ve Banaji, 1995: 14). Örneğin Türk toplumunda sarışın kadınların güzel olduğuna dair olumlu bir yargı olmakla beraber, zekasının düşük olduğunu ima eden olumsuz yargılar da yer almaktadır. Toplum tarafından oluşturulmuş, öğrenilmiş kalıp yargılar olumlu ve olumsuz yönleriyle bireyin tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Bireyler, etnik köken, ırk, cinsiyet, meslek grupları, ten rengi gibi özelliklere göre kategorilere ayrılmaktadır. Oysaki kategorilere ayrılmış ve aynı oldukları düşünülen insan gruplarının içerisinde çok farklı özelliklere sahip bireyler yer almaktadır. Kalıp yargılı düşünme nedeniyle bireyler gruplandıkları insanlarda, varlığına inandırıldıkları özelliklere odaklanarak bireysel farklılıklarını görememektedirler. Toplumun ve dolayısıyla bireyin zihninde gruplarla

ilgili kalıplaşmış düşüncelerin oluşmasının nedeni bireylerin gerçek özellikleri değil sosyal ve ekonomik statüleridir. Kalıp yargılara sahip olan bireyler, olumsuz kalıp yargılarla kodladıkları grupların üyelerine karşı, öğrenilmiş bir tavır sergilemektedirler. İnsan yapısının gruplara yönelik kalıp yargılar oluşturmaya meyilli olduğu ifade edilmektedir. Bireyler sergiledikleri tutum ve davranışların doğru olup olmadığı üzerinde düşünmemekte, en risksiz ve kolay yolu seçerek toplum tarafından kabul görmüş tutum ve davranışları grup üyelerine yöneltilmektedirler (Dökmen, 2018b: 31-32).

Dünya tarihine bakıldığında kadınların, toplum tarafından kabul görmüş, doğru olduğuna yönelik dayanağı bulunmayan yargıların mağduru olduğu görülmektedir. Eserleri ve düşünceleriyle bilim dünyasına büyük katkı sağlamış bilim insanları dahi kadın ve erkek ayrımı üzerinde durmuş ve bugün olduğu gibi geçmişte de kadınlara yönelik olumsuz kalıp yargıları dile getirmiştir. Farklı dönemlerde ve farklı kültürlerde yaşamış olan bilim insanları ve düşünürler toplumsal cinsiyetin etkisiyle birbirlerine benzer söylemler kullanarak kadınlara yönelik olumsuz kalıp yargılarını ifade etmiştir. Milattan önce 427 yılında Atina'da dünyaya gelen (Demirci, 2007: 114), felsefe tarihinin en önemli filozoflarından birisi olan Platon, erkeğin iyi ve uyumlu, kadının ise kötü ve uyumsuz olduğunu ileri sürmektedir. Hatta kadın olmak bir ceza olarak algılanmakta, ruh göçüyle ilgili ifadelerde eğer erkek korkak ve adil davranmadığı bir hayat yaşarsa ikinci hayatında kadın olarak dünyaya geleceği ifade edilmektedir. Kadın olmanın erkeğin uygun davranışları sergilememesi durumunda gerçekleştirilecek bir cezalandırma yöntemi olduğu ifade edilmektedir. Platon'un kadın ve erkek arasında yaptığı bir diğer kıyaslamaya göre kadınlar tüm işlerde erkeklerden daha zayıftır. On yedinci yüzyılın ikinci yarısında yaşamış olan ünlü İngiliz Filozof John Lock (Arslan, 2013: 182), bireyin erkek olmasının akıllı olması için yeterli bir sebep olduğunu ileri sürmüştür. Kadınların ise doğal yapıları gereği akıllı olabilmeye ihtimallerinin olmadığını, akıldan yoksun olmaları sebebiyle hür ve eşit bir birey statüsü kazanamayacaklarını, kadınların kamusal hayata katılmamaları gerektiğini ifade etmektedir. On sekizinci yüzyıl filozoflarından ve aydınlanma çağının

mimarlarından biri olan, toplumsal eşitsizliklere karşı gösterdiği direniş nedeniyle tutuklanan, Fransız filozof Jean Jacques Rousseau (Korkmaz ve Öktem, 2014: 174-176), kadının biyolojik özellikleri nedeniyle erkeğin eşi ve yardımcısı konumunda olması gerektiğini ifade etmiştir. Rousseau'ya göre kadınlar, biyolojik özellikleri kaynaklı olarak hareketlerini aklıyla değil duygularıyla yönetmektedir. Şefkat ve merhametin filozofu olarak anılan, on dokuzuncu yüzyılın önemli filozoflarından Arthur Schopenhauer (Akın, 2018: 126-127), kadınlara kurnazlık ve güzellik özelliklerinin doğa tarafından verildiğini ve kadınların bu özellikleri sayesinde erkekleri kontrol altına aldığını ileri sürmektedir. Doğanın kadınlara verdiği güzelliğin ve kurnazlığın türün devamlılığını sağlamak için gerekli olduğu, kadının hayattaki temel görevi türün devamlılığını sağlamak olduğu ifade edilmiştir. Schopenhauer, kadınları fizyolojik ve zihinsel olarak zayıf görmekte, kadınların mantık yürütmede erkeklerin gerisinde olduğunu, büyük işler yapabilecek kapasitelerinin olmadığını ifade etmektedir. Alman filozof Nietzsche (1844-1900), on dokuzuncu yüzyılda yaşamış, düşünceleriyle pek çok düşünürü etkilemiştir (Nietzsche, 2005: 5-7). Nietzsche, kadınların güçsüz ve aciz olduğunu; en önemli sanatlarının yalan, en büyük derdinin görünüş ve güzellik olduğunu; kadınların kafese kapatılması ve uçmasının engellenmesi gereken bir canlı olduğunu ileri sürmektedir. Kadınların erkeklerle eşit olması için verilen çabayı sığ bir davranış olarak yorumlamaktadır. On sekizinci yüzyılın kadın egemenliğine girdiğini bu nedenle toplumun hayalperest, yüzeysel, sarhoş, ödlelik özelliklere sahip olduğunu ileri sürmektedir (Tutar, 2017: 36-39).

Toplum tarafından benimsenmiş kalıp yargılar erkeklerin kadınlardan daha saldırgan davranışlar sergilediğini ileri sürmektedir. Erkeklerin saldırgan davranışları, kadınların saldırgan davranışlarına kıyasla daha yüksek düzeyde kabul görmektedir. Toplumdaki bu kalıp yargı kadın ve erkek aynı düzeyde saldırganlık gösterdiğinde, kadının saldırganlık düzeyinin daha yüksek algılanmasına neden olmaktadır (Dökmen, 2018b: 152). Bu kalıp yargı kadınların birbirleriyle yaşadıkları çatışmaların erkeklerin hemcinsleriyle yaşadıkları çatışmalara nazaran daha saldırgan yorumlanmasının altında yatan sebeplerden biri olarak ifade edilebilir. Çalışma

hayatında da birbirleriyle saldırgan ilişkiler kuran erkeklerin ilişkisi normal olarak algılanırken, kadınların saldırgan davranışlar sergilemesi anormal olarak algılanabilmektedir. Kadınların ve erkeklerin saldırgan tutum ve davranışları aynı düzeyde olsa dahi kadınların ilişkilerinde daha yüksek düzeyde saldırgan olduğu yönünde algı oluşabilmektedir.

1.4. Toplumsal Cinsiyet Roller

Çocukluk döneminden itibaren bireyin cinsiyetine uygun; tercihler yapması, beceriler edinmesi, kişilik özellikleri kazanması, davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Bireyin yaşadığı bu gelişim süreci psikolojide cinsiyet yazma süreci olarak ifade edilmektedir. Birey cinsiyet yazma sürecinde cinsiyetinin kendisine yüklediği anlamı kabul etmekte ve benimsemektedir (Bem, 1983: 598).

Rol kavramı tiyatral jargonda yer alan, tiyatrodaki anlamından esinlenilerek sosyolojide de kullanılmaya başlayan bir kavramdır (Dökmen, 2018b: 28). Oyuncunun farklı senaryolara göre farklı roller üstlendiği gibi birey de sosyal hayatının farklı alanlarında farklı roller üstlenmekte, üstlendiği rollere göre farklı tutum ve davranışlar sergilemektedir. Birey toplumdaki statüsüne göre üstlendiği rolün gerekliliklerini yerine getirmektedir (Vatandaş, 2007: 33). Tiyatroda seyircilerin rolü oynayan oyuncudan beklediğini, toplum da rolü üstlenen bireyden beklemekte, toplum tarafından rolün gerekliliklerinin gerçekleştirilmesi için bireye baskı yapılmaktadır. Role yönelik beklentiler sosyal hayatı şekillendirmede etkili olmaktadır. Roller ile ilgili beklentileri etkileyen önemli kavramlardan birisi de cinsiyettir. Cinsiyet kavramı, kişilerin davranışlarıyla ilgili beklentileri büyük ölçüde şekillendirmektedir. Geleneksel bakış açısıyla değerlendirme yapan pek çok birey toplumsal cinsiyet rollerinin kadın ve erkek olarak ikiye ayrıldığını kabul etmektedir. Ancak son dönemlerde erkeklerle özdeşleştirilen rol özelliklerinin sadece erkeklerde, kadınlarla özdeşleştirilen rollerin sadece kadınlarda gözlemlenebileceğine dair görüşlere karşı çıkmaktadır.

Geleneksel olarak feminen ve maskülen olarak gruplandırılan cinsiyet rollerine kadın ve erkek rol özelliklerinin ikisine de özgü davranışları olan androjen cinsiyet rolü eklenmiştir (Dökmen, 2018a: 81).

Toplumsal cinsiyete bağlı olarak rol kavramı bireyin eril ya da dişil rollerden birini üstlenmesini ve üstlendiği rolün gerekliliklerini yerine getirmesini beklemektedir. Toplumsal roller paylaştırılırken kullanılan, tarihin bilinen en eski kriterlerinden birisi cinsiyettir (Vatandaş, 2007: 34). Kadının ve erkeğin toplumsal hayattaki rolleri incelendiğinde, erkeklere verilmiş rollere kadınlarınkinden daha olumlu anlamlar yüklendiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin toplum tarafından benimsenmiş ve kabul edilmiş olması cinsiyetler arasındaki ayrımcılığın toplumda meşrulaşmasına neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin benimsendiği toplumlarda, kadınlar çalışma hayatındaki rolünü tamamladıktan sonra çalışma hayatı dışındaki rollerinin gerekliliklerini yerine getirmekte, erkeklerin düşünmek zorunda olmadığı yükümlülükleri üstlenmek zorunda kalmaktadır. İş yerindeki çalışma süresini tamamlayan kadının akşam yemeğini düşünmesi doğal kabul edilirken pek çok erkek akşam yemeğini düşünmemektedir. Kadınlar, çalışma hayatında yer alarak toplumsal cinsiyet rollerinin erkeklerle özdeşleştirdiği yükümlülükleri üstlenirken, erkekler kadın olma rolüyle özdeşleştirilen yükümlükleri aynı düzeyde üstlenmemektedir (Sankır, 2010: 1).

Kadının, çalışma hayatında yer alması, cinsiyet rollerine ilişkin ayrımın yapılmasını engelleyememekle birlikte, paylaşım dayalı cinsiyet rolleri kavramının oluşmasında etkili olmaktadır. Ekonomik hayatta yaşanan gelişmelerle beraber kadınların çalışma hayatındaki varlığının doğal olduğuna yönelik bir algı oluşmaya başlamıştır. Tek maaş ile geçimde yaşanan sıkıntılar da kadınların gelir sağlamalarının önemini arttırmış, kadınların çalışması pek çok aile için gerekli olan bir durum haline almıştır. Bununla beraber kadın ve erkeğin ev ekonomisine katkıda bulunması gerektiğinin kabul edildiği toplumlarda bile ev içi sorumlulukların yeniden şekillenmesinin gerekliliği göz ardı edilmiştir. Ev dışında çalışma hayatına başlayan

kadınlardan, çalışmadıkları dönemlerdeki gibi ev içi sorumlulukları yerine getirmeleri beklenmektedir. Kadının ev içindeki rolünün değişmesine yönelik bu denli büyük bir direncin olmasının sebebi toplum tarafından üretilmiş kalıp yargıların olumsuz etkisidir. Toplum tarafından farklı değişkenlere dayanarak üretilmiş kalıp yargılar, bireylerin hayatlarını olumsuz olarak etkilemektedir. Kalıp yargıların pek çok olumsuz yönüne maruz kalan kadınlar toplumun kendilerinden beklediği geleneksel cinsiyet rollerini kabullenebilmektedirler (Günay ve Bener, 2011: 160-164). Bu noktada kadınların, hemcinslerine biçilen rolleri sorgulaması büyük önem taşımaktadır. Öncelikli olarak kadınların toplumun kendilerine biçtiği rolü kabullenmek zorunda olmadıklarını fark etmeleri gerekmektedir. Simone de Beauvoir kadınların erkeğin nesnesi durumuna getirilerek, kendi yaşamının sorumluluğunu almasının engellendiğini ifade etmektedir. Kadınların yaşam sorumluluğunu tekrar üstlenmeleri gerektiği ifade edilmektedir. Simone de Beauvoir kadının baskı altında tutulmasının sebebinin yalnızca erkekler olmadığını, yaşamının sorumluluğunu üstlenmeyen kadınların da kendilerine baskı uyguladıklarını ifade etmektedir (Gaarder, 2018: 516-517).

1.5. Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Gelişimini Etkileyen Faktörler

İnsan davranışları çok fazla değişkenden etkilenecek şekilde şekillenmektedir. Bireyin cinsiyete yüklediği anlamda pek çok değişkenin etkisiyle şekillenmektedir. Araştırmanın bu bölümünde toplumsal cinsiyet rollerinin gelişimini etkileyen faktörlerden aile, arkadaş grupları, eğitim kurumları ve ders kitapları, kitle iletişim araçları, oyun ve oyuncaklar ile ilgili açıklamalara yer verilecektir.

1.5.1. Aile

Ailenin yapısı, bireyin hayatını derinden etkileme gücüne sahip önemli bir etkidir. Bununla birlikte hiçbir teorinin ebeveynlerin yapısını anlatmak ve açıklamak için yeterli olmadığı ifade edilmektedir (Rossi, 1984: 1). Dolayısıyla ailenin tutumunun bireyin toplumsal cinsiyet algısında nasıl ve ne düzeyde bir etki yarattığını saptamak kolay değildir. Bununla beraber ailenin, bireyin toplumsal cinsiyet kavramıyla ilgili algısını etkileyen önemli bir değişken olduğunu söylemek mümkündür.

Bireyin cinsiyeti doğrultusunda kendisinden beklenenleri öğrendiği ilk yer ailesidir. Doğuştan itibaren içerisinde bulunduğu ailenin cinsiyet rollerine karşı olan bakış açısı çocukların toplumsal cinsiyet algısı üzerinde büyük rol oynamaktadır (Karabekmez, Yıldırım, Akamca, Ellez, ve Üner, 2018: 53). Çocukların toplumsal cinsiyet davranışlarının annelerinin toplumsal cinsiyet yargılarından (Karabekmez vd., 2018: 18), eğitim düzeylerinden (Aylaz, Güneş, Uzun, ve Ünal, 2014: 183) etkilendiğini ortaya koyan araştırmalar aile faktörünün, bireyin toplumsal cinsiyet algısı üzerindeki etkisini göstermektedir. Bireylerin annelerinin eğitim düzeyi ile cinsiyete dayalı rol ayrımcılığı yapma tutumu arasında negatif bir ilişki bulunduğunu ifade eden çalışmalar alanyazında yer almaktadır (Aylaz vd., 2014: 183).

Bireylerin kişilik özellikleri çok sayıda farklı değişkenin etkileşimiyle oluşmaktadır. Kişilik özellikleri; kalıtsal özellikler, sosyo-kültürel faktörler, sosyal sınıf, yaşanılan yerin coğrafi ve fiziki şartları, doğum sırası, teknolojik araçlar gibi pek çok faktörün etkisiyle şekillenmektedir. Bireyin kişilik özelliklerini ve dolayısıyla tutum ve davranışlarını etkileyen önemli faktörlerden birisi de ailedir (Yılmaz ve Eroğlu, 2013: 72-77). Bireyin toplumsal cinsiyet algısının oluşumunda da aile yapısı büyük önem taşımaktadır. Toplumsal cinsiyete yönelik kalıp yargılar doğrultusunda belirlenen kurallar, çocuğun anne karnındaki varlığının öğrenilmesinden itibaren işlemeye başlamaktadır. Bireyler hayat ile tanıştıkları ilk ortam olan ailelerinden

edindikleri pek çok bilgiyi gerçek ve doğru olarak kabul etmektedir. Toplumsal cinsiyet kuralları değerlendirildiğinde erkeğin temel görevi evi geçindirmek, kadının temel görevi ise ev ve çocuk bakımının sorumluluğunu yerine getirmektir (Moya, Exposito, ve Ruiz, 2000: 825). Birey, ailesinden öğrendikleri doğrultusunda, erkek ise evi geçindirmek zorunda olduğuna, kadın ise ev ve çocuk bakımını üstlenmek zorunda olduğuna inanmaktadır. Çocuklar, ailelerinden cinsiyetlerine uygun olarak nasıl davranmaları gerektiği yönündeki kalıp yargıları öğrenmekte, öğrendikleri doğrultusunda yaşadıkları dönemde ve gelecekte kendilerinden neyin beklendiğini, hangi davranışların olumlu hangi davranışların olumsuz karşılanacağını kavramaktadır (Powell ve Greenhaus, 2010: 1012). Bireylerin öğrendikleri toplumsal cinsiyet kuralları hayatlarının hemen her alanında etkisini hissettirmektedir. Kadından, sabırlı ve anlayışlı olması, evin düzenini sağlaması, insan ilişkilerini yönetmesi; erkekten, güçlü olması, ailenin geçimini sağlaması, etkin ve kontrollü olması beklenmektedir. Toplumun beklentileri ailedeki görev dağılımında da etkili olmaktadır. Toplumsal cinsiyet kurallarının benimsendiği ailelerde yetişen çocukların, sorumlulukları ve alışkanlıkları toplumsal cinsiyet rollerinin belirlediği doğrultuda şekillenecektir (Günay ve Bener, 2011: 158-160).

Geleneksel yapıda iş bölümü, cinsiyet değişkeni dikkate alınarak şekillenmektedir. Ancak küreselleşmenin ve kentleşmenin etkisiyle beraber toplumsal cinsiyete dayalı rollerin yapısında değişim yaşanmaktadır. Kadının ekonomik hayattaki alanı genişledikçe cinsiyete dayalı rol dağılımının geleneksel yapısı değişmektedir. Kadının ev dışında ve ücretli olarak çalışmaya başlamasıyla kadın ve erkeğe atfedilen rollerin özelliklerinde değişimler yaşanmıştır. Ancak kadınların ekonomik hayatta yer almasının zorunlu olduğu algısı, erkeklerin çocuk ve ev bakımı yükümlülüklerini üstlenmelerinin zorunluluğu algısından daha kolay oluşmuştur. Kadınların asli görevinin ev ve çocuk bakımı olduğu yönündeki kalıp yargıların gücü, erkeklerin ev ve çocuk bakımı sorumluluklarını üstlenmemelerine neden olmaktadır. Ailede kadın olma rolüne para kazanma sorumluluğu eklenmekte ancak kadının eski sorumluluklarını da devam ettirmesi beklenmektedir. Bu durum ailedeki rol

paylaşımında kadın aleyhine bir dengesizliğe neden olmaktadır. Ailelerde toplumsal cinsiyet kurallarının etkisi; sosyo-ekonomik düzey, eşlerin eğitim düzeyi, evlilik kararında eşlerin mi yoksa üçüncü kişilerin mi etkili olduğu, evli kalma süresi, aile tipi, yerleşim yeri, bulunulan bölgenin kültürel özellikleri gibi değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Ailenin sosyal, kültürel, ekonomik çevresi ailede cinsiyete dayalı iş bölümünün şekillenmesinde etkili olmaktadır. Yüksek sosyo-ekonomik düzey ve eğitim düzeyi, çiftlerin kendi iradeleriyle evliliğe karar vermesi, kadının evin ekonomisine katkı düzeyinin artması, evlilik süresinin uzun olması, ailedeki kişi sayısının artışı, kentte yaşama gibi faktörlere dayalı olarak aile içindeki sorumlulukların dengelendiği ve rol dağılımında eşitlikçi bir yönelim olduğu görülmektedir (Günay ve Bener, 2011: 158-160).

1.5.2. Arkadaş Grupları

Toplumsal cinsiyet rollerinin oluşmasında ve devamlılığının sağlanmasında etkili olan faktörlerden birisi de arkadaş gruplarıdır. Çocukluk dönemi itibariyle cinsiyete yönelik kalıp yargılar pek çok sosyal ilişkiyi etkilediği gibi arkadaşlık ilişkilerini de etkilemektedir (Kalan, 2010: 81). Bireyin toplumsal cinsiyet algısı arkadaş ilişkilerini etkilediği gibi, arkadaş gruplarının özellikleri de bireyi etkilemektedir. Toplumsal cinsiyet algısının yerleşmiş olduğu toplumlarda yetişen bireyler sosyal öğrenme ile kabul ettikleri gerçek ve doğruları arkadaşlık ilişkilerinden beklemekte ve bu kabulleri arkadaşlık ilişkilerine yansıtmaktadır. Akran çocuklar, toplumun cinsiyetlere uygun gördüğü şekilde hareket edenleri ödüllendirip, etmeyenleri cezalandırmaktadırlar. Ailenin de etkisiyle erkek çocukları, toplumsal cinsiyet kurallarına, kız çocuklarına oranla daha yüksek düzeyde bağlılık göstermektedir. Erkek çocuklar oyun arkadaşlarının toplumun belirlediği cinsiyet kurallarına uygun davranmamaları durumunda kız çocuklarına kıyasla daha olumsuz tepkiler vermektedir. Kız çocukları faaliyetin cinsiyetle olan ilişkisinden ziyade oyun arkadaşının hemcinsi olmasını daha çok önemsemektedir. Erkek çocukları da

hemcinsleriyle ilişki kurmaya daha istekli olmakla birlikte, kızlarla özdeşleştirilmiş davranışlarda bulunan hemcinslerini olumsuz olarak eleştirmektedir. Erkek çocuklar ve kız çocuklar kıyaslandığında karşı cinse yakıştırılan bir davranışı sergileyen erkek çocuklar, arkadaşları tarafından çok daha fazla olumsuz tepki almaktadır. Erkek çocuklar, toplumsal cinsiyet kurallarına göre kızlar çocukları için olduğu algılanan bir faaliyet gerçekleştirdiğinde “*Aptalsın, bu kızlar için!*” “*Şimdi sen bir kızsın.*” gibi tepkiler alabilmektedir. Bu olumsuz tepkiler erkek çocuklarının kızlarla ilişkilendirilen faaliyetleri sergileyebilmeleri önünde önemli bir engel olarak görülmektedir (Bussey ve Bandura, 1999: 700).

Arkadaş gruplarının toplumsal cinsiyet algısına olan etkisinin, aile kavramının etkisi ile de ilişkili olan yönleri bulunmaktadır. Aileler, arkadaş seçme sürecinde çocuklarına müdahale edip, kendilerine uygun olan arkadaş gruplarıyla arkadaşlık etmeleri doğrultusunda çocuklarını yönlendirmek istemektedirler. Aileler, kendilerine uygun olmadığını düşündükleri arkadaş gruplarından çocuklarını uzaklaştırmayı istemektedir. Çocukların da içgüdülerinin etkisiyle ailelerine uygun özelliklere sahip olan arkadaş gruplarına daha yakın hissettiği ifade edilmektedir. Toplumsal cinsiyet açısından değerlendirildiğinde çocuk/genç ailesinde görüp öğrendiği kadın ve erkek rollerini benimsemiş arkadaş gruplarına yakın olacak ve ailesinden öğrendiklerini pekiştirecektir. Çocukların akranlarıyla olan ilişkileri değerlendirildiğinde hemcinsleriyle kurulan ilişkilerde daha başarılı oldukları görülmektedir. Karşı cinse karşı olan tutum ve davranışlar değerlendirildiğinde ise kız çocuklarının erkek çocuklarına karşı daha ılımlı, erkek çocuklarının ise kız çocuklarına karşı sert ve alaycı bir tavır sergilediği görülmektedir (Sabuncuoğlu, 2006: 116-117).

Bireylerin karşılıklı konuşmalarında sergiledikleri tavır toplumsal cinsiyete yönelik algılarıyla ilgili ipuçları vermektedir. Konuşma tarzı dahi bireylerin toplumsal cinsiyet algılarına göre değişmektedir. Ergenlik dönemindeki gençler arasında gerçekleştirilen toplumsal cinsiyet konulu bir tartışmada, gençlerin hemcinslerinin yer aldığı gruplarda söz kesme teşebbüsleri birbirlerine yakın düzeydeyken erkeklerin ve

kadınların beraber oldukları grupta erkeklerin söz kesme girişiminin daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Aynı cinste olan gençler tartışırken katılımcıların cinsiyet kimliklerini arka planda bıraktıkları gözlemlenmiştir. Konuşmaya farklı cins katılımcılar dahil olduğunda ise toplumsal cinsiyet kuralları devreye girmiş, erkeksi ve kadınsı tavırlar belirginleşmeye başlamıştır (Atakan ve Tekdemir Yurtdaş, 2013: 15-26). Sosyalleşme sürecindeki önemli gruplardan birisi arkadaş gruplarıdır. İnsanlar sosyal hayatlarının pek çok alanında arkadaşlık ilişkileri kurmaktadır. Sosyal yaşam dikkate alındığında okul döneminin başlamasıyla beraber pek çok insan ailesinden daha uzun bir süre arkadaşlarıyla beraber vakit geçirebilmektedir. Dolayısıyla arkadaş grubundaki bireylerin birbirini etkileme ve birbirinden etkilenme ihtimali göz ardı edilmemelidir. Toplumsal cinsiyet rollerinin gelişiminde arkadaş gruplarının etkisi dikkate alınmalıdır.

1.5.3. Eğitim Kurumları

Eğitim-öğretim kurumları bireylerin toplumsallaşma sürecinde etkili olan önemli faktörlerden birisidir. Bugün pek çok ülke zorunlu eğitim-öğretim sistemi uygulamaktadır. Bu nedenle ülkenin büyük bir bölümü, benzer sistemde ve düşünce tarzında olan eğitim kurumlarının uygulamalarından faydalanarak eğitim-öğretim hizmeti almaktadır. Ortak uygulamalar toplumdaki bireylerin birbirleriyle benzer bakış açıları geliştirmelerinde etkili olabilmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin gelişimi de eğitim-öğretim kurumlarının programlarından ve ekipmanlarından etkilenebilmektedir.

Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak dünyadaki pek çok ülkenin yoğunlaştığı bir konudur. Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen milenyum kalkınma hedefleri içinde toplumsal cinsiyetin yarattığı olumsuz algının ortadan kaldırılmasını destekleyecek ve devletlerin cinsiyet ayrımcılığına müdahale etmesini sağlayacak yönlendirmeler yer almaktadır. Oluşturulan eylem planlarıyla kadınların eğitim alma konusundaki imkanlarının artırılması ve cinsiyete yönelik ayrımcılığın

ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Ancak yapılan çalışmalara rağmen eğitimde cinsiyet ayrımcılığı devam etmektedir. Eğitim-öğretim faaliyetleri toplumdaki egemen kültürün etkisi altında kalmaktadır. Müfredatlarda cinsiyet ayrımcılığı yaratmayacak şekilde düzenlemeler yapılmaya çalışılsa da toplumdaki cinsiyetçi bakış açısı eğitim sürecine yansımaktadır. Kız öğrencilerin iyi, sessiz, başarılı; erkek öğrencilerin ise sert, asi, delikanlı olmaları beklenmektedir. Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına uygun olarak kadın ve erkeğe biçilen roller okullarda da etkisini göstermektedir. Okullarda cinsiyetçi kalıp yargılarının üretimiyle ilgili yapılan araştırmalarda; okulun, öğretmenlerin ve eğitim araçlarının etkisi incelenmiştir. Gerçekleştirilen araştırmalarla erkek ve kız öğrencilere eşit muamele edilmesi, ders materyallerinin cinsiyetçi olmaması, matematik, fen ve teknoloji alanlarına kız öğrencilerin erişim sağlayabilmesi, cinsiyet ayrımcılığı konusunda bilinçli eğitimcilerin yetiştirilmesi amaçlanmıştır (Sayılan, 2012: 13-15). Eğitim kurumlarının uygulamalarıyla beraber kitaplar da toplumsal cinsiyete yönelik kalıp yargıların oluşmasında etkili olan faktörlerden birisi olarak gösterilmektedir. Bebeklik döneminden başlayarak okunan ve okutulan kitapların içeriği de toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının oluşumu açısından önem taşımaktadır. Kadın ve erkeği resmetme biçimi, kadın ve erkeğin karakterlere sayıca dağılımı, eserleri yazan yazarların cinsiyeti, kadın ve erkek karakterlerin sahip oldukları nitelikler cinsiyetle ilgili mesaj vermektedir. Bu kriterler üzerinde odaklanılan araştırmalardan pek çoğunda kadınlar aleyhine bir eşitsizlik olduğu göze çarpmaktadır (Dökmen, 2018b: 137-139).

Erken yaşlarda başlayan okul hayatı bireyin sosyal hayatında pek çok alana etki etmekte, tutumlarında değişirici ve geliştirici rol oynamaktadır. Okul döneminde kazanılan deneyimler, öğrenilen bilgiler bireyin tüm hayatını etkileyecek tutumlara, inançlara ve davranışlara dönüşebilmektedir. Okullar bireylerin toplumsal cinsiyet rollerine karşı olan bakış açılarını da etkilemektedir. Eğitim-öğretim ile ilgili devlet politikaları, öğretmenler, okulun sosyal ortamı cinsiyet rolleriyle ilgili mesajlar vermektedir. Eğitim-öğretim için vazgeçilmez bir araç olan kitaplar da cinsiyet rolleriyle ilgili açık ve örtük mesajlar vermektedir. Türkiye'deki altıncı sınıf ders

kitaplarının incelendiği bir araştırma sonucunda, kitaplarda erkeklere kadınlara oranla daha çok yer verildiği sonucuna ulaşılmıştır. Kitaplarda mesleki çeşitlilik olarak erkekler kadınlardan avantajlı durumdadır. Eğitim-öğretim kitaplarında kadınlar ev içi sorumlulukları yerine getiren, erkekler ise ev dışında geçimi sağlamak zorunda olan bireyler olarak nitelendirilmektedir. Kişilik özellikleri olarak ise kadınlar zayıf ve pasif, erkekler ise güçlü ve zeki bireyler olarak yansıtılmıştır. Araştırma sonuçları kitapların, cinsiyet rolleriyle ilgili geleneksel yargılardan etkilendiğini göstermektedir. Kitapların içeriği, toplumun cinsiyet rollerine yönelik bakış açısıyla tutarlı olarak hazırlanmakta ve kitabı okuyan bireylerin de toplumsal cinsiyet algısının oluşmasına ve değişmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle kullanılan araçlar toplumda istenilen değişimi sağlayacak şekilde geliştirilmelidir (Kılıç ve Eyüp, 2011).

Toplumsal cinsiyetin eğitim-öğretimde neden olduğu olumsuzluklar incelenmekte ve olumsuzlukların ortadan kaldırılması için çalışmalar yapılmaktadır. Ancak yapılan çalışmalar sonucunda eğitim-öğretimde radikal bir iyileşmeden söz edilememektedir. Okulların cinsiyet ayrımcılığı içeren sistemleri sadece eğitim yapılan kurumun kültürünü değil, aynı zamanda tüm toplumun yapısını etkilemektedir. Cinsiyetçi eğitim programları bireylerin cinsiyetçi toplum üyelerine dönüşmelerinde etkili olmaktadır. Cinsiyetçi bir toplumda yetişen bireyler ailelerinden ve çevrelerinden gördükleri ayrımcılığı, eğitim-öğretim kurumlarındaki cinsiyetçilikle pekiştirmektedir (Sayılan, 2012: 20-21).

1.5.4. Kitle İletişim Araçları

Kitle iletişim araçları toplumun büyük bir kesimine mesaj verme özelliğine sahip olmakta ve bu özelliği nedeniyle pek çok sosyal konuda olduğu gibi toplumsal cinsiyet rollerinin gelişimi üzerinde de etkili olmaktadır. Kitle iletişim araçları içerisinde televizyonun etki düzeyinin fazla olduğu bilinmektedir. Televizyon sahip olduğu görsel avantaj sayesinde toplumun değer ve inançlarını izleyiciye sunma konusunda etkili

olmaktadır. Görüntü sunabilme özelliği televizyona avantaj sağlamakta, işitsel araçlara kıyasla izleyicinin algısı üzerinde daha etkili olmasına imkan tanımaktadır. Geçmiş dönemlere kıyasla farklı görsel iletişim kanallarının sayısı ve kullanımı artış göstermiştir. Ancak televizyon toplumu etkileyebilecek önemli bir iletişim aracı olarak varlığını sürdürmektedir. Pek çok ailede, evlerin baş köşesinde yer alan televizyon, ekranda gösterilen görüntünün gerçekliğini izleyenlere inandırma gücüne sahiptir. Televizyondaki reklamlar (Uluyağcı ve Yılmaz, 2007: 148), diziler (Ünür, 2013), gündüz programları (Etiler ve Zengin, 2015: 137) ve eğlence programları (Copeland, 1989: 213) aracılığıyla toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirecek açık ve örtülü mesajlar verilmektedir.

Reklamlar kitle iletişim araçları tarafından kullanılan ve mesaj verme konusunda etkili olan araçlardan birisidir. Reklamlar izleyicinin ya da dinleyicinin ilgisini çekebilmek için profesyonelce hazırlanmaktadır. Reklamda yer alan açık ve örtük mesajlar etkileyici ve ikna edici teknikler kullanılarak izleyiciye, okuyucuya ya da dinleyiciye sunulmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili içeriye sahip reklamlar, sunulduğu kitlede etkili olabilmektedir. Geçmiş dönemlere kıyasla reklamlarda toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını pekiştirecek örneklerde azalma yaşandığı görülmektedir (Ford, Voli, Honeycutt ve Casey, 1998). Bununla birlikte reklamlardaki cinsiyet kalıp yargılarının tamamen ortadan kalktığını söylemek mümkün değildir. Toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıların televizyon reklamlarındaki durumu incelendiğinde kültürün etkisi de ortaya çıkmaktadır. Farklı kültürlerin kitle iletişim araçlarındaki reklamlarda cinsiyet kalıp yargılarının yer alma düzeyleri değişiklik göstermektedir. Farklı ülkelerde gerçekleştirilen araştırmalarda, reklamlardaki cinsiyete dayalı kalıp yargıların farklı düzeylerde olduğu görülmektedir (Furnham, Babitzkow, ve Ugucconi, 2000: 96). Cinsiyet kalıp yargılarının etkisindeki reklamlarda kadınlar ev içinde gösterilerek kadının yerinin evi olduğu imajı örtük mesajlarla izleyiciye iletilmekte, toplumsal cinsiyet rollerinin kadın ve erkek için çizdiği profile uygun temalar reklamlarda yer almaktadır (Ford, Voli, Honeycutt Jr, ve Casey, 1998). Medyada kadınların cinsellikleri üzerine odaklanması da toplumsal cinsiyet algısıyla

ilişkilendirilmektedir. Görsel iletişim kanallarında kadınların vücutlarına, erkeklerin ise yüzlerine odaklanıldığı ifade edilmekte, bu uygulama alanyazında face-ism olarak adlandırılmaktadır (Copeland, 1989: 209).

Cinsiyete yönelik algının oluşması çocukluk döneminden başlayarak oluşan bir süreçtir. Bu nedenle çocuklara yönelik mesaj veren kitle iletişim araçları da toplumsal cinsiyet rollerinin gelişiminde önemli bir etken olarak ifade edilmektedir. Çocuklar tüketici olarak alışverişte son karar verici durumda olmasalar bile alışverişini yönlendirici konumundadırlar. Bu durum tutundurma araçlarının çocuklara yönelik olarak hazırlanmasına neden olmaktadır. İşitsel ve/veya görsel özelliklerinin avantajlarından yararlanarak ürünlerin izleyicinin zihninde yer etmesini amaçlayan tutundurma araçları cinsiyet rolleriyle ilgili de toplum üzerinde etkili olabilecek mesajlar vermektedir. Kinder reklamları üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, reklam filminde yer alan çocukların toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına göre kurgulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Reklam filmlerinde anne mutfakta baba iş yerinde gösterilmiştir. Kız çocukları bebekle, erkek çocukları topla oynamaktadır. Uzman kişiler tarafından akılda kalması amaçlanarak hazırlanmış reklamlarda yer alan mesajlar izleyicilerin zihninde yer etmektedir. Tekrarlanma özelliği sayesinde kalıcılık düzeyi yüksek olan tutundurma yöntemlerinin hazırlanma aşamasında titizlik gösterilmesi gerekmektedir. Tutundurma araçları verdikleri açık ve örtülü mesajlarla toplumun cinsiyete yönelik kalıp yargılarının oluşmasında veya varlığının sürdürülmesinde etkili olabilmekte, toplumsal cinsiyet rollerinin toplum tarafından benimsenmesine neden olmaktadır (Kalan, 2010: 87).

Cinsiyet rollerine ilişkin mesajların verildiği kitle iletişim araçlarından birisi de internet teknolojileridir. Sanal ortamlarda verilen mesajlar, toplumsal cinsiyet algısı ile ilgili ip ucu vermekle birlikte, paylaşımlar aracılığıyla toplumsal cinsiyet algısının oluşumuna ve gelişimine etki edebilmektedir. Bireylerin sosyal ağ profillerinde verdikleri bilgiler incelendiğinde kadınlar ve erkekler arasında farklılık olduğu sonucuna ulaşan araştırmalar alanyazında yer almaktadır. Kadınların sosyal ağ

profillerinde arkadaşlarının, ailelerinin, tatillerinin, okullarının görüntülerini paylaştığı; erkeklerin ise sporla ilgili görüntüler paylaştığı sonucuna ulaşan araştırmalarla birlikte (Bond, 2009: 33) sosyal ağ profil fotoğraflarının içeriğinde cinsiyete bağlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar da alan yazında yer almaktadır (Hum vd., 2011: 1828). Bond tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçları incelendiğinde kadınların toplumsal cinsiyet rollerini vurgulayan paylaşımlarının yoğunlukta olduğu görülmektedir (Bond, 2009: 33). Türkiye’de gerçekleştirilen bir araştırma sonucuna göre evli kadınlar sosyal ağ profillerinde çocuklarının olduğu resimleri kullanmakta ve benlik sunumlarını toplumsal beklentiye ve cinsiyet rollerine uygun olarak yapmaktadırlar (Uçar, 2015: 336). İnternet aracılığı ile erişilen ortamlardaki paylaşımlar bireyin ve dolayısıyla toplumun cinsiyet rollerine bakış açısıyla ilgili bilgi vermekte, cinsiyete yönelik bakış açısının paylaşılması ve yaygınlaşması üzerinde etkili olabilmektedir.

1.5.5. Oyun ve Oyuncaklar

Bireylerin, cinsiyetlerine göre nasıl davranması gerektiğiyle ilgili pek çok mesaj çocukluk dönemlerindeki oyunlarla verilmektedir. Oyun ve oyuncaklar aracılığıyla kız çocuklarına annelik ve ev işlerinden sorumlu olan kişi rolleri benimsetilmekte, sınırlarının ev olduğu mesajı verilmektedir. Erkek çocuklar ise soyut düşünmelerini sağlayacak oyunlara yönlendirilmektedir. Böylelikle erkek çocuklara ev dışı sosyal ilişkilerde aktif olmalarının doğal ve gerekli olduğu yönünde mesajlar verilmektedir (Karabekmez vd., 2018: 53). Çocukların hayalini kurdukları meslekler dahi cinsiyetlere göre farklılaşmaktadır. Hayal edilen meslekler cinsiyete göre yapılan oyuncak seçimlerinden etkilenmekte; erkek çocukları genellikle pilot, araba yarışçısı, astronot, futbolcu olmayı hayal ederken kız çocukları genellikle öğretmen, hemşire ve doktor olmayı hayal etmektedir. Hayal edilen mesleklerin seçimini etkileyen önemli bir değişken, çocuğun oynaması için seçilmiş oyuncakların niteliğidir. Erkekler için güçlü ve maceracı özelliklere sahip arabalar, uçaklar oyuncak olarak seçilirken; kızlar için

ev ve çocuk bakımıyla ilişkilendirilecek ev gereçleri, bebekler oyuncak olarak seçilmektedir (Kalan, 2010: 81).

Gelişen teknolojiyle beraber oynanan oyunlarda değişiklik göstermektedir. Pek çok çocuk dijital oyunlara büyük ilgi duymaktadır. Oyunların çocukların yeteneklerine olan etkisi pek çok araştırmaya konu olmuştur. Araştırmalar dijital oyunların çocukların uzaysal zekalarını geliştirmede pozitif yönlü etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Yang ve Chen'in gerçekleştirdiği araştırma sonuçları dijital oyunların uzaysal zekaya olan pozitif etkisini desteklemektedir. Araştırmada bağımsız değişken olarak seçilen oyunu, oynamadan önce çocukların uzaysal zekaları ölçülmüştür. Erkek çocukların uzaysal zekalarının kız çocuklarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Oyun sonrasında her iki cinsiyetteki çocukların da uzaysal yeteneklerinde artış olduğu gözlemlenmiştir. Oyun sonrası uzaysal yetenekler incelendiğinde erkek ve kız çocukları arasındaki farkın azaldığı görülmüştür. Bu durum kız çocuklarının oyun sonrası gelişiminin erkek çocuklardan daha hızlı olduğunu göstermektedir. Araştırma sonucu kadınlara gelişim imkanı tanındığında, etkili araçlar kullanıldığında erkeklerin başarılı olduğu düşünülen soyut kavramlarda başarılı olabileceklerini göstermektedir. Çocukların yönlendirildiği oyunlar zeka yapılarını ve yeteneklerini etkilemektedir. Bu nedenle oyunları erkek ve kadın oyunu olarak iki farklı kümeye ayırmamak; çocukların cinsiyetlerinden bağımsız olarak oyun oynamalarını ve her oyunun farklı kazanımlarının çocuklar tarafından elde edilmesini sağlamak amaçlanmalıdır (Yang ve Chen, 2010).

1.6. Kadın ve Erkek Ayrı mı?

Cinsiyetle ilgili farklılıklar iki yaşından itibaren sorgulamaya başlamakta, çocuklar ikinci yaşlarından itibaren cinsiyet farklılıklarıyla ilgili sorular sormaktadır (Yavuzer, 2003: 226). Cinsiyetler arasındaki farklılıklar, çocukluk döneminden başlayarak merak konusu olmuştur. Cinsiyete dayalı farklılıklar doğrultusunda,

geleneksel bakış açısına göre toplumdaki bireyler kadın ve erkek olarak iki gruba ayrılmıştır. Kadınların ve erkeklerin farklılığıyla ilgili toplumda kabul edilmiş ancak gerçekliği kanıtlanmamış pek çok yargı bulunmaktadır. Cinsiyetler arasındaki farklılıklar konusu pek çok bilimsel araştırmanın konusu olmuştur. Kadınların ve erkeklerin farklı olup olmadığı, farklı olmaları durumunda bu farklılıkların nedenlerinin ne olduğu ile ilgili soruların cevaplarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Farklılıkların biyolojik nedenlerden mi yoksa sosyal nedenlerden mi kaynaklandığı araştırılmış, araştırmalarda birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarında cinsiyete dayalı farklılıklara yönelik genel geçer bir sonuca ulaşılamamıştır. Biyolojik olarak bakıldığında kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıklar cinsiyet farklılıkları olarak isimlendirilmektedir. Cinsiyet farklılıkları kendi arasında birincil cinsiyet özelliklerine bağlı farklılıklar ve ikincil cinsiyet özelliklerine bağlı farklılıklar olarak ikiye ayrılmaktadır. Birincil cinsiyet özellikleri erkek ve kadın cinsiyeti için temel ayırt edici özelliklerdir. Kadınların 23. kromozom çiftinin XX erkeklerin ise XY olması birincil cinsiyet özellikleri farkına örnek olarak verilebilir. İkincil cinsiyet özelliklerine bağlı farklılıklar ise kadınlar ve erkekler arasında ayırt edici biyolojik yönleri ortaya koymaktadır. Ancak ikincil cinsiyet özelliklerinde, birincil cinsiyet özelliklerindeki net farklılıklardan bahsedilememektedir. Örneğin erkeklerin tüy oranının kadınlara göre daha fazla olması normal kabul edilen biyolojik bir özelliktir. Ancak bir erkekte daha tüylü bir kadın olabileceği gibi, bir kadından daha az tüylü bir erkek de olabilir. Cinsiyet farklılıklarına neden olan etkenlerden biri biyolojik nedenler iken diğeri sosyal nedenlerdir. Sosyal nedenlerden kaynaklanan cinsiyet farklılıkları toplumsal cinsiyet farklılıkları olarak adlandırılmaktadır. Toplumsal cinsiyet farklılıklarının birey üzerinde baskıcı bir etkisi olmakla beraber aslında gerçek bir farklılık söz konusu değildir. Yazılı olmayan ancak en az yazılılar kadar güçlü olan kurallar toplumdaki bireylerin hayatlarını cinsiyetleri doğrultusunda şekillendirmektedir. Oysa ki dünyadaki tüm insani özellikleri, tek bir özelliğe bağlı olarak sınıflandırmak mümkün değildir. Kadınlarla özdeşleştirilmiş pek çok özelliğe sahip erkekler ve erkeklerle özdeşleştirilmiş pek çok özelliğe sahip kadınlar bulunmaktadır (Dökmen, 2018b: 23-

25). Ancak kadın ve erkek arasındaki farklılıkları ve dolayısıyla hemcinsler arasındaki benzerlikleri vurgulayan görüşler alan yazında yer almaktadır.

Biyolojik özelliklerin kadın ve erkek arasında farklılıklar yarattığına inanan biyolojik deterministler, bu farklılıkların kromozomlardan, hormonlardan ve cinsiyetlere özgü olan doğal karakteristik özelliklerden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Sosyal inşacılık yaklaşımını benimseyen bireyler ise toplumsal cinsiyet kurallarında erkeklere ve kadınlara uygulanan farklılıkların sosyal ve kültürel süreçlerin etkisiyle oluştuğunu savunmaktadır. Toplumlarda geçerli olan kurallarla ilgili genelleme yapmak mümkün olmamakla birlikte, dünyanın genelinde kadınların erkeklere göre dezavantajlı olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte farklı kültürlerde, toplumsal cinsiyet algısının değiştiği ifade edilmektedir. Farklı kültürlerde cinsiyete yönelik algının değişmesi, kadın ve erkek arasındaki farklılıkların sadece biyolojik sebeplerle açıklanamayacağını göstermektedir. Kadının biyolojik özelliklerinin değişmediği dönemlerde, dişilik özelliklerinin zamana, mekana göre farklı yorumlanması, biyolojik faktörlerin cinsiyetin sosyal hayata olan etkisini açıklamada yetersiz kaldığını göstermektedir. Dişilik fiziksel incelikle, ücretli olarak çalışmamakla, cinsel duygunun olmamasıyla ilişkilendirildiği gibi geçim için gelir elde etmeyle ve cinsel olarak kendine güven duymak ile de ilişkilendirilebilmektedir. Aynı biyolojik özelliklere sahip olunmasına rağmen, mekan ve zaman faktörüne bağlı olarak, kadın olmaya yüklenen anlamdaki farklılık, biyolojik faktörlerin bugünkü toplumsal cinsiyet farklılıklarını açıklamada yetersiz olduğunu göstermektedir (Tutar, 2017: 34-36).

Bireylerin karakteristik özelliklerinin cinsiyetleri ile olan ilişkisi pek çok araştırmanın konusu olmuştur. Yapılan araştırmaların bir bölümü çocukluk dönemindeki farklılıkları incelerken, bir bölümü de yetişkinlik dönemindeki farklılıklara odaklanmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda erkek çocuklarının kız çocuklara göre daha saldırgan olduğuna yönelik sonuçlara ulaşılmıştır. Yetişkinlik dönemi incelendiğinde ise erkeklerin kadınlardan daha saldırgan olduğu, ancak saldırganlık

davranışındaki cinsiyet farklılığının yıllar itibariyle azalma eğilimi gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın ile erkeğin saldırganlıklarının birbirlerine çok yakın düzeyde olduğu sonucuna ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır. Yardımseverlik ve ilgi-bakım vericilik özellikleri incelendiğinde kız çocuklarının erkek çocuklara kıyasla daha yardımsever olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak cinsiyetler arasındaki fark büyük bir farklılık değildir. Yetişkin örneklem üzerinde yapılan araştırma sonuçlarında ise geleneksel cinsiyet rollerinde kabul edilenin aksine erkeklerin kadınlara kıyasla daha yardımsever olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul başarısı arasındaki fark incelendiğinde anaokulundan üçüncü sınıfa kadar kız çocuklarının üstünlüğünden bahsedilirken ilerleyen dönemlerde aradaki farkın kapandığı görülmüştür. Çocukların başarı güdüleri incelendiğinde erkek çocukların erkeksi olarak algılanan alanlarda başarılı olmayı, kız çocuklarının ise kadınsı olarak algılanan alanlarda başarılı olmayı daha fazla önemseydiği sonucuna ulaşılmıştır. Kız çocuklarının başarılı olamayacaklarına dair erkeklere kıyasla daha fazla kaygı yaşadığı, erkek çocuklarının risk alma konusunda daha cesur olduğu; kız çocuklarının erkek çocuklara oranla empati kurmada daha kabiliyetli olduğu ile ilgili araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. Konuşma ve okumada yaşanan güçlükler, hiperaktivite, düşmanca davranma, duygusal ve sosyal olgunlaşma geriliği erkek çocuklarında; kaygı bozukluğu, ergenlik döneminde depresyona girme ve yeme bozukluğu kız çocuklarında daha sık rastlanılan gelişimsel problemlerdir. Çocuklardaki uyma davranışı incelendiğinde, kız çocuklarının yetişkinlerin ve yaşlılarının yönlendirmelerine ve taleplerine karşı erkeklere kıyasla daha fazla kabul edici olduğu görülmüştür. Kız çocukları yetişkinlerden yardım almaya eğilimli, bağımlılık oranları yüksek iken erkek çocuklarının daha baskın ve atılgan oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yetişkinlerin uyma davranışının cinsiyetle olan ilişkisini inceleyen çalışmalar da alanyazında yer almaktadır. Bireyin toplumsal baskı nedeniyle davranışlarını biçimlendirmesi uyma davranışı olarak nitelendirilmektedir. Geleneksel olarak kadınların uyma davranışını daha fazla sergilemeleri beklenmektedir. Bununla birlikte, uyma davranışında kadınlar ile erkekler arasında küçük farklılıklar olduğunu, farklılığın grup baskısının etkisinden kaynaklandığını gösteren araştırma sonuçları bulunmaktadır. Yetişkinlik döneminde yapılan araştırma

sonuçlarına göre kadınların sözel yetenek bakımından erkeklerden küçük bir fark ile üstün oldukları, matematiksel kavramların anlaşılmasında hiçbir yaş döneminde cinsiyet farkının olmadığı, problem çözmede ilk ve orta dönemlerde farklılığın olmadığı, lise ve üniversite dönemlerinde ise erkekler lehine bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sözsüz iletişimde kadınların daha başarılı olmasının nedenlerinden biri olarak kadınların toplumdaki statülerinin daha düşük olması gösterilmiştir. Toplumda statüsü düşük olan bireylerin sergilediği davranışlar kadınlar tarafından da sergilenmektedir. Temkinli, gergin ve fiziksel olarak mesafeli olma, temas etmekten kaçınma, göz teması kurmama, daha fazla gülümseme davranışları düşük statüdeki bireylerle beraber, kadınlar tarafından da sergilenen davranışlar olarak nitelendirilmektedir. Kadınlar da düşük statüdeki insanlar gibi yüksek statüdeki insanların davranışlarını takip edip, davranışlarını karşılarındaki bireyin durumuna göre düzenlemektedir. Grup davranışları incelendiğinde kadınların grup tartışmalarında daha arkadaşça ve uzlaşmacı bir tavır sergilediği görülmektedir. Kadınların ve erkeklerin grup liderliğiyle ilgili davranışları incelendiğinde; erkeklerin görev tanımlama ve ödül aracılığı ile motive etmeye önem veren iş yönelimli liderlik tarzını benimsediği görülmektedir. Kadınlar ise demokratik, katılımcı, olumlu duyguların devamlılığını sağlamaya önem veren, grup içerisindeki sosyal etkileşimi önemseyen duygusal-sosyal yönelimli bir liderlik tarzı benimsemektedir. Bununla beraber kadınların da erkekler kadar görev eğilimli olduğu sonucuna ulaşılan araştırma sonuçları da alanyazında yer almaktadır. Etkili lider olmak ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde ise cinsiyetin anlamlı bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılan araştırma sonuçları alanyazında yer almaktadır (Dökmen, 2018b: 151-167).

Kadın çalışanların erkek çalışanlar kadar iyi çalışıp çalışmadığı konusu çatışmaların, yanlış anlaşılmanın ve desteksiz görüşlerin olduğu bir konu olarak ifade edilmektedir. Araştırma konularının çok azında bu konu kadar çatışmalara, yanlış anlaşılmalara ve desteksiz görüşlere rastlandığı ifade edilmiştir. Kadınlar ve erkekler kıyaslandığında; iş verimliliğini etkileyecek özellikler, problem çözme becerisi, analitik düşünme, mücadele etme, motive olma, sosyalleşme ve öğrenme

yetileri açısından aralarında önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Kadınlar çalışma hayatında anlaşmaya meyilli ve otorite karşısında saygılı bir tavır benimserken erkekler daha agresif ve yüksek başarı beklentisi olan bir tavır sergilemektedirler. Ancak bu farklılıklar önemli sayılabilecek bir düzeyde değildir. Çalışma hayatındaki performansları ilgili olarak da kadın ve erkek arasında önemli bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla beraber erkeklerin egemen olduğu çalışma ortamlarında başarılı olan kadın yöneticilerin daha az istendiği, daha fazla saldırgan olarak algılandığı ifade edilmiştir (Robbins ve Judge, 2012: 45).

Kadınlar ve erkekler arasında farklılığı araştırılan konulardan birisi de cinsiyet ayrımcılığına karşı gösterdikleri tutum ve davranışlardır. Yapılan araştırmalardan genel bir sonuç çıkarmanın mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Araştırma sonuçlarında kadınların kadın ya da erkeklere karşı çok düşük düzeyde olumsuz davranış sergiledikleri, erkeklerin ise erkeklere düşük düzeyde, kadınlara ise daha yüksek düzeyde olumsuz davranışlar sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan farklı olarak kadınların hemcinsleri lehine kayırmacılık yaptığını, kadınların hemcinsleriyle iç grup yanlılığı yaptıklarını ifade eden araştırmalar da alanyazında yer almaktadır (Dökmen, 2018b: 118-119). Dönmez tarafından yapılan araştırma sonuçları ise kadınların da kadınlara karşı ön yargılı olduğunu ifade etmektedir (Dönmez, 2017).

Alanyazında yer alan meta-analiz çalışmaları incelendiğinde kadın ve erkek arasındaki farkın düşünülenden çok daha az olduğu görülmektedir. İki cinsiyet arasındaki benzerliklerin farklılıklardan daha fazla olduğu araştırma sonuçlarıyla ortaya konmaktadır. Cinsiyetler arasındaki farklılıklar cinsiyete yönelik oluşturulmuş kalıp yargılar nedeniyle var olduğundan çok daha fazla sayıda olarak algılanmaktadır. Cinsiyete yönelik kalıp yargılara uyumlu olarak kabullenilmiş cinsiyet farklılıklarının çok az bir kısmı araştırmalarla desteklenmiştir. Cinsiyet farklılıklarıyla ilgili daha güvenilir sonuçlar elde edebilmek için konuyla ilgili çok sayıda ve ayrıntılı araştırmalar yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte araştırmalar gerçekleştirilirken zaman,

mekan, bireysel hayat deneyimleri, durumsal faktörler dikkate alınmalıdır. Araştırmanın yapıldığı ortamdaki değişkenler araştırma sonuçları üzerinde etkili olmaktadır. İnsan davranışları koşullara göre farklılaşmaktadır. Bu nedenle davranışları kadın ve erkeğe göre ikiye ayırmak; davranışların şekillenmesinde etkili olan pek çok değişkenin dikkate alınmamasına neden olmaktadır. İnsan davranışlarının karmaşık olduğu ifade edilmektedir. Sadece cinsiyet değişkenine odaklanmak, insan davranışlarının basite indirgenmesine neden olmaktadır. Araştırmalar sonucunda kadın ile erkek arasında tespit edilen farklılıklar kadınların zaafı erkeklerin ise üstünlüğü olarak algılanmaktadır. Aynı özellik cinsiyeti erkek olan bireylerde gözlemlendiğinde olumlu, kadınlarda gözlemlendiğinde olumsuz olarak algılanmaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı ile ilgili odaklanılması gereken konu; bireyin cinsiyetinin tüm özelliklerinin temel kaynağı olduğu, tüm erkeklerin ve tüm kadınların genellenebilir özelliklere sahip olduğu ve erkeklerin genel özelliklerinin kadınlarınkinden üstün olduğu yönündeki kalıp yargıların değişmesidir (Dökmen, 2018b: 185-190).

Biyolojik olarak cinsiyet ile ilgili yapılan sınıflandırmanın genel kabul görmüş grupları kadın ve erkek cinsiyetleridir. Ancak bazı araştırmacılar yapılan bu gruplandırmayı doğru bulmamaktadır. Bireyin erkeklere ve kadınlara ait olduğu düşünülen fizyolojik özellikleri aynı bedende taşıyabileceği ifade edilmektedir. Bu kapsamda kadın ve erkek gruplarıyla beraber toplam beş cinsiyetin varlığı iddia edilmektedir. Kabul edilmiş iki grubun dışında hem testise hem de yumurtalığa sahip olan bireyler üçüncü grubu, testise sahip olan ancak kadınlara ait özellikleri de taşıyan bireyler dördüncü grubu, yumurtalığa sahip olan ancak erkeğe ait biyolojik özelliklere de sahip olanlar beşinci grubu oluşturmaktadır (Fausto-Sterling, 1993: 21). Freud da çalışmalarında iki cinsiyetlilik kavramını ortaya koymuş, doğumdan ölüme kadar tüm erkeklerin kadınsı, tüm kadınların da erkeksi özelliklere sahip olduğunu ifade etmiştir (Dökmen, 2018b: 45).

1.7. Feminizm ve Postmodern Feminizm

Araştırmanın yorumlayıcı çatısı postmodern feminizmdir. Postmodern feminizm kavramını açıklamadan önce feminizm kavramıyla ilgili açıklamalara yer verilecektir. Feminizm Latince’de kadın anlamına gelen “*femine*” kelimesinden türetilmiştir. Fransız düşünür Charles Fourier (1772-1837), “*fêminisme*” kavramının isim babası olarak kabul edilmektedir. İlk kez 1808 yılında “*Thborie De Quatre Mouvements Et Des Destinbes Gbnbrales*” adlı eserin birinci baskısında feminizm ifadesi yer almaktadır. Charles Fourier, kadınların özgürlüklerine kavuşmalarının hukuki ve ekonomik olarak erkeklere olan bağımlılıklarını ortadan kaldırmakla mümkün olabileceğini söyleyen cesur bir düşünür olarak ifade edilmektedir (Offen, 1988: 45). Feminizm, cinsiyet ilişkilerinin toplum üzerindeki etkisini incelemektedir. Feminist ideolojiye sahip olan araştırmacıların temel amacı, kadının değersizleştirilmiş statüsünü yükseltmek ve erkek figürünün toplumdaki baskınlığını dengelemektir. Kadınlar, sosyal hayattaki konularından dolayı erkeklerden farklı ve öznel deneyimler yaşamaktadırlar. Pek çok kesim tarafından bilimin olmazsa olmazı olarak nitelendirilen tarafsız, mantığa dayalı, görev odaklı ve araçsal olan pozitivistimin, erkek bakış açısının özelliklerini taşıdığı ifade edilmektedir. Mevcut sosyolojik teorilerin büyük bir kısmı erkek bakış açısıyla oluşturulmuş, kadın bakış açısı yok sayılmıştır. Cinsiyetin etkisi toplumsal olayların hemen hepsine yansıdığı gibi bilimde de etkisini göstermektedir. Feminist ideoloji, bilimsel çalışmaların üzerinde erkeksi bakış açısının etkisini vurgulayarak kadınların öznel durumlarının bilimin içerisinde yer alması gerektiğini vurgulamaktadır. Bilimin rasyonel ve bilim insanının nesnel olduğunu savunan yapısalcı kuramların aksine; feminizm bilimin öznel olan yönünü ele almaktadır. Feminizm bilim üretme faaliyetinde uzun zamandır eksik bırakılmış kadın olma faktörünü bilime dahil eden bir kuramdır. Bilim üretme faaliyetinde çoğulcu bir bakış açısı benimsemekte, sosyal hayat üzerinde gerçekleştirilecek çalışmalarda tek bir yöntemin, tek bir gerçek ve tek bir doğrunun olmadığını iddia etmektedir. Erkek bakış açısıyla oluşturulmuş kuramlar ile kadınlara has olan durumların anlaşılması mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Feminist araştırmacılar, feminizmin kadınların

sosyal hayatlarının her alanını; günlük yaşamlarını, sosyal eylemlerini, politik duruşlarını içeren eklektik bir bakış açısına sahip bir kuram olmasını amaçlamaktadır. Sosyal alanların pek çoğunda olduğu gibi kadın ile ilgili konuların da tek disiplin ile açıklanması zor olduğu, feminizmin disiplinler arası bir yöntem benimseyerek kadın ile ilgili konulara açıklama getirmeyi amaçladığı ifade edilmektedir (Tutar, 2017: 148-151).

Erkek egemenliği hemen her alanı etkilediği gibi bilimi ve bilimsel kuralları da etkilemiştir. Kadının bilim dünyasında yok sayılmasına tepki olarak, feminist kuram ortaya çıkmıştır. Erkek bakış açısının güdümünde olan bilim anlayışının epistemolojik ve metodolojik yapısı feminist kuram tarafından sorgulanmaktadır. Feminist kuramların erkek egemen bilime yönelttiği eleştiriler beş başlık altında ifade edilebilir (Tutar, 2017: 158-161):

- Pozitivist yaklaşımın iddia ettiği, bilimin nesnel olduğu görüşü feminizm tarafından eleştirilmektedir. Bilim insanlar tarafından yapılan bir faaliyettir. Hiçbir faaliyetin, faaliyeti gerçekleştiren kişiden bağımsız olarak değerlemeyeceği gibi bilimin de uygulayıcısından bağımsız olarak değerlendirilemeyeceği ifade edilmiştir. Bilim insanının, bilime karşı duruşuna paralel olarak farklı düşünceler, görüşler, kuramlar ortaya çıkabilmektedir.

- Feminizme göre mevcut bilimsel teoriler erilliğin merkeze alındığı bir bakış açısıyla geliştirilmiştir. Dolayısıyla mevcut bilimsel kuramların varsayımlarının, kadınlar için de geçerli olduğunu iddia etmek mümkün değildir. Kuramların ve kuramlarda kullanılan dilin kadın olma durumunu da dikkate alarak tekrar geliştirilmesi gerekmektedir.

- Feminist kuram, bilimin günlük yaşamdan ayrı olarak nitelendirildiği yaklaşımları reddetmektedir. Kuramlar ve yaşamlar arasında geçişgen bir yapı olması,

kuramların üzerinde yorum yaptıkları bireylerden kopuk olmaması ve sadece kavramsal düzeyde kalmaması gerektiği ifade edilmiştir. Cinsiyete yönelik bakış açısının da bu düşünceler doğrultusunda oluşturulmasının ve kuramların oluşturulmasında kadınların temsili sağlanmasının gerektiği vurgulanmıştır.

- Feminist kuram, disiplinlerin birbirlerinden kopuk olmasını bilimin sonu olarak nitelendirmektedir. Bilim üretirken disiplinler arası yöntemlerin uygulanması gerektiğini, araştırma konularının tek bir bakış açısıyla değerlendirilmemesini, bütüncül bir bakış açısını benimsenmesini vurgulamaktadır.

- Feminist kurama göre dil, gerçekleri ortaya koymaktan çok ataerkil ve eril kuramları oluşturmak için kullanılan bir araçtır. Erkek merkezli olarak oluşturulmuş bilim dilinde, gerçeği yansıtan, tarafsız ve şeffaf bir dilin varlığından söz edilememektedir.

Farklı dönemlerde, farklı araştırmacıların odaklandığı konulara bağlı olarak feminizm türleri oluşmuştur. Feminizm türlerinin konuları incelendiğinde; liberal feminizmin, kadın hakları ve kadının eşit statü kazanmasına; radikal feminizmin, kadının toplum içinde maruz kaldığı ataerkillik kaynaklı baskıya; Marksist feminizmin, kapitalizmin kadının üzerindeki olumsuz etkilerine (Tutar, 2017: 148), sosyalist feminizmin, kadının sosyal hayatta karşı karşıya kaldığı haksızlıkların sınıf baskısı ve ideolojilerle olan ilişkisine; kültürel feminizmin, kadınların barışçıl ve işbirlikçi yapılarının kültüre yansıtılarak kadınsı bir kültürün oluşturulması gerekliliğine; varoluşçu feminizmin, kadınların özgürlüklerinin ve kendilerini ifade etmelerinin önündeki engellere ve bu engellerin ortadan kalkması için yapılması gerekenlere; psikanalitik feminizmin toplumsal cinsiyet kurallarının bireylerin biyolojik özellikleri nedeniyle değil psikolojik olarak oluşturulduğuna (Şenkal, 2016: 98), postmodern feminizmin, ise tek bir feminizm türüyle kadınların yaşanmışlıklarının ortaya

konulamayacağına, çokluğa ve farklılığa önem verilmesi gerektiğine (Güler, 2017: 158) odaklandığı görülmektedir.

Feminist kuramlar, kadınların tecrübe ettikleri dezavantajlı durumlara ilişkin ortak bir konu etrafında çalışmalar yapmakla birlikte, odaklandıkları konular ve araştırma yöntemleriyle birbirlerinden farklılaşmaktadırlar. Bu araştırmanın yorumlayıcı çatısı postmodern feminizmdir. Postmodernizm, temelsizliği temel alan bir düşünce yapısına sahiptir. Tüm kategorilere olduğu gibi cinsiyet kategorilerine de karşı çıkmaktadır. Postmodernizmin bu yönünden beslenen postmodern feminizm de kategori olarak kabul edilen kadınlık kavramına karşı çıkmaktadır. Postmodern feminizm farklı kadınlık deneyimlerine odaklanarak feminizmde çoğulculuğa fırsat tanımaktadır (Saliya, 2017: 51). Postmodern feminizmin düşünce yapısı post yapısalcılığın ve postmodernizmin düşünce yapısından etkilenmiştir (Tutar, 2017: 154). Post yapısalcı düşünce sistemi; yapılan kesin tanımlamaların, sabit ilişkilerin ve sabit kimliklerin varlığına karşı çıkararak zamana, mekana ve koşula göre nedenlerin ve sonuçların değişim göstereceğini ileri sürmektedir (Gür, 2013: 186-187). Postmodernizmin ne olduğuna yönelik tek bir tanım bulmak zordur. Farklı disiplinlerden, farklı araştırmacılar postmodernizmi farklı tanımlamışlardır. Postmodernizm sanat, mimari, tiyatro, edebiyat, sinema, fotoğraf, felsefe gibi sosyal hayattaki pek çok alanı etkilemiş bir akımdır (Yıldız, 2005). Postmodernizmi ifade edecek bir kavram düşünüldüğünde bu kavram “şüphencilik” olarak ifade edilebilmektedir. Postmodern düşünce klasik Yunan felsefesinden itibaren kabul gören tüm doğrulara şüpheyile bakılması gerektiğini savunur. Şüphencilik ilke edinmiş klasik Yunan filozofları akıl yoluyla mutlak bilgiye ulaşmanın mümkün olmadığını, bir konuyla ilgili gerçeğe ulaşılsa dahi şüphe duymanın son bulmayacağını ifade etmiştir (Özsevgeç, 2017: 136). Postmodern kuram toplumsal gerçekliğe yüzeysel olarak değil gizli yönleriyle ve ayrıntılarıyla ulaşmayı amaçlar. Post yapısalcılık ve postmodernizmin etkilediği postmodern feminizmin Mary Joe Frug’un “*A Postmodern Feminist Legal Manifesto*” adlı eseri ile alanyazına girdiği kabul edilir. Postmodern feminizm klasik ve modern tüm sosyolojik yaklaşımlara şüpheyile yaklaşmakta ve bu

yaklaşımları eleştirmektedir. Postmodern feminizm, postmodern yaklaşımın temelinde olan eleştirel bakış açısını benimsemektedir. Modernizmin bilime, teknolojiye, ilerlemeye, düşüncelere, değerlere, varsayımlara karşı mutlak kabulü, postmodernizm tarafından eleştirilmektedir. Postmodern feminizm araştırmalardaki erkek bakış açısını eleştirmekte, kadın bakış açısının yansıtıldığı araştırmalarla alanyazının yenilenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kadının araştırmalardaki dezavantajlı durumunun düzeltilmesi için yaklaşımların kadın-erkek eşitsizliğini dikkate alarak yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Postmodernizmin batıya olan eleştirel ve sorgulayan tavrını postmodern feminizm kadın bakış açısını da dikkate alarak gerçekleştirilmeyi amaçlamaktadır. Feminizm ve postmodern feminizm karşılaştırıldığında ortak yönler olduğu gibi farklı yönlerde bulunmaktadır. Feminizm, aydınlanma döneminin erkek cinsiyetini benimseyen düşünce yapısıyla temellendirilmiştir. Postmodern feminizm akımı ise aydınlanma dönemindeki düşünce yapısına tamamen karşı çıkmaktadır. Feminizm ile postmodern feminizmin ayrıştığı bir diğer nokta ise modernizmle olan ilişkileridir. Modernizm feminizmin ortaya çıkmasında etkili olan bir akımdır, postmodern feminizmin reddettiği bir akımdır. Modernizmin batılı erkeği birincil kadını ise ikincil konuma yerleştirmesi postmodern feminizm tarafından eleştirilmektedir. Kadınlarında erkekler kadar birincil olduğu bir zihniyetle bilimsel yaklaşımların yeniden geliştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Postmodern feminizme göre toplumsal cinsiyetin yarattığı sınıflandırmanın toplumdaki etkisi ve kadının toplum tarafından belirlenmiş konumu değiştirilebilir. Geçmişte varlığı kabul edilmiş mutlak doğruların gerçekliği ve sürekliliği sorgulanmalıdır. Postmodernizme göre yapılan genellemeler doğru değildir. Birey kendi başına bir evrendir. Yaşadığı tüm deneyimler öznedir. Postmodern feminizm, yapılan genellemelerle kadın sorunlarının ortaya konamayacağını ileri sürmektedir. Postmodern feminizmin üzerinde durduğu önemli konulardan birisi de dilin toplumsal cinsiyet kavramı üzerindeki etkisidir. Dil aracılığıyla erkeğin egemen olduğu toplumsal düzen meydana getirilip, kuramsallaştırılmaktadır. Dilde kullanılan kelimeler sanki cinsiyetleri varmışçasına ayrıştırılmıştır. Ceylan gibi ürkek denildiğinde akla kadın, aslan gibi güçlü denildiğinde ise erkek gelmektedir (Tutar, 2017: 154-157).

Postmodern feminizm her bireyin bir kimlik sahibi olduğunu ve cinsiyetin kimlik üretmek için bir kategori olarak görülmemesi gerektiğini iddia etmektedir. Ne kadar insan varsa o kadar kimlik vardır. İnsanların bazı özellikleri dikkate alınarak gerçekleştirilen gruplandırmalar doğru değildir. Postmodern feminizm insan özelliklerinden cinsiyete odaklanır ve sırf kadın olduğu için insanların diğer özelliklerinin dikkate alınmamasını, tek tip sayılmasını reddeder. Her kadın farklıdır. Yaşanmışlıkları farklıdır. Dolayısıyla kadınlarla ilgili konuların genelleme yapılarak anlaşılamayacağı ve tek bir teoriyle açıklanamayacağı ifade edilebilir. Kadını anlamayı, sorunlarını çözecek öneriler sunmayı amaçlayan feminist teorilerin bile her kadın için geçerli olmadığı ifade edilmiştir. Bu nedenle her kadına uygun tek bir feminist teorinin varlığından söz edilememektedir. Kadınların yaşadıkları tecrübelerin temel nedenlerinin sadece; ataerkillik, ırk ya da sınıf gibi kavramlarla açıklanamayacağı ifade edilmiştir. Postmodern feminizm; erkek egemenliğinin, kadınların göz ardı edilmedikleri bir kültürü yeniden inşa etmeleri ile ortadan kaldırılacağını iddia etmektedir. Postmodern feminizmin üzerinde durduğu önemli bir konu da kültürün ve kullanılan dilin erkekler tarafından oluşturulduğudur (Tutar, 2017: 157-158). Sosyal alanda ve bilimde söylenenlerin erkek yanlı tavrını Poulin de la Barre'nin sözleri özetlemektedir (Beauvoir, 2020: 5):

“Erkekler tarafından kadınlar üstüne yazılmış her şeye kuşkuyla yaklaşmak gerekir, çünkü onlar aynı zamanda hem yargıç hem taraftırlar.”

“Sevdiğiniz işi yaparsanız, bir gün bile çalışmış sayılmazsınız.”

Konfüçyüs

2. ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

Araştırmanın bu bölümünde kadınların çalışma hayatına yönelik açıklamalara yer verilmiştir. Çalışma hayatında kadın başlığı kapsamında; dünyada ve Türkiye’de kadınların çalışma hayatında yer alma süreçleri, kadın için çalışma hayatının anlamı, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engeller ve çalışma hayatında kadın ilişkileri başlıkları yer almaktadır.

2.1. Dünyada ve Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatında Yer Alma Süreçleri

Kadınların ikinci cinsiyet olarak sayılması ve erkeklerin kadınlardan daha üstün kabul edilmesinde, ekonomiyle ilgili yaşanan değişimlerin etkili olduğu görülmektedir. Avcılık ve toplayıcılık döneminden tarım ekonomisine geçilen süreçte, toplumdaki erkek egemenliğinin ve ataerkil aile yapısının temelleri atılmıştır. Tarım devrimi kadınların sosyo ekonomik olarak statüsünü kaybetmesinde etkili olmuştur. Tarım toplumunda fiziksel güç ekonomik etkinlik açısından önem kazanmış, bu durum kadının arka planda kalmasına neden olmuştur. Kadının görevi erkeğin hizmetçiliğini yapmak ve çocuk doğurup büyütme olarak tanımlanmış, kırsal bölgelerde kadının görevlerine tarım işçiliği de eklenmiştir. Tarım ekonomisi sonrası yaşanan ticarete ve sanayiye dayalı ekonomik sistemle birlikte batı toplumunda bireye ve topluma karşı olan bakış açısı değişmeye, on beşinci yüzyıldan itibaren bireysel hak ve özgürlükleri temel alan görüşler gelişmeye başlamıştır. Kadınlar sanayi devriminin çalışma

hayatında yarattığı değişimler aracılığıyla toplumsal statülerini yükseltebilme imkanı yakalamıştır (Kaymaz, 2010: 334-343). Sanayi Devrimi ile kadınlar gelir karşılığında başka birisi için çalışmaya başlamıştır. Kadınların çalışma yaşamlarında ücretli iş gücü olarak görülmelerinin başlangıcı, Sanayi Devrimi olarak kabul edilmektedir. Kadın iş gücünün bugünkü anlamıyla ilk kez ifade edilmesine öncü olan Sanayi Devrimi bu bağlamdaki en önemli tarihsel olay olarak kabul edilmektedir (Haşit ve Yaşar, 2015: 5). Erkek egemen olan toplumsal yapının değişiminin kolay olmayacağı bilinmekle birlikte, yaşanan gelişmelerin kadınların haklarını elde etme sürecinin başlangıç adımları olduğunu söylemek mümkündür. Kadınların çalışma hayatındaki haklarını elde etmelerinde yaşanan süreç uzun, sancılı ve henüz tamamlanmamış bir süreç olarak kabul edilmektedir. Yirminci yüzyıla gelindiğinde değil kadınların çalışma alanındaki haklarından, insan olma haklarından dahi layıkıyla söz edilememiştir. İnsan hakları ile ilgili yapılan çalışmalarda kadınlara özgü aksaklıklar göz ardı edilmiş, yirminci yüzyılda dahi yayımlanan bildirge ve belgelerde kadının insan haklarına yönelik konular genel olarak ifade edilen insan hakları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu durum kadınların cinsiyet kaynaklı olarak maruz kaldığı olumsuzlukların; ifade edilmesinde, varlığının kabul edilmesinde ve çözüm sürecine geçilmesinde gecikme yaşanmasına neden olmuştur. 1948 yılında onaylanan İnsan hakları Evrensel Bildirgesi'nde *"Bütün insanlar onur ve haklar bakımından eşit ve özgür doğarlar."* ifadesi yer almaktadır. Bu ifadeyle bildirge, kadın haklarını da koruma altına almış gözükmektedir. Ancak bildirgenin erkek bakış açısı ile hazırlanması ve örneklerini erkeklerin söz sahibi olduğu kamusal alandan seçmesi, kadınların aile içinde ya da işyerinde yaşadıkları insan hakları ihlallerinin ihmal edilmesine neden olmuştur. Mevcut bildirgenin, kadınlar gibi dezavantajlı grupta yer alan diğer grupların da haklarını yeterince koruyamadığı uluslararası toplum tarafından fark edilmiş ve insan hakları ile ilgili yeni düzenlemeler yapılmıştır. Kadının insan haklarıyla ilgili yapılan düzenlemelerde; ilk kuşak haklarda kişisel ve siyasi haklar; ikinci kuşak haklarda ekonomik, sosyal ve kültürel haklar yer almıştır. 8 Mart 1857'de New York'taki tekstil işçilerinin gerçekleştirdiği grev ve hayatını kaybeden kadın işçiler, ekonomik olarak başlayan kadın mücadelesinin yankısının geniş kitlelere ulaşmasını

sağlamıştır. Kadınların ekonomik alanda başlattığı kadının insan hakları mücadelesi; kadının sosyal, kültürel ve siyasal durumuna etki edebilecek insan hakları mücadelesine dönüşmüştür. 1975 yılında Uluslararası Kadın Yılı olarak kutlanmış ve Dünya Kadın Konferansı'nın ilki gerçekleştirilmiştir. 1980 yılında Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) üye ülkelere sunulmuştur. Sözleşmeyle daha önceki hukuki metinlerde yer alan yasal ve biçimsel bir eşitliğin değil gerçek anlamda bir eşitliğin talep edildiği ifade edilmektedir. Sözleşmede kadınlara karşı yöneltilen ayrımcılığın sadece yasal yönleri değil kültürel yönleri de ele alınmıştır. Kadınların cinsiyet kaynaklı sorunlarını ortaya koyan ve bu sorunları çözebilecek çözüm önerileri sunan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni pek çok ülke imzalamak istememiştir. CEDAW, insan hakları sözleşmeleri içerisinde ülkeler tarafından en çok çekince konulan anlaşmalardan birisi olmuştur. Dolayısıyla ülkeler belgeyi imzalamış olsalar dahi bağlı kalmak istemedikleri hükümler ile ilgili haklarını saklı tutmuştur. Toplumun kültürel yapısı, yasalar ile elde edilmiş hakların üstünde dahi etkili olmakta, sözleşmelerin hükümleri toplumsal yapının kabulü şartıyla uygulanabilir olabilmektedir. 1993 yılında gerçekleştirilen Viyana Dünya İnsan Hakları Konferansı, kadının insan haklarıyla ilgili olarak uluslararası boyutta bir etki yaratmıştır. Kadının talep ettiği hakların yalnızca kadınlarla ilgili ayrıcalıklı haklar olduğunu hissettiren kadın hakları ifadesi yerine, kadınların insanlığını vurgulayan kadının insan hakkı ifadesinin, ilk kez kullanıldığı yer Viyana Kongresi'dir. Kongre aracılığıyla kadınların okul hayatlarına engel olunması, zorla evlendirilmesi ve çalışmalarına izin verilmemesi gibi kadınlara yönelik insan hakları ihlalleri, insan hakları konusu kapsamında değerlendirilmeye başlamıştır. Kadının insan hakkı ile ilgili konular; kadının evlilikle ilgili hakları, kadının boşanma ile ilgili hakları, kadının bedensel hakları ve kadının kamu yaşamındaki hakları alanları altında gruplandırılmıştır. Kadının kamu yaşamındaki hakları başlığı altında, çalışma hayatıyla ilgili olarak; izin almadan istediği işte çalışma hakkı, eşit ücret hakkı, ev kadını veya tarımda aile işçisi olarak çalışsa bile sigortalı olma hakkı ile ilgili konular yer almaktadır (Kaypak ve Kahraman, 2016: 303-306).

Türk kadınının toplumsal hayattaki yerini Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası dönem olarak değerlendirmek gerekmektedir. Cumhuriyet öncesi dönemde kadınların eşya gibi alınıp satıldığı köle pazarları Tanzimat sonrasında köleliği yasaklayan uluslararası anlaşmaların kabul edilmesiyle kapatılabildiği. Köle olmayan kadınlar ise erkeğin yanında ikinci sınıf insan muamelesi görmektedir. Bu dönemde kadınların eğitim ve çalışma hayatında yer alması için yüksek düzeyde olmasa da bir çabanın varlığı söz konusu olmuş, toplumdaki iyileşmenin kadınlara özgü sorunların çözülmesi ile mümkün olabileceğine yönelik görüşler oluşmaya başlamıştır. Kadınlar dergi yayımlama aracılığı ile seslerini duyurmaya çalışmış, İkinci Meşrutiyet'te kadınlar tarafından yardım dernekleri adı altında dernekler kurulmuştur. Erkek nüfusunun Birinci Dünya Savaşı'nda görev almasıyla, çalışma hayatındaki görevler kadınlar tarafından üstlenilmiştir. Yaşanan bu zorunlu durum, kadınların çalışma hayatında var olmalarına olanak sağlamıştır. Kadın çalışanların sayısı; sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinde artış göstermiştir. Kadınlar, tarım işletmeleri, PTT ve Maliye Bakanlığı gibi kuruluşlarda, askeri görevlerde yer almıştır. Kurtuluş Savaşı sürecinde yaşananlar Türk kadınının insan haklarını kazanma mücadelesine büyük katkı sağlamıştır. Türk kadını savaşın kazanılmasında büyük rol oynamış, erkeklerle beraber mücadelede aktif olarak yer almıştır. Kadınlar, Mitingler düzenleyerek, dernekler kurup örgütlenerek, cephe için malzeme üreterek, askerlere gıda ve mühimmat taşıyarak, yaralılara hasta bakıcılık yaparak ve cephede fiilen savaşarak savaşın kazanılmasına katkı sağlamıştır. Türk kadınının bu başarısına rağmen kadınların nüfusa dahil edilmesi ile ilgili bir öneri bile Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde büyük bir tepki ile karşılanmıştır. Meclisteki vekiller değil kadınlara insanlığı kaynaklı bir hak vermeyi, insan olarak saymayı bile kabul edememişlerdir (Kaymaz, 2010: 334-343).

Mustafa Kemal Atatürk, Türk kadınının insan haklarını elde etmesinde yaşanan gelişmelerin mimarı olmuştur. Atatürk'ün 30 Ağustos 1925 tarihinde dile getirdiği sözler, kadınların sosyal hayattaki konumuna verdiği önemi ortaya koymaktadır (Kaymaz, 2010: 344-345):

“Son yıllardan önce de milletimiz yenileşme yolları üzerinde yürümeğe, sosyal değişmeye teşebbüs etmemiş değildir. Fakat gerçek yararlar görülmedi. Bunun sebebini araştırdınız mı? Bence sebep, işe esasından, temelinden başlanmamış olmasıdır... Bir toplum, bir millet, erkek ve kadın denilen iki cins insandan meydana gelir. Kabil midir ki, bir kütlenin bir parçasını ilerletelim, diğerini öylesine bırakalım da kütlenin hepsi yükselme şerefine erişebilsin? Mümkün müdür ki, bir topluluğun yarısı topraklara zincirlerle bağlı kaldıkça diğer kısmı göklere yükselbilsin?”

Atatürk kadınların toplumdaki statüsünü yükseltebilmek için adım adım ilerlemiştir. İlk adımda kadınların erkeklerle eşit eğitim alması, ikinci adımda kılık kıyafet düzenlemesi, üçüncü adımda kadınların medeni haklarının tanınması, dördüncü adımda kadınların siyasal haklarının tanınması, beşinci adımda kadınların insan haklarının uluslararası düzeye taşınması ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Atatürk, İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde yer alan kadına toplumsal, siyasal ve kültürel haklarını tanımanın insan haklarının gerekliliği olduğu görüşünü çok daha önceden ifade etmiş ve yasalar aracılığı ile Türk kadınına haklarını teslim etmiştir. Yaşanan gelişmelere rağmen Türkiye'de ve dünyada hangi tarihte tanınmış olursa olsun kadınların haklarından gerektiği kadar faydalanamadığı görülmektedir (Kaymaz, 2010: 344-350). Bununla birlikte kurtuluş savaşı süreci, Türk kadınının gücünü gösterdiği, erkeklerle beraber mücadele edebildiğini kanıtladığı bir süreç olmuştur. Cumhuriyet dönemiyle beraber kadınların çalışma hayatındaki varlıklarıyla ilgili sayısal veriler elde edilmeye başlamıştır. Türkiye İktisat Kongresinde kadınların doğum izinleri; Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile kadınların çalışma yaşları, izin süreleri, işin konusu ve diğer çalışma koşulları; İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile işçilerin annelik durumları ile ilgili koruyucu kararlar alınmıştır. Eşit işe eşit ücret ilkesi ise ancak 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu ile mevzuatta yer almıştır. Türkiye'de kadınlar bir sektör olarak ancak Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990-1994) kendilerine yer bulabilmiştir. Bu döneme kadar toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili

konular, kalkınma planlarında ayrı bir başlık olarak değerlendirilmemiştir. Bununla beraber bu dönemdeki düzenlemeler de sosyal hizmet anlayışı kapsamında değerlendirilmiş, kadını aile içinde tanımlayan anlayış etkisini hissettirmiştir. Bu dönemde kadınlarla ilgili olarak eğitim, iş gücüne katılım, evden çalışma ve girişimcilik gibi konulara yer verilmiştir. Daha sonraki yıllarda hazırlanan kalkınma planlarında kadınlarla ilgili olarak; yaşanan olumsuz koşulların iyileştirilmesi, okuma-yazma, istihdam, kadınların karar alma pozisyonlarında daha fazla söz sahibi olabilmeleri, eğitim seviyelerinin artırılması, güvenceli esnek çalışma yöntemi aracılığı ile aile ve iş hayatının arasında uyum yakalama, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlığının artırılması, ebeveyn izni gibi hedefler belirlenmiştir. Kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi; mühendislik, avukatlık ve öğretim elemanı gibi mesleklerde kadın çalışan sayısının artması üzerinde etkili olmuştur. Kadınların çalışma hayatındaki varlıkları incelendiğinde toplumda var olan sosyo-kültürel engellere rağmen kayda değer bir gelişim sağlandığı görülmektedir (Önder, 2013: 39-41). Bahsedilen kayda değer gelişime rağmen kadın ile erkeğin eşit çalışma koşullarına sahip oldukları bir ülkeden bahsetmek zordur. Bununla beraber toplumsal normlar ve kültür kadınların çalışma hayatlarındaki konumlarını etkilemekte, gelişmekte olan ülkelerde kadınların çalışma hayatında yaşadıkları eşitsizlikler nitelik ve nicelik olarak gelişmiş ülkelere kıyasla çok daha fazla yaşanmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki kadın istihdamı incelendiğinde yirminci yüzyıldan başlayarak olumlu bir gelişim sağlandığı ve ikinci dünya savaşı sonrasında yaşanan olumlu gelişimin ivme kazandığı görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde kadın-erkek iş gücüne katılım oranları arasındaki fark kapanırken gelişmekte olan ülkeler için aynı olumlu gelişmeden bahsedilememektedir. Gelişmekte olan ülkelere biri olan Türkiye’de, kadınların iş gücüne katılım oranları OECD ülkelerinin ortalamasının oldukça altında kalmaktadır (Aldan, 2020: 141-142). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün 2018 yılı verileri kullanılarak hazırladığı ve 2020 yılında yayımladığı Türkiye’de Kadın raporuna göre kadınların çalışma hayatındaki durumları Tablo 1’de sunulmuştur (T. C. Aile, 2020):

Tablo 1: Türkiye’de İstatistiklerle Kadın İstihdamı

| KADIN | Yıl: 2018 |
|------------------------------------------------|-----------|
| İŞGÜCÜ DURUMU (%) | |
| İşgücüne Katılma Oranı | 34,2 |
| İstihdam Oranı | 29,4 |
| İşsizlik Oran | 13,9 |
| 15-24 yaş grubu işsizlik oranı | 25,3 |
| Kayıt dışı Çalışma Oranı | 42,1 |
| İŞTEKİ DURUM (TOPLAM İÇİNDEKİ) (%) | |
| Ücretli veya yevmiyeli | 30,2 |
| İşveren | 8,7 |
| Kendi hesabına çalışan | 17,8 |
| Ücretsiz aile işçisi | 70,9 |
| EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE İŞGÜCÜNE KATILMA (%) | |
| Okuryazar olmayanlar | 16,1 |
| Lise altı eğitim düzeyi | 28,2 |
| Lise | 34,7 |
| Meslek veya teknik lise | 42,7 |
| Yükseköğretim | 71,6 |
| KADINLARIN İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAMA NEDENLERİ (%) | |
| İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar | 6,7 |
| Mevsimlik çalışanlar | 0,5 |
| Ev işleriyle meşgul | 54,8 |
| Eğitim / Öğretim | 11,5 |
| Emekli | 5,6 |
| Çalışamaz halde | 13,4 |
| Diğer | 7,5 |

Kaynak: “Türkiye’de Kadın”, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara, 2020, s. 39-40.

Tablo 1'deki rakamlar Türkiye'de kadın istihdamının güncel verilerini sunmaktadır. Tablodaki veriler kadınların 1/3'ünden daha azının istihdam edildiğini göstermektedir. İstihdam kavramı emeğin üretim faaliyetindeki konumunu ifade etmektedir (Ay, 2012: 322). Kadınların istihdam oranı kavramı ile üretim sürecine katılabilecek durumda olan kadın iş gücünün çalışma ya da çalıştırılma durumu ifade edilmektedir (Koç, Şenel, ve Kaya, 2018: 24). Çalışma hayatında yer almak için hazır olan ve çalışma isteği olan kadınların 1/3'ünden daha azı çalışma hayatında kendilerine yer bulabilmektedir. Kadınların %70,9 gibi büyük bir bölümü ücretsiz aile işçisi olarak ifade edilmektedir. Kadınların eğitim seviyeleri ve iş gücüne katılma oranları arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında doğru orantı olduğu görülmektedir. Kadınların iş gücüne katılma oranları incelendiğinde yüksek öğretim gören kadınların %71,6'sının iş gücüne katılım sağladığı görülmektedir. Kadınların iş gücüne dahil olmama nedenlerine bakıldığında, kadınların %54,8'inin ev işleriyle meşgul olması sebebiyle iş gücüne dahil olmadıkları görülmektedir.

Güncel veriler kadının çalışma hayatında var olma mücadelesinin sürdüğünü göstermektedir. Kadınlar çalışma hayatında var olmak için de var olduktan sonra da kadın olmaları kaynaklı niceliksel ve niteliksel engellerle karşılaşmaktadır. Sayısal olan verileri göz ardı etmemekle birlikte kadınların çalışma hayatında var olmak için ve çalışma hayatı sürecinde karşılaştıkları, soyut engelleri de ortaya çıkarmak ve çözüm önerileri sunmak kadınların çalışma hayatından duydukları memnuniyet üzerinde olumlu etki yaratacaktır. Ancak tarihsel süreçte yaşanan gelişmeler bildirelerin, kuralların kadının toplumda ve çalışma hayatında hak ettiği konuma gelmesi için yeterli olmadığını göstermiştir. Toplum tarafından benimsenen normlar ve değerler kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin mağduru olmalarına ve yaşamlarının çalışma hayatı dahil her alanında ikincil konuma itilmelerine neden olmaktadır. Bu mağduriyetin giderilmesi toplumun zihniyetinin değişmesi ile mümkün olabilir.

2.2. Kadın İçin Çalışma Hayatının Anlamı

Çalışma hayatı sosyal hayatın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bununla birlikte çalışma hayatında yaşanan gelişmelerin de sosyal hayat üzerinde büyük etkisi olduğu görülmektedir. Milattan önceki dönemlerde toplumsal yapı çalışma hayatında yaşanan gelişmelerden etkilenecek farklı özellikler kazanmıştır. Toplumdaki bireyler arasındaki eşitlik düzeyi çalışma hayatında yaşanan gelişmelerin etkisiyle değişime uğramıştır. İş bölümü kavramının ortaya çıkmasıyla beraber toplumda hiyerarşik düzenin temelleri atılmıştır. İş bölümü yapmak için kullanılan ilk kriter ise cinsiyettir. Cinsiyete dayalı iş bölümü çalışma hayatındaki hiyerarşinin oluşturulması için kullanılan ilk kriter olmuştur. İleriki dönemlerde yaş, fiziksel güç gibi diğer fiziksel özelliklere dayanan kriterler de iş bölümü yapmak için kullanılmıştır. Tarihsel dönemler incelendiğinde kadın ve erkeğin çalışma hayatında eşit olarak konumlandırıldığı dönemler toplayıcılık dönemleridir. Toplayıcılık yöntemi ile çalışma faaliyetlerini gerçekleştiren ilkel komünal toplumlar, doğum ve emzirme gibi kadın fizyolojisinin uygun olduğu alanlar dışındaki tüm çalışma alanlarında cinsiyete dayalı ayrımın olmadığı, toplumsal bir düzen kurmuştur. Cinsiyete dayalı ayrımın tarihsel süreçte belirginleşmesi yerleşik hayata geçilmesiyle gerçekleşmiştir (Güler, 2017: 362-363).

Çalışma hayatında yaşanan gelişmelerin, sosyal hayat üzerinde önemli etkileri olduğu savının, tarihsel kanıtlarından birisi Sanayi Devrimi'dir. Sanayi devrimiyle beraber üretim etkinliği ev dışına çıkmış, üretim merkezlerine taşınmıştır. Sanayi Devrimi öncesinde kadınlar politik ve asgari konuların dışında tutulsalar dahi ekonomik konularda etkili bir konumda yer almakta, çiftçiler ve zanaatkarlar hesap işlerinden sorumlu olmaktadır. Sanayi devriminin çalışma hayatında yarattığı değişiklikler sosyal hayatı da etkileyerek, bireylerin çalışma yerleri ile evlerinin ayrı mekanlar olmasına neden olmuştur. İş bölümünün etkisi sosyal hayatta daha belirgin olarak hissedilmeye başlamış, toplum tarafından kadın işi-erkek işi ayrımı yapılmıştır.

Kadınların payına da toplumdan izole edilmelerine neden olan ev işleri düşmüştür. Kadınların fizyolojik özellikleri çocuk doğurmak ve emzirmek için uygunken erkeklerinki değildir. Ancak tüm ev işlerinde olduğu gibi, emzirmek ve doğum yapmak dışındaki tüm çocuk bakım işlerini erkeklerin yapmasında fizyolojik bir engel yoktur. Ancak toplum, kendi oluşturduğu ve mutlak gerçekliğine inandığı güçlü kurallar ile kadını evinin kadını çocuklarının anası olmaya mecbur bırakıp, ev ve çocuk sorumluluğunu tamamen kadının yüklenmesi gereken bir sorumluluk olarak göstermektedir. Bununla beraber kadınlara dritelen ve ömürlerinin büyük bir kısmında gerçekleştirdikleri ev işleri ve çocuk bakımı çalışma olarak sayılmamaktadır. Pek çok birey tarafından faaliyetlerin çalışma olarak değerlendirilmesi için parasal bir karşılığı olması gerekmektedir. Bu bakış açısı kadınların emeklerinin görmezden gelinmesine, yok sayılmasına, değersizleştirilmesine sebep olmaktadır. Son yıllarda ekonomik hayatta daha fazla yer almaya başlayan kadınların, asli görevleri olarak görülen, ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarının, birinci muhatabı olmaktan kurtulamadığını söylemek mümkündür (Güler, 2017: 392-395).

Kadın hakları ifadesine yüklenen anlam, kadının çalışma hayatı dendiğinde de yüklenmekte, sanki kadınların çalışma şartlarının ayrıcalıklı olması yönünde bir talebin varlığını hissettirmektedir. Çalışma faaliyeti ekonomik getirinin yanı sıra insanın farklı sosyal ihtiyaçlarını karşılamaktadır. İnsanlar için olan bir etkinin kadınlar için de geçerli olduğunu vurgulamak üzücü bir durum olmakla birlikte çok yakın tarihe kadar kadınların nüfus sayımında sayılmasına dahi karşı çıkılabilen bir toplumda yaşıyor olmak bu durumu gerekli kılabilmektedir. Cinsiyet değişkeninin yarattığı farklılıklar göz ardı edildiğinde çalışmak faaliyetinin kadınlara olan etkileri erkeklerinki ile aynı olarak kabul edilebilir. Çalışma faaliyetinin birey üzerinde hayat tatmini sağlama, kendine güven duyma gibi etkileri olmakla birlikte toplum üzerinde toplumdaki ilişkilerin sağlıklı olması ve sağlıklı ilişkilerin devamlılığını sağlama gibi önemli etkileri vardır. Sahip olduğu bu etkiler çalışmanın sosyal hayattaki önemini gözler önüne sermektedir. Çalışmanın etkili olduğu faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Güler, 2017: 385-386):

- **Gelir elde etmek:** Çalışmanın ekonomik fayda sağlamak dışında pek çok amacı ve etkisi olmakla beraber, öncelikli amaçlarından bir tanesi hatta pek çok kişi için ilki gelir elde etmektir. Kadın çalışanlar arasında da çalışma hayatının kendilerine en büyük katkısının gelir elde etmek olduğu görüşü yaygındır (Dökmen, 2018b: 201). Birey günlük gereksinimlerini karşılamak için bir kaynağa ihtiyaç duymaktadır. Gündelik ihtiyaçlarını karşılayamayan birey hayatını devam ettirmekte güçlük çekmektedir. Gelir elde edememenin sonucu ülkelerin koşullarına göre değişim göstermektedir. Bazı ülkelerde çalışılmayan dönemlerde işsizlik maaşı alınabiliyor iken, açlık ile mücadele eden ülkelerde birey gelir elde edememenin bedelini hayatı ile ödeyebilmektedir.

- **Beceri ve yetenek geliştirme:** Bireyler bir fayda sağladıklarını hissettiklerinde motive olmaktadır. Çalışma faaliyeti de bireye fayda sağlayabileceği, beceri ve yeteneklerini sunabileceği bir ortam yaratmaktadır. Birey, çalışma faaliyeti aracılığıyla mevcut beceri ve yeteneklerini kullanma imkanına sahip olabilmekte ve ayrıca yeni yetenek ve becerilerini geliştirmek için fırsat elde etmektedir.

- **Değişiklik:** Bireyler için evleri kendilerini ait hissettikleri bir ortamdır. Çalışma ortamı da bireylere parçası oldukları bir bütünün içerisinde yer alma imkanı sunmaktadır. Çalışma hayatı bireye, bir işe yaramanın ve bir fayda yaratmanın mutluluğunu yaşatmaktadır. Ev dışındaki bir sosyal alanda yer alma imkanı sayesinde iş hayatı rutin olsa dahi sadece ev hayatının olduğu daha rutin bir hayattan uzaklaşmaktadır. Birey sevdiği bir işte, üretkenliğini ortaya koyabileceği bir ortamda çalıştığında ise çalışma hayatı bireyin tüm hayatı üzerinde olumlu etki yaratarak, gündelik hayatına çeşitlilik getirmekte ve hayatından tatmin duymasını sağlamaktadır.

- **Zamansal yapı:** Çalışma hayatı bireyin günlük programının büyük bir bölümünü kaplamaktadır. Birey gündelik hayatındaki diğer faaliyetleri de yerine getirebilmek için programlı olmalıdır. Çalışmayan birine kıyasla çalışma hayatında yer

alan bir birey programında sıkışıklıklar, aksaklıklar yaşayabilmektedir. Yoğun bir program, bireyde strese neden olabilmekle beraber başarılı bir programlama sayesinde birey tüm faaliyetlerini yerine getirebilmektedir. Yaşanan yoğunluk bireyde fiziksel ve zihinsel yorgunluğa sebep olabilmekte ancak gün sonundaki, ay sonundaki ve ömür sonundaki başarı hazzı tüm yorgunlukların izini silebilmektedir. Programsız yaşanmış, üretken olunmamış bir hayatın yarattığı tatminsizlik hissi ise çalışma hayatındaki yorgunluğa kıyasla daha tahrip edici olabilmektedir.

- **Toplumsal temaslar:** Çalışma hayatının içerisinde yer alan kişilerin arkadaşlık ilişkileri ve kişiler arası paylaşımları artış göstermektedir. İş arkadaşları arasında kurulan olumlu ilişkiler çalışanların psikolojileri üzerinde de olumlu etki yaratmaktadır. Olumlu ilişkilerin olduğu bir iş ortamı tıpkı huzurun olduğu bir ev gibi kişi için moral ve motivasyon sağlamaktadır.

- **Kimlik duygusu:** Bireyin çalıştığı yer, sahip olduğu meslek bireyin kimlik duygusu üzerinde etkili olmaktadır. Birey çalışma hayatında yerine getirdiği görev aracılığı ile kendisine ve topluma sağladığı faydayı hissetmekte ve sağladığı fayda sayesinde haz duymaktadır. Toplumda pek çok yerde kişiler meslekleri ile anılmaktadır. Birey, çalıştığı işin toplumsal etkisini bireysel hayatında da hissetmektedir.

Çalışmanın insanların hayatına ve dolayısıyla kadınların hayatına olan ortak etkilerinden bahsedebilmekle beraber, kadın olma değişkeninin kadınların çalışma hayatını şekillendirmedeki etkisine dikkat çekmek gerekmektedir. Toplumun kadına yönelttiği, kadın tarafından kabullenilen veya kabullenmek zorunda bırakılan kurallar kadınların çalışma hayatını şekillendirebilmektedir. Kadınların çalışma hayatındaki varlık nedenleri incelendiğinde iki farklı durum ortaya çıkmaktadır. Kadınlar çalışmak zorunda olmak ve çalışmak istemek olarak çalışma hayatındaki varlık nedenlerini açıklamaktadır. Çalışma hayatında var olmak kadınların kendi kişisel istek ve tercihleri olabileceği gibi ekonomik nedenler, aile baskısı gibi nedenlerle kadınlar

çalışmaya mecbur kalabilmektedirler. Kadınların çalışma hayatında olma nedenlerinden bazıları, ekonomik olarak ihtiyaç duyma, sosyal ilişkiler kurma, sıkıcı ev hayatından uzaklaşma, kendi kişiliklerini kazanma, kendilerini adadıkları ve mükafatlandırılmayı bekledikleri bir beceriye sahip olma ve onu uygulama olarak sıralanabilir (Haşit ve Yaşar, 2015: 5). Kadınların çalışma hayatındaki varlık nedenleriyle beraber kadınların çalışma hayatına katılamama nedenlerine de dikkat çekmek gerekmektedir. Erkeklerden, eğitimlerini tamamladıktan sonra ücretli bir işte çalışarak ailelerinin geçim sorumluluklarını üstlenmeleri beklenmektedir. Ancak kadının çalışma hayatında yer alması için toplumun sergilediği net bir tavırdan bahsedilememektedir. Erkeğin çalışma hayatında yer alma süreci; doğal, sade bir süreç ile gerçekleşirken, kadınlar çalışma hayatının içerisinde yer almak için toplumsal yapı kaynaklı pek çok değişkenin etkisindeki karmaşık bir süreci yaşamak durumunda kalabilmektedirler (Shields, 1987: 121). Çalışma hayatı içerisinde yer almak isteyen kadınların önlerindeki en önemli engellerden bir tanesi toplumsal cinsiyet algısının kadınlar üzerinde yarattığı baskıdır. Yapılan çalışmalar toplumsal cinsiyet algısının kadınların iş hayatında var olması önündeki en büyük engel olduğunu göstermektedir (Günay ve Çelik: 180-184). Kadınların çalışma hayatında yer almalarında etkili olan diğer faktörler: ailenin geleneksel yapısı, toplumsal değerler, kırsaldan kente yönelen göç hareketi, kadının doğurganlığı, ev işleri ve çocuk bakımının kurumsallaşmaması, kadının iş gücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların olmayışı (Karabıyık, 2012: 241), eğitim, medeni durum ve yerleşim yeri olarak sıralanabilir (Kılıç ve Öztürk, 2014:127). Evli olma değişkeni kadınların uzun süreli çalışma saati olan işyerlerinde çalışma oranını azaltmakta, esnek çalışma saatleri evli ve çocuklu olan kadınların iş gücüne katılımını arttırmaktadır (Önder, 2013: 43).

Çalışma faaliyeti kadının çalışma hayatı dışındaki sosyal durumuna da etki etmekte, kadının toplumun baskısından daha az etkilenmesine olanak sağlayabilmektedir. Kadınlar toplum tarafından pek çok farklı konuda erkeklere kıyasla daha fazla mercek altına alınmaktadırlar. Toplum, kadınlardan sadece

cinsiyetinin erkek olmaması gerekçesine dayanarak farklı normlara ve kurallara uyum sağlamasını beklemektedir. Bireyin fiziksel görüntüsünün değerlendirilmesi bile cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadınlardan ince bir görünüme sahip olmaları beklenmekte ve fiziksel görünümüyle ilgili toplumdaki beklenti kadınlar üzerinde baskı yaratmaktadır. Kadınların, erkeklere kıyasla kendi vücutları hakkında daha olumsuz bir algıya sahip olduğu ifade edilmektedir. Vücutları ile ilgili sahip oldukları olumsuz algı kadınların, depresyona girme, psikolojik problemler yaşama ve yeme bozuklukları kaynaklı hastalıklara sahip olma riskini arttırmaktadır. Çalışma hayatı olmayan kadınların fiziksel görünüşleri ile ilgili daha takıntılı olduğu ifade edilmektedir. Çalışan kadınlar çalışmayan kadınlara göre fiziksel görünüşleriyle daha az meşgul olmakta, kadınların ekonomik güce sahip olmaları fiziksel görüntüleri ile ilgili takıntılarının azalmasına destek olmaktadır. Çalışan kadınlar ve çalışmayan kadınlar arasındaki bir farklılık da ruh sağlıkları ile ilgilidir. Çalışmayan kadınların çalışan kadınlara oranla daha depresif oldukları sonucunu elde eden araştırmalar bulunmaktadır. Geçmiş dönemde çalışma hayatının içerisinde bulunan kadınlar da hiç çalışma hayatında yer almamış kadınlara nazaran daha az depresif olmaktadır. Bununla birlikte çalışanların, cinsiyet farkı dikkate alınarak ruh sağlıkları incelendiğinde, çalışan kadınların ruh sağlığı ile ilgili problem yaşaması riskinin erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Dökmen, 2018b: 181-210).

Kadınların çalışma alanları sahip oldukları yetkinlikler nedeni ile değil toplumun zihnindeki kalıp yargılar nedeni ile kısıtlanmaktadır. Çalışma alanları cinsiyet değişkenine bağlı olarak gruplandırılmakta, öğretmenlik, psikologluk, eczacılık gibi meslekler toplum tarafından kadınlara uygun meslekler olarak nitelendirilmektedir (Dökmen, 2018b: 203). Kadınlar, çalışma hayatına erken yaşta giriş yapıp erken yaşta bırakmaları, kayıtsız olarak çalışma hayatında yer almaları, sosyal güvenlikten yoksun bırakılmaları gibi nedenlerle çalışma hayatında ayrımcılıklarla maruz kalmaktadırlar. Ayrıca kadın çalışanlar tüm koşulları aynı olduğunda dahi erkeklerden daha düşük düzeyde ücret almakta, objektif olarak

değerlendirilmesi çok kolay olan durumlarda dahi toplumsal cinsiyet algısının yarattığı sübjektif muamelelerin mağduru olmaktadır (Ecevit, 2010: 8).

Kadınlar toplumu oluşturan bireylerin büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Dolayısı ile kadın problemlerinin çözülmediği bir toplumda sosyal olarak gelişmişlikten bahsedilmesi mümkün olmamaktadır. Kadınlara cinsiyeti kaynaklı olarak yaşatılan olumsuzluklar hem ekonomik hayatta hem de sosyal hayatın diğer alanlarında kadınlara ve toplumun geneline zarar vermektedir. Kadınların çalışma hayatındaki varlıkları ekonomik olarak kimseye bağımlı olmamalarını sağlayacak böylelikle aile içi şiddet, ekonomik şiddet, erken evlenme, erken yaşta anne olma gibi toplumsal problemlerin çözümüne katkı sağlayacaktır. Kadının çalışma hayatında yer aldığı ve çalışma hayatında ayrımcılığa uğramadığı bir çalışma düzenini oluşturmak, toplum üzerinde olumlu etki yaratacaktır. Kadınlar çalışma hayatında yer alarak ev hayatının rutin döngüsünün dışına çıkabilecek; potansiyellerini, yeteneklerini ve yaratıcılıklarını açığa çıkarabilme imkanına sahip olabileceklerdir. Çalışma hayatı dahil sosyal hayatın her alanında refahtan bahsedebilmek için kadınlara uygulanan ayrımcılığın son bulması, cinsiyet kaynaklı olarak oluşturulan, herhangi bir temele dayandırılmayan kalıp yargıların etkisinden kurtulmak gerekmektedir (Karabıyık, 2012: 240).

Kadının çalışma hayatındaki konumuna yönelik kalıp yargılar farklı yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılmıştır. İnsan sermayesi yaklaşımı, kadınların düşük ücretle ve düşük statüde çalışmasının sebebinin kadınların mesleki eğitim seviyelerinin düşük olması ve çocuk bakımı için verilen aranın deneyimleri unutmaya neden olmasıyla açıklamaktadır. Bölümlenmiş iş gücü piyasaları yaklaşımı, piyasaların birincil ve ikincil piyasalar olarak ikiye ayrıldığını; işverenin, kadınların eğitime karşı ilgisinin düşük olduğu ve kadınlarda dayanışma noksanlığı olduğu görüşünün kadınların ikincil iş gücü olarak görülmesine neden olduğu ifade edilmektedir (Erbay ve Tuncay, 2006: 29-30). Marksist yaklaşım kadınların, kapitalist sistemin oluşturduğu ve ekonomik gelişmelere göre kullandığı yedek işçiler olduğunu (Erbay ve Tuncay,

2006: 29-30), istatistiksel ayrımcılık yaklaşımı işverenlerin ekonomik açıdan erkek iş gücü daha avantajlı olduğu için kadın yerine erkek iş gücünü tercih ettiğini, duygusal ayrımcılık yaklaşımı işverenlerin kişisel ön yargıları nedeniyle erkek iş gücü ile çalışmayı tercih etmeye meyilli olduğunu, aşırı kalabalıklaşma yaklaşımı kadınların işverenlerin ön yargısı ve geleneksel bakış açısı nedeniyle belirli mesleklere sahip olamadığını ve bu nedenle düşük ücret ve statülü işlerde yoğunlaşarak kalabalıklaştıklarını, kurumcu yaklaşım iş gücü piyasalarındaki elastikiyeti düşük, tekeli ve engelleyici kurumsal düzenlemeler nedeniyle kadın iş gücünün istenmeyen, düşük statüdeki, ikincil piyasalarda çalıştığını, feminist cinsiyet ayrımcılığı yaklaşımı kadınların çalışma ve ev hayatında yaşadıkları ayrımcılıkta patriarkal-erkek egemen yapı kaynaklı değer yargılarının etkili olduğunu ifade etmektedir (Palaz, 2003: 91-99). Kuramların savları incelendiğinde kadın çalışanların edilgen bir konuma düşürüldüğü, çalışma hayatındaki varlıklarının ve koşullarının kendileri dışındaki pek çok değişkene bağlı olduğu görülmektedir. Çalışmanın bireye sunduğu kimlik duygusu kadınların elinden alınmakta, kadını üzerinde tahakküm kurulabilecek bir nesne konumuna düşürmektedir. Toplumsal hayatın hemen her alanında cinsiyet kaynaklı olumsuzluklar yaşayan kadınların mağduriyeti, çalışma hayatında var olma aşamasında ve çalışma hayatında da sürmektedir.

2.3. Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Engeller

Kadınlar çalışma hayatında yer alabilmek için olduğu kadar, çalışma hayatında var olduktan sonra da ekonomik ve sosyal engellerle karşı karşıya kalmaktadır. İş gücü piyasasının arz ve talep dengesi, makro ölçekli politikalar, hukuki düzenlemeler, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, aile yapısı (Durmaz, 2016: 44-45), eğitim, medeni durum, çocuk sahibi olmak, çocukların yaşı (Aldan, 2020: 143) gibi çok sayıda farklı değişken kadınların çalışma hayatı üzerinde etkili olmaktadır.

Çalışma hayatıyla ilgili olarak çalışma hayatından önce ve sonra olmak üzere iki tip ayrımcılık uygulanmaktadır. Çalışma hayatında uygulanan bu ayrımcı muamelenin muhatabı daha çok kadınlar olmakta; eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sahibi olmak, ev içi sorumluluklar, aile yapısı gibi nedenlerle kadınlar çalışma hayatı öncesinde, ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Çalışma hayatı sonrasında, kadınlar erkeklerle aynı özelliklere sahip olsalar dahi çalışma ortamında ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Kadınlar, çalışma hayatı sonrasında; ikili rol yaklaşımı, ikincil iş piyasaları, terfi sürecindeki adaletsizlikler gibi uygulamalar aracılığıyla ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Gürler ve Üçdoğruk, 2007: 580). Araştırmanın bu bölümünde, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engellere yer verilecektir. Kadının çalışma hayatında karşılaştığı engellerin tümünün toplumsal cinsiyet algısı temelli olması sebebiyle toplumsal cinsiyet algısı engeli ayrı bir başlık altında değerlendirilmemiştir.

2.3.1. Kadınların Çalışma Hayatı Öncesinde Karşılaştıkları Engeller

Kadınların çalışma hayatı öncesinde karşılaştıkları engeller; eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sahibi olmak, ev içi sorumluluklar ve aile yapısı başlıkları altında incelenecektir.

2.3.1.1. Eğitim Düzeyi

Toplumsal cinsiyet kavramının kadınlara olan negatif etkisi kadınların eğitim hayatlarına da yansımaktadır. Toplum tarafından kadının asli görevi olarak ev işlerini yapması ve çocuk bakımını üstlenmesi beklenmektedir. Ev işlerinin yapılması ve çocuk bakımı için de eğitimin gerekli olmadığı düşünülmektedir. Ekonomik hayatta var olması beklenmeyen ve gerekli görülmeyen kız çocuklarının eğitimi, aileler için gereksiz bir gider olarak görülebilmektedir. Özellikle dar gelirli aileler kız çocuklarının

okul masraflarını gereksiz bulmakta ve kız çocuklarının eğitim hayatına devam etmelerinde gönülsüz olmaktadır. Kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmeleri de eğitim hayatlarını engelleyen önemli faktörlerden birisidir. Erken yaşta evlendirilip eğitim hayatları son bulmak zorunda olan kadınlar, çalışma hayatında yer aldıklarında da vasıfsız ve sigortasız işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır (Güler, 2017: 395).

Toplumsal yapıda önemli etkileri olan göç olayı da kadınların çalışma hayatı üzerinde etkili olmaktadır. Köyden kente yapılan göçlerde geçimi sağlamak için kadınlar da erkeklerle birlikte çalışma hayatının içerisinde yer almakta ancak eğitim seviyelerinin düşük olması, çalışma deneyimlerinin olmaması gibi sebeplerle vasıfsız işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Güler, 2017: 395).

Kadınların eğitim faaliyetlerine yeteri kadar yatırım yapamamaları, insan sermayesi bakımından dezavantajlı olmalarına neden olmaktadır. Eğitim insan sermayesinin en önemli unsurudur. Eğitim ve iş gücü arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda, kadınların eğitim düzeyindeki artışın iş gücüne katılımlarını olumlu olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İnsan sermayesinin en önemli unsuru olan eğitime yapılan yatırım cinsiyet eşitsizliğini azaltmakta, eğitim seviyesi insan sermayesi kuramının en önemli değişkeni olarak kadınların iş gücüne katılımları ve iş gücündeki pozisyonları üzerinde etkili olmaktadır (Gürler ve Üçdoğruk, 2007: 572).

İnsan sermayesi kuramı kadınların çalışma hayatlarıyla ve eğitim düzeyleriyle ilgili varsayımlarda bulunmaktadır. İnsan sermayesi kuramı kadınların düşük eğitilmiş olmaları nedeni ile erkek iş gücünün kadın iş gücünden daha nitelikli olduğunu ifade etmektedir. Kuram kadın iş gücünün doğum ve çocuk bakımı faaliyetleri nedeniyle çalışma hayatına ara verdiğini, bu durumun işverenlerin kadın çalışanları güvenilir olarak nitelendirmesine neden olduğunu ileri sürmektedir. Kadının çalışma hayatına verdiği aranın deneyimlerini unutmasına neden olduğu, mesleki eğitim açısından kadın çalışanları dezavantajlı duruma düşürdüğü

varsayılmaktadır. Kuram, kadın iş gücü ile ilgili varsayımlarına dayanarak, kadınların erkeklerden düşük ücret almasının ayrımcılık kaynaklı değil kadınların kendi seçimleri kaynaklı olduğunu ileri sürmekte; farklı muamelenin nedenini kadın ve erkek arasındaki insan sermayesinin farklılığıyla açıklamaktadır. Kadınların çalışma hayatına verdikleri aranın, kadınların deneyim açısından erkeklere göre dezavantajlı olmasına neden olduğu, bu dezavantajın kadınların erkeklerden daha az ücret almasının nedeni olduğu ifade edilmektedir. Kuram, kadının ev içi sorumlulukları üstlenerek gerçekleştirdiği emeği ve kadınların insani sermayesinde yaşanan gelişmenin, aynı düzeyde çalışma şartlarına yansımadağını göz ardı etmiştir (Durmaz, 2016: 46). Eğitim faktörü, bireyin çalışma hayatında yer alabilmesini ve çalışma hayatındaki konumunu etkileyen önemli bir değişkendir. Bununla birlikte aynı eğitim düzeyine sahip olan erkek ve kadın çalışanların farklı muamelelerle karşılaşması durumu açıklanamamıştır. Kadınların eğitim seviyesindeki yükselme oranı, üst düzey pozisyonlardaki kadın sayısının artış oranıyla aynı düzeyde değildir. Kadınların eğitim seviyelerinde yaşanan yükselişe rağmen kadınlar üst düzey pozisyonlarda yeteri kadar temsil edilememekte, bu durum kadınların siyasal, ekonomik ve sosyal faaliyetlerde yer almakla ilgili motivasyonlarını olumsuz olarak etkilemektedir (Monfared, 2012: 71). Kurumcu teori insan sermaye kuramının varsayımlarına karşı çıkarak, kuramın işgücünde yaşanan cinsiyet ayrımcılığını açıklayamadığını ifade etmektedir (Palaz, 2003: 97).

Çalışma hayatında yer almayan kadınlar üstünde yapılan araştırmada, kadınların evlilik ve çalışma hayatı ile ilgili görüşleri üzerinde, eğitim düzeylerinin etkisi dikkat çekmektedir. Diploması olmayan işsiz kadınlara öncelikleri sorulduğunda; ilk sırada evlilik, ikinci sırada eğitim ve üçüncü sırada çalışmak yer alırken, üniversite mezunu işsiz kadınlarda sıralama tersine dönmekte ve ilk sırayı çalışma, ikinci sırayı eğitim ve üçüncü sırayı evlilik almaktadır (Adak, 2007: 145). Düşük gelir grubunda yer alan ve çocuk sahibi olan kadınlar incelendiğinde, eğitim düzeylerinin düşük olduğu, birçoğunun lise mezunu olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Cattan, 1991: 8). Eğitim durumu, kadınların çalışma hayatındaki varlıkları ve çalışma hayatındaki pozisyonları

üzerinde etkili olan önemli bir faktördür. Toplumsal cinsiyet faktörünün etkisiyle kadınların eğitim hakları kısıtlanmakta, eğitim düzeyi düşük olan kadınların çalışma hayatında var olma süreçleri ve çalışma hayatındaki pozisyonları etkilenmekte, eğitim düzeyi yüksek olan kadınlar da toplumsal cinsiyet algısının olumsuz etkisiyle subjektif değerlendirmelere maruz kalabilmektedir.

2.3.1.2. Medeni Durum

Kadınların medeni durumları çalışma hayatlarını etkileyen, önemli değişkenlerden birisi olarak değerlendirilmekte; evli olmanın kadının çalışma hayatında yer alması ve yer almaması ile ilgili yaptırımı olan bir durum olduğu ifade edilmektedir. Kadınların iş gücüne katılımları ve evli olmaları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu, evlenen kadınların iş gücüne katılımının azaldığı, evli olmayan çalışan kadınların oranının evli ve çalışan kadınların oranından çok daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Kadınlar tarafından evli olmak ile çalışmak arasındaki ilişkiyle ilgili farklı görüşler benimsenmektedir. Kadınlar, kadının öncelikli görevinin evi ve eşi olduğu; kadın ve erkeğin bir bütünün parçası olduğu ve kadınların ev işlerinden, erkeklerin ev dışı işlerden sorumlu olduğu; evin geçiminin ve ev içi sorumlulukların kadın ve erkek arasında paylaşılmasının mümkün olduğu yönünde görüşler ifade etmektedir (Adak, 2007: 144-145).

Evli olma durumunun kadınların iş gücü piyasasında yer almasını olumsuz olarak etkileyebildiği ifade edilmektedir (Gürler ve Üçdoğruk, 2007: 580). Evlilik öncesinde çalışma hayatının içinde olan kadınlar, evlilikleri nedeni ile çalışma hayatlarına ara verebilmekte; verilen ara kadınların kariyer süreçlerini olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bazen de kadınlar evlilik sonrası çalışma hayatından tamamen koparak kariyerlerini sonlandırmaktadır (Güler, 2017: 395). Evlilik kadınların tam zamanlı çalışma hayatını bırakması üzerinde etkili olup, kadınların istihdamda yer almamasına neden olabilmektedir (Van der Lippe ve Van Dijk, 2002: 234).

Evli olma durumu kadının çalışma hayatında yer alması üzerinde etkili olduğu gibi çalışma hayatında yer alan kadınlar üzerinde de etkili olmaktadır. Erkek ve kadın yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, erkekler evlerini rahatladıkları bir yer olarak nitelendirirken; kadınlar, kendilerinden fazladan bir şeyler beklenen, özel zamanın kaybolmasına neden olan, stres yaratan bir yer olarak nitelendirmektedir. Kadın yöneticiler çalışma hayatında yer alsalar dahi ev hayatının sorumluluklarını üstlenmekte erkek yöneticiler ise enerjilerini çalışma hayatına yöneltebilmektedir (Adak, 2007: 145). Çalışma hayatında yer alan, evli kadınların, toplumsal cinsiyete dayalı rol dağılımından olumsuz olarak etkilendiğine, erkekler için rahatlama imkanı sağlayan evin, kadınlar için kendisine ekstra görev yüklenen bir alan olarak algılandığına ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır.

2.3.1.3. Çocuk Sahibi Olmak

Kadınların iş gücü piyasasında yer almasının önündeki en önemli engellerden birisi, kadınlara yüklenen rol tanımlarından birisinin çocuk bakımı olmasıdır. Eğitim düzeyi ve gelir durumu yüksek seviyede olan kadınlar rol tanımlarında değişiklik yapma gücünü elde edip bakım hizmeti satın alabilirken vasıfsız işlerde çalışan kadınlar için bakım hizmeti alma şansı olmamaktadır. Vasıfsız olarak çalışan kadınların; çocuk bakımını üstlenecek anne, kayınvalide, kız kardeş gibi başka kadınlardan destek alamaması durumunda, gelirin hemen hepsini çocuk bakım hizmeti için kullanmak durumunda kalabilecektir. Bu durum kadınları çalışmak isteseler dahi çalışmama kararı vermeye zorlamaktadır (Belet, 2013: 16). Zorunluluk durumu dışında, çocuk bakım hizmeti ile ilgili çözüm yolu bulunsa dahi çocuğun bakımını üstlenecek en iyi seçeneğin anne olduğu yargısı, kadınların çalışma hayatına ara vermesine neden olabilmektedir (Çakır, 2008: 33). Kadınların, çocuk sahibi olmasının etkisi sadece çalışma hayatına başlama kararı üzerinde değil çalışma hayatından vazgeçme ya da çalışma hayatına ara verme kararları üzerinde de etkili olmaktadır (Durmaz, 2016: 49).

Toplumun değer yargıları nedeniyle anneye atfedilen çocuk bakım sorumluluğu, kadınların kariyer planları üzerinde etkili olmaktadır. Toplumsal hayatın pek çok alanında olduğu gibi çalışma hayatında da kadınlar mercek altına alınmakta, çalışan ve çocuk sahibi olan kadınların davranışları incelenmektedir. Kadının, çocuk bakım hizmetlerini üstlenme isteğinin, toplumun kadına yüklediği rolün gerekliliklerini yerine getirme çabasından kaynaklandığı ifade edilmiştir. Çocuğun bakım hizmetini üstlenip çalışma hayatını bırakan, tüm eforunu çocuğu için kullanan annelerin çocuklarının gelişimine engel olduğunu ifade eden görüşlerle birlikte çalışan anneler de çocuklarına gelişim problemi yaşatmaları nedeniyle suçlanabilmektedir (Adak, 2007: 146).

Genç anneler üzerinde yapılan çalışma sonucunda, kadınların çalışma hayatında yer almaları için en büyük engelin çocuk bakım hizmetleri olduğu ifade edilmiştir. Gelir düzeyi düşük olan kadınlar, çocuk bakım hizmetini ücret karşılığında alacak güçte olmadıkları için iş gücünde yer alma çabası gösteremediklerini ifade etmektedirler (Cattan, 1991: 7-8). Ailelerin sahip olduğu çocuk sayısı da kadınların çalışma hayatı üzerinde etkili olmaktadır. Çocuk sayısındaki artış ile çalışma hayatında olan kadınların sayısı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmakta, fazla sayıda çocuğa sahip olmak kadınların çalışma hayatında yer alması önünde engel olabilmektedir (Adak, 2007: 146).

Kadının çocuk sahibi olması, sendikal ilişkilerinde dahi kullanılmaktadır. Sendikalaşmayı önlemek amacı ile çalışanlara uygulanan yöntemlerden bahsedilmekle birlikte sadece kadınları engellemek için kullanılan yöntemler ifade edilmektedir. Kadın çalışanların maruz bırakıldığı; zorunlu mesaiye bırakma, çalışma saatlerini uzatma uygulamalarıyla hamile olan ya da çocuk sahibi olan kadın çalışanların sendikadan istifa etmeleri yönünde baskı yapılabilmektedir (Belet, 2013: 10).

Çalışan kadınların çalışma hayatı üzerinde etkili olan önemli bir etken de işverenler tarafından uygulanan politikalarıdır. İstatistikler 25-49 yaş aralığında ve çocuk sahibi olan kadınların iş gücüne katılım oranlarının en düşük seviyede olduğunu göstermektedir. Çocuk bakım hizmetlerini üstlenmek amacıyla çalışma hayatından ayrılmak zorunda kalan kadınların çocuk bakım hizmetlerinin pahalı olduğu yönündeki görüşleri, kadın iş gücünün kazanılması için geliştirilecek politikaların önemini ortaya koymaktadır (Durmaz, 2016: 50). Çocuk bakım hizmetleri ile ilgili yapılan düzenlemelerde kadının çalışma hayatında yer almasının maliyet boyutu dikkate alınmalıdır (Blau ve Robins, 1989: 287).

Çocuk sahibi olan kadın iş gücünün çalışma hayatına kazandırılması hem kadınlar için hem de toplumun tamamı için önem taşımaktadır. Bu konu ile ilgili uygulanacak başarılı politikalar ile çocuk sahibi kadınlar çalışma hayatına kazandırılabilir. Çocuk sahibi kadınların çalışma hayatında yer alması üzerinde çocuk bakım maliyetleri etkili olmaktadır. Çocuk bakım maliyetinin işveren tarafından karşılanması yönünde yapılacak düzenlemeler, çocuk sahibi kadınların iş gücünde yer almasını sağlamak ile ilgili olumlu etki yaratabilecektir (Blau ve Robins, 1988: 374, 380-381).

2.3.1.4. Ev İçi Sorumluluklar

Cinsiyet rolleri ve kalıp yargılar çocukluk döneminde, sosyalleşme süreciyle bireye aşılarda, yetişkinlik dönemiyle birlikte, öğrenilmiş olan cinsiyet rolleri ve kalıp yargılar, beklentiyi karşılama süreciyle güçlendirilmektedir. Erkekler, çalışma hayatındaki rollerinin, kadınların çalışma hayatındaki rollerinden daha önemli olduğunu; ailedeki rollerinin ise kadınlarınkinden daha az önemli olduğunu sosyalleşme süreciyle öğrenmektedir. Kadınlar ve erkekler, rolleri ile ilgili olarak öğrendikleri doğrultusunda zamanlarını ve enerjilerini, iş ve aile rolleri arasında nasıl paylaşacakları ile ilgili planlama yapmaktadır (Powell ve Greenhaus, 2010: 2).

Çocukluk döneminden başlayarak öğretilen kadın olma ve erkek olma rolünün gereklilikleri birey tarafından yerine getirilmektedir. Toplumsal hayatta yaşanan değişimler doğrultusunda rollerin gereklilikleri değişime uğrasa da kuralların kökten değişimi çok zor olmaktadır. Kadınlar, geleneksel rolünün dışına çıkarak istihdamın içinde yer alsa dahi kadın olma rolüne atfedilmiş olan ev içi sorumlulukları yerine getirme zorunluluğundan kurtulamamaktadır.

Kadınlar çalışma hayatının içerisinde yer alsalar dahi geleneksel iş bölümünün dayattığı kurallar değişmemektedir. Evin geçim sorumluluğunun sadece erkeğe ait olduğuna dair inançta hızlı bir değişim yaşanırken, ev içi sorumlulukların sadece kadına ait olduğuna dair inançtaki değişim aynı düzeyde gerçekleşmemiştir. Hatta öyle ki çalışmayıp evin geçimine katkısı olmayan erkek dahi çalışan kadından daha az ev işi yapmaktadır. Kadının çalışma hayatında üstlendiği sorumluluklarındaki artışın, ev içi sorumluluklarındaki azalışla dengeli olmaması kadınların yaşam kalitesi üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Kadının çalışma hayatında artan sorumluluklarıyla birlikte geleneksel kadın rolüne ilişkin sorumluluklarını da üstlenmesi, kadınların psikolojik olarak olumsuz etkilenmesine neden olmakta, kadınları depresyona sürükleyebilmektedir. Ev işlerinin eşler arasında eşit olarak paylaşılmaması, geleneksel iş bölümünde ısrarcı olunması kadınların evliliklerine yönelik bakış açılarını etkilemektedir. İş bölümünün adil olarak yapıldığı evliliklerde kadınların hayat doyumu artmaktadır (Dökmen, 2018b: 196).

Çalışma faaliyeti, çoğu zaman parasal bir karşılık için yerine getirilen bir eylem olarak algılanmakta, parasal karşılığı olmaması nedeniyle kadının çocuk, hasta ve yaşlı bakımını üstlenme; ev işi yapma faaliyetleri çalışma kapsamında değerlendirilmemekte, kadın emeği değersizleştirilmektedir. Oysaki parasal karşılığı olmayan pek çok faaliyet çalışma kapsamındadır. Ev hanımı olan pek çok kadın bile çalışma durumunu "*Ev hanımıyım, çalışmıyorum.*" ifadeleri ile açıklamaktadır. Oysaki ev hanımlarının yaptığı ve çalışma kapsamına dahil etmediği pek çok görev çalışma eylemidir. Ütü yapmak, ev süpürmek, çocuk bakmak, bulaşık yıkamak faaliyetlerinin

her biri iştir. Bu faaliyetler bir temizlik görevlisi veya çocuk, hasta, yaşı bakıcısı tarafından üstlenildiğinde çalışma faaliyeti olarak ifade edilirken; ev dışında bir işte çalışmayan kadın tarafından üstlendiğinde, çalışma olarak görülmemektedir. Parasal karşılığı olmasa da mal ve hizmetlerin üretilmesi amacıyla harcanan zihinsel ve fiziksel çaba çalışma olarak nitelendirilir. Karşılığı parasal olarak ödenmeyen bir iş olan ev hanımlığında kadınların emeği çoğu kez göz ardı edilmekte, tüm gün evde çalışan kadınlara herhangi bir iş yapmadığı muamelesi yapılabilmektedir (Güler, 2017: 387).

2.3.1.5. Aile Yapısı

Çalışma hayatındaki kadınların, karşılaştıkları engellerden bir tanesi de aile içindeki toplumsal cinsiyete yönelik algıdır. Aile yapısı kadınların iş gücüne katılımındaki temel belirleyicilerden bir tanesidir. Toplumsal cinsiyet algısının etkisiyle ev içi sorumluluklar kadına yüklenmekte ve ev içi sorumlulukları kadının üstlenmesinin doğal tavır olduğu dikte edilmektedir. Ailedeki iş bölümüne bakıldığında kadın ve erkeğin çalışma koşulları aynı olsa da ev işlerinde ilk sorumlunun kadın olduğuna yönelik düşünce tarzı pek çok ülkede kabul görmektedir. Evdeki rol dağılımında, erkeğe karar verici rolü verilmektedir. Kadının çalışma hayatındaki varlığı da çoğu zaman karar verici rolünü üstlenen erkeğin inisiyatifine kalmakta, “*evliyse koca, bekarsa baba*” kadınların çalışma hayatındaki varlığının belirleyicisi olmaktadır (Aldan, 2020: 142-143). Aile yapısı kadınların sendikal ilişkilerini dahi etkilemekte, kadın çalışanlara aileleri ve eşleri aracılığı ile istifa etmeleri için baskı yapılmaktadır (Belet, 2013: 10).

Toplumsal cinsiyet algısının etkisi ile kadınların geliri aile içinde ek gelir olarak algılanmakta, aileyi geçindirme rolü erkeğe verilmektedir. Toplumdaki bu düşünce kadınların düşük ücretle ve kayıtsız olarak çalışmalarının nedenlerinden birisi olarak ifade edilmektedir. Ataerkil aile yapısı ve kapitalizm kadınların ev içindeki

sorumluluklarını aksatmadan, çalışma hayatının içinde yer alabileceği seçeneklerin oluşmasına neden olmaktadır. Ev eksenli çalışma ve ücretsiz aile işçisi olma gibi yöntemlerle kadın emeği değersizleştirilmekte, kadın çalışırken çalışmıyormuş gibi nitelendirilmektedir. Ev eksenli çalışma ile çalışan kadınların emekleri görünmez olmaktadır. Maalesef bu görünmeyişin nedenlerinden birisi de kadınların kendilerini çalışmıyor olarak nitelendirmeleridir. Gün içinde uzun saatler ayırarak, uzun vadede ev-eksenli olarak çalışan kadınlar işlerini ciddiye almamakta, kendilerini çalışıyor olarak görmemekte, işlerini ev işinin bir uzantısı, kazançlarını da düzensiz ve geçici bir yan gelir olarak görmektedir. Kadınların annelik ve ev kadınlığı görevlerini üstlenerek gerçekleştirdikleri ve kendi gözlerinde de toplumda olduğu gibi emeklerini değersizleştirdikleri ev eksenli çalışma düzeninin temelinde toplumsal iş bölümündeki cinsiyetçi rol dağılımının etkisi vardır. Toplumun kadın olma rolüne biçtiği sorumlulukları aksatmamasını sağlayacak çalışma seçenekleri toplumsal düzen tarafından üretilmektedir (İpek, 2014: 179-180).

İş hayatındaki ve evdeki sorumluluklar arasında sıkışan kadınlar ailesel problemler yaşamakla birlikte çalışma hayatında da verimli olarak çalışmamaktadır. Ataerkil aile yapısı, ev ve çocuk bakım hizmetlerini kadına yüklemekte, kadınların çalışma hayatında geri planda kalmalarına ve aile içinde problem yaşamalarına neden olmaktadır (Kızılgöl, 2012: 92). Aile yapısının kadından beklentileri ev içi hizmetler ve çocuk/yaşlı bakımı ile sınırlı değildir. Kadın, akrabalık ve hemşehri ilişkilerinde devamlılığı sağlamakla ilgili görevleri de üstlenmektedir. Kadın, üstlenmesi gereken rollerin fazlalığı nedeniyle ekonomik hayatta yer alma sürecinde zorlanmakta, kayıt dışı sektörlerde ve ev eksenli çalışma sisteminde çalışmak zorunda kalmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 45).

2.3.2. Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Engeller

Kadınların çalışma sürecinde karşılaştığı engeller; ikili rol yaklaşımı, ikincil iş piyasaları ve terfi sürecinde yaşanan engeller başlıkları altında incelenecektir.

2.3.2.1. İkili Rol Yaklaşımı

Kadının çalışma hayatının ikinci planda olduğu ve aile yaşantısındaki rolünün öncelikli olduğu yönündeki görüşler ikili rol yaklaşımı kavramı ile açıklanmaktadır. Kadın iş gücü ve erkek iş gücü arasındaki farklılıkları açıklayan ve kadının, toplum tarafından dikte edilmiş aile sorumluluklarının yükünden kurtulmasını engelleyen yaklaşımlardan birisi ikili rol yaklaşımıdır. Bu yaklaşım kadının çalışma hayatındaki varlığını kabul etmekle birlikte, kadının çalışma hayatındaki rolünü ikinci rol olarak görmektedir. Yaklaşımına göre kadınlar çalışıp ailenin geçimine katkı sağlamakla birlikte ev içi sorumlulukların yükünü de üstlenmeli, iki rol arasında dengeyi sağlamalıdır. Kadının çalışma hayatı ve ev hayatı arasında uyum sağlama amacı güden yaklaşıma göre kadın çalışma hayatında yer alsa bile asli görevi ev içi sorumluluklardır (Durmaz, 2016: 45).

Toplum tarafından dikte edilen, kadın tarafından kabul edilen ya da kabul etmek zorunda bırakılan, çalışma hayatının kadın için ikinci planda olması gerektiğine yönelik görüş, kadınların çalışma hayatları ile ilgili planlarında etkili olmaktadır. Öyle ki kadınların çalışma alanına ulaşım koşulları ve iş gücünde yer alma durumu arasındaki ilişkiden bahsederken bile ikili rol yaklaşımı devreye girmektedir. Kadınlar ortalama olarak erkeklerden daha az ücret almakta, bu nedenle yol masrafının arttığı uzak mesafeli işlerde erkekler kadar gelir elde edememektedir. Ayrıca kadınlar, kısa mesafeli işlerde çalışarak ev içi sorumluluklara ve çocuk bakımına daha fazla vakit

ayırmanın yollarını aramaktadır. Ev ve çalışma alanı arasındaki mesafenin kısa olduğu işleri tercih ederek zaman kazanan kadınlar, ev hanımı ve annelik rolleriyle çalışan kadın rolü arasındaki dengeyi kurmaya çalışmaktadır. İkili rol yaklaşımında ifade edilen bir diğer konuda kadınların çalışma zamanları ile ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınlar kısmı süreli ve mevsimlik işlerde çalışmakta, aile geçimindeki ek gelir sağlayıcılar olarak kabul edilmektedir. Ek gelir olarak kabul edilen kadın gücünün asli görevi ev içi sorumluluklar ve çocuk bakımı olarak kabul edilmekte, çalışma yaşamında üstlendiği rol için ikincil bir rol olduğu çıkarımı yapılmaktadır (MacDonald, 1999: 268).

2.3.2.2. İkincil İş Piyasaları

Kadınların çalışma hayatında ikincil pozisyonda görüldüklerinin kanıtları milattan önceki tarihlere kadar dayanmaktadır. Platon kadınların erkeklerle beraber çalışabileceklerini ancak kadınların hafif işlerde çalışması gerektiğini ileri sürmüştür. Platon kadınların yaptıkları hiçbir işte erkekler kadar başarılı olamayacaklarını, erkeklerin yaptıkları tüm işlerde kadınlardan daha başarılı olduğunu savunmaktadır (Tutar, 2017).

Kadınlar, cinsiyetlerinin kadın olması nedeniyle iş ve meslek ile ilgili konularda ayrımcılığa maruz kalmakta, toplumsal cinsiyet algısının etkisiyle meslekler, kadın işi ve erkek işi olarak gruplandırılmakta, toplumda önemsiz olarak kabul edilen pek çok meslek kadınlar ile özdeşleştirmektedir. Kadınların, çalışma hayatının daimi ve esas elemanları olmadığını, esas görevinin annelik ve ev hanımlığı olduğunu dikte eden toplumsal cinsiyet kavramı; kadınların, iş güvencesi olmayan, düşük ücretli, vasıfsız işlerde çalışmasını uygun görmektedir. İşverenler kadınların çalışma hayatındaki tam zamanlı varlığını kabul etmemekte, anne olan kadınların, çocuğun getirdiği sorumluluk nedeniyle erkekler kadar verimli olamayacağına inanmaktadır. İşverenlerin bu yöndeki ön yargıları kadınların çalışma hayatında yer

almalarını olumsuz olarak etkilemekle beraber çalışma hayatının içinde olduklarında da her an gözden çıkarılabilecek çalışan muamelesi görmelerine sebep olabilmektedir. İkinci Dünya Savaşı nedeni ile savaşa giden erkeklerin yaptıkları işleri ikame etmeleri için kadın çalışanların çalıştırılması, savaş bitiminde ise kadınların tekrar annelik ve ev hanımlığı görevlerine geri dönmeleri yönünde davranışların sergilenmesi, kadınların çalışma hayatında yedek olarak algılandığı gerçeğine verilecek çarpıcı örneklerden birisi olarak gösterilebilir (Güler, 2017: 396).

Kadın ve erkek emek piyasası arasındaki farklılıkları ve bu farklılıkların nedenlerini açıklayan kuramlar alanyazında yer almaktadır. Kadın ve erkek iş gücünün piyasadaki ayrımı ile ilgili açıklamalar getiren Kuramcı yaklaşım, birincil ve ikincil piyasaların olduğunu ve bölümlendirmede genellikle erkeklere birincil işlerin, kadınlara ikincil işlerin düştüğünü iddia etmektedir. Birincil işlerde yüksek ücretlerden, terfi imkanlarından, düşük iş gücü devir oranlarından bahsedilirken; ikincil işlerde düşük ücretlerden, kötü çalışma şartlarından, yüksek iş gücü devir oranlarından bahsedilmektedir (Palaz, 2003: 98). Bölümlenmiş iş gücü piyasaları yaklaşımı da piyasaların birincil ve ikincil piyasalar olarak ayrıldığını ve kadınların genellikle ikincil piyasada yer aldığını ifade etmektedir. Bölümlenmiş iş gücü piyasaları yaklaşımı, insan sermayesi yaklaşımı ile benzerlik göstererek kadınların ikincil piyasada yer almalarının nedenini niteliksiz eğitime sahip olmaları ile ilişkilendirmektedir. Yaklaşımına göre kadınların ikincil piyasa olarak görülmelerinin bir nedeni de dayanışma konusundaki noksanlıkları olarak gösterilmektedir (Erbay ve Tuncay, 2006: 29-30).

Kadının emek piyasasında karşı karşıya kaldığı bir diğer olumsuz durum da kayıt dışı istihdam olarak ifade edilmekte, kadınlar kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu grubu temsil etmektedir. Kadınların kayıt dışı ekonominin en büyük mağduru olmasının nedeni toplumsal cinsiyet algısının yarattığı ayrıma dayalı iş bölümü ile açıklanabilir. Kadın iş gücü; düşük ücret, vasıfsız iş, düşük statü, kötü çalışma koşulları ve yedek iş gücü kavramlarıyla ilişkilendirilmektedir. Kadın iş gücünün düşük

nitelikli işlerde çalışması “emek yoğun sektörlerin feminizasyonu” ifadesinin kavramsallaştırılmasına neden olmuştur (İpek, 2014: 179). Kapitalizmin ilk dönemlerinden itibaren emek-yoğun olan üretim tarzı kadın-yoğun olmak ile özdeşleşmiştir. Bununla birlikte neoliberal politikaların etkisiyle kadınların emek yoğun sektörlerdeki ağırlıkları artmış; küreselleşme ve serbest dolaşım, emek yoğun üretimin ucuz emek arz eden ülkelerde gerçekleştirilmesine neden olmuştur. Emek yoğun üretimin emeğin ucuz, demokrasinin zayıf olduğu ülkelerde yapılması, gelişmiş ülkelerdeki üretim alanlarının kapatılmasına ve dolayısıyla kadın çalışanların işsiz kalmasına neden olurken; kadınların ucuz iş gücü olarak çalıştığı bölgelerde de kadın emeği sömürsünün artmasına neden olmuştur. Emek yoğun sektörlerin feminizasyonu ile kayıt dışı emek, taşeronlaşma, esnek iş gücü, kötü şartlarda çalışma, düşük ücretler ve düşük iş güvencesi kavramları kadın çalışanların daha sık karşılaşılabileceği durumlar olarak ortaya çıkmaktadır (Yarar, 2015: 36).

2.3.2.3. Kadınların Terfi Sürecinde Karşılaştıkları Engeller

Sosyal hayatın hemen her alanında cinsiyet kaynaklı olarak dezavantajlı durumda olan kadınlar, çalışma hayatında da pek çok olumsuz durum ile karşılaşmaktadır. Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları önemli sorunlardan bir tanesi de çalışma hayatında terfi etme, statüsünü yükseltme aşamasında maruz kaldığı ayrımcılıktır. Dünya nüfusunun yaklaşık yarısı kadınlardan oluşmakta ise yöneticilerin de yarısının kadının olması gerektiği çıkarımı tüm değişkenler sabit tutulduğunda yapılabilecek basit bir çıkarımdır. Ancak konu kadın olmak ise psikolojik, sosyolojik ve kültürel pek çok değişken yapılacak çıkarımların basit olmasını imkansız kılmaktadır. Çalışma hayatına bakıldığında erkek üst düzey yöneticilerin oranı kadın üst düzey yöneticilerin oranından çok daha fazladır (Özkan, 2020: 133). Kadınların maruz kaldığı ayrımcılık, niceliksel olarak fazla olduğu gibi niteliksel olarak da farklı şekillerde yaşanmaktadır. Hatta öyle ki kadınların yükselme, terfi dönemlerinde

yaşadıkları ayrımcılık türleri alanyazında farklı isimlerle kavramsallaştırılmıştır. Kadınların terfi dönemlerinde yaşadıkları ayrımcılık türleri cam tavan sendromu, cam asansör, cam yürüyen merdiven, cam labirent, cam uçurum ve kraliçe arı sendromu başlıkları altında incelenecektir.

2.3.2.3.1. Cam Tavan Sendromu

Kadınların gün geçtikçe iş gücü piyasasında kendilerine daha geniş alan açtıklarını söyleyebilmekle beraber yaşanan niceliksel artışın, niteliksel olarak aynı düzeyde yaşanmadığını söylemek mümkündür. Kadınlar üst düzey pozisyonlarda yeterince temsil edilememektedir. Kadınların çalışma hayatında üst düzey pozisyonlardaki varlıklarının önündeki engellerle ilgili olarak cam tavan benzetmesi kullanılmaktadır. Kadın çalışanların çalışma hayatındaki yükselmelerinde, başarılarının göz ardı edilmesi ve liyakatin esas alınmaması kaynaklı görünmez engeller bulunmaktadır. Cam tavan kavramı kadınların diğer özellikleri dikkate alınmadan, sadece cinsiyetinin kadın olması kaynaklı olarak yaşadığı ve çalışma hayatında yükselmesine engel olan soyut engelleri ifade etmektedir (Mızrahlı ve Aracı, 2010: 149). Cam tavan kadınlar üzerindeki etkisini sadece üst düzey pozisyonlarda değil orta düzey pozisyonlarda da göstermekte, kadınların orta düzey yönetici olmaları önünde de engel olmaktadır. Cam tavanın görünmez engelleri sadece kadınların değil, engellilerin, farklı ten rengine sahip olanların ve azınlıkların da kariyer basamakları önünde durmakta, üst kademelere çıkışlarını engellemektedir (Zamfirache, 2010: 176).

Kadınların cam tavan mağduru olmalarının nedenleri bireysel, örgütsel, toplumsal (Dreher, 2003: 542) ve ailesel faktörlerden kaynaklanabilmektedir (Bombuwela ve Alwis, 2013: 3). Cam tavanın çevresel faktörler ve kadının kendisinden kaynaklanan özellikler nedeniyle oluştuğu ifade edilmektedir. Kadınların cam tavanı aşarak üst pozisyonlara geçememelerinde, çevresel faktörler kadar

kadınların kendilerine yarattığı engelleyici faktörlerin de etkili olduğu ifade edilmiştir. Çevresel faktörler kapsamında, kadınların ataerkil yapı tarafından sınırlandırılmasının; kadınların çalışma hayatını bırakıp ailesine daha fazla zaman ayırmayı tercih edeceğine yönelik inancın olmasının; kadınların erkeklere göre daha az becerikli, başarılı olduğu ve liderlik özelliklerinin olmadığı yönündeki ön yargıların olmasının, kadın için oluşturulan cam tavanın nedenleri olduğu ifade edilmektedir. Kadınların kendilerinin yarattığı engeller ise aile hayatı için duyulan endişe, yükselmeye dair inancı olmama, kendine güvenmeme, hemsini rakip görme olarak ifade edilmektedir (Bilican Gökkaya, 2014: 378). Kadının kendisinden kaynaklanan engeller değerlendirilirken, kadının davranışları üzerindeki çevresel etki göz ardı edilmemelidir.

2.3.2.3.2. Cam Asansör ve Cam Yürüyen Merdiven

Cam asansör ve cam yürüyen merdiven kavramları azınlık durumda olan grupların dikey pozisyondaki hızlı yükselişini ifade etmektedir. Kadınların egemen olduğu sektörlerde, azınlık durumunda olan erkek çalışanların, cam asansörün ve cam yürüyen merdivenin etkisiyle üst pozisyonlara daha hızla çıktıkları ifade edilmektedir (Macarie ve Moldovan, 2012: 167). Kadınların erkek egemen sektörlerde, üst pozisyonlarda az temsil edilmesi durumu, kadınların egemen olduğu sektörlerde de yaşanmaktadır. Erkekler kadınların egemen olduğu sektörlerde ayrımcılığa maruz kalmadığı gibi kariyer gelişiminde avantajlı durumda olmaktadır (Williams, 1992: 253).

Cam yürüyen merdiven kavramı, erkeklerin kadın egemen sektörlerde, erkek egemen sektörlerdeki kadınlara kıyasla üst mevkilerde daha hızlı ve daha kolay yer bulabilmesini sağlayan, kadınların egemen olduğu sektörlerde erkeklerin yükselmesini kolaylaştıran uygulamalar üzerinde durmaktadır. Kadınlarla özdeşleştirilmiş mesleklerde çalışan erkeklerin üst düzey pozisyonlara daha hızlı ve

kolay ulaşmasının nedeni üst düzey pozisyonların erkeklere yakıştırılması ile ilişkilendirilmektedir. Cam yürüyen merdiven ile ilgili farklı bir konu da kavramın avantajlı imkanlarını sunarken, ayrımcı uygulamaların sadece cinsiyete göre gerçekleşmemesidir. Cam yürüyen merdivenin sunduğu imtiyazlar kadın egemen mesleklerde çalışan eşcinsel bireylere veya siyahi erkeklere sunulmamaktadır. Cam yürüyen merdiven kavramı ırkçı ve cinsiyetçi uygulamaları içermektedir (Yıldız, 2017: 126).

2.3.2.3.3. Cam Labirent

Cam labirent kavramı kadınların kariyer yoluna çıkan engellerin fazlalığını ifade eden bir kavramdır. Kavram, labirentin çıkışına ulaşmak için yaşanan zorluklarla, kadınların yönetici olmak yolunda karşılaştıkları zorluklar arasında benzerlik kurmaktadır (Yıldız, 2017: 129). Cam labirent kavramını alanyazına Eagly ve Carli kazandırmıştır (Nandy, Bhaskar, ve Ghosh, 2014: 136). Eagly ve Carli labirentin içinde engel olarak görülen en önemli faktörün çocuk bakımı olduğunu, bununla birlikte bazıları detaylarda gizli olan, bazıları açıkça belli olan pek çok engelin labirentte yer aldığını ifade etmektedir (Eagly ve Carli, 2007: 6).

Cam tavan kavramının kadınların yönetici olmak için karşılaştıkları engelleri yeterince derine inerek incelemeye, cam labirent kavramının kadınların yönetim kademesinde yer almak için karşılaştıkları engelleri açıklayabilecek daha uygun bir kavram olduğu ifade edilmiştir. Labirent kavramıyla tek bir engel yerine kadınların yönetim kademesine gelmek için içinde buldukları sürecin karmaşıklığı ve çeşitliliği ifade edilmektedir (Yıldız, 2017: 129).

2.3.2.3.4. Cam Uçurum

Cam tavan, cam asansör, cam yürüyen merdiven ve cam labirent metaforlarıyla, kadınların üst pozisyonlarda yer almak için yaşadıkları engellere odaklanılmıştır. Cam uçurum kavramıyla ise kadınların üst düzey pozisyonlara ulaştıktan sonra yaşayacakları zorluklar üzerinde durulmuştur (Ryan ve Haslam, 2005: 81). Cam uçurum kavramı ilk kez Ryan ve Haslam tarafından işletme alanyazınına kazandırılmıştır. Kadınların yönetim kuruluna atanmasının işletme performansının negatif yönde eğitim göstermesinde etkili olduğu, yönetim kurullarında sadece erkeklerin olduğu işletmelerde, kadınların olduğu işletmelere göre performans eğrisinin negatif eğimli olması durumunun daha az yaşandığı iddiasına eleştiri olarak; kadınların yönetim kademesine getirildiği işletmelerde, atama öncesi dönemde de var olan bir performans düşüklüğünün olduğu ifade edilmiş ve bu pozisyonlar için cam uçurum benzetmesi kullanılmıştır (Yıldız, 2017: 130-131). Kadınlar üst pozisyonlardaki yerlerini aldıklarında, buldukları yer kırılğan ve her an paramparça olabilecek camdan bir uçurum olabilmektedir. Kadınlar ve erkekler kıyaslandığında kadınların cam uçurumda bulunma ihtimalinin erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir. Kadınların üst düzey yönetici olarak atandıkları pozisyonlar, benzer pozisyondaki erkeklere göre daha riskli ve istikrarsız olarak ifade edilmektedir. Yönetim kurullarına kadınları atayan işletmelerin atama öncesi dönemlerine ait ekonomik veriler incelendiğinde, istikrarlı olarak kötü performansın sergilendiği görülmektedir (Ryan ve Haslam, 2005: 81).

Cam uçurum ile ilgili olarak yapılan bir araştırmada hem kadınların hem erkeklerin, finansal performansın iyi olduğu zamanlarda da kötü olduğu zamanlarda da üst düzey pozisyona atandığı ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Cam uçurum fenomeninin, araştırmanın gerçekleştirildiği bölge için geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmış, fenomenin gerçekleşmesi ile ilgili koşulların araştırılması gerektiği ifade edilmiştir (Adams, Gupta, ve Leeth, 2009: 1). Cam uçurum benzetmesinin isim annesi

(Ryan) ve isim babası (Haslam) araştırma sonuçlarına getirilen eleştirilere cevap vermiştir. Cam uçurumun evrensel ve kaçınılmaz olmadığı konusunda hemfikir olunduğu ve bunu sorgulamanın bile gereksiz olduğu ifade edilmiştir. Kadınların istikrarsız ve güven vermeyen pozisyonlardaki durumunun sadece ekonomik verilerden yararlanarak açıklanamayacağı vurgulanmıştır (Ryan ve Haslam, 2009: 13). Sosyal olayların hemen hepsinde olduğu gibi cam uçurumun da dünyanın her yerinde ve her zaman geçerli olduğundan bahsedilememektedir. Bununla birlikte ekonomik olarak güven vermeyen işletmelerin yönetim kurullarında, kadınların temsil edilme durumlarındaki aşırı düzeydeki artış göz önüne alındığında, cam uçurumun varlığı inkar edilememektedir (Mulcahy ve Linehan, 2014: 1).

2.3.2.3.5. Kraliçe Arı Sendromu

Başarılı kadınların kariyerleri incelendiğinde pek çoğunda yaşanmış olan ortak noktanın cinsiyetleri nedeniyle karşılaştıkları zorluklar olduğu görülmektedir. Kadınlar için başarılı olmanın imkansız olmadığı ancak başarılı olmak için imkanların kısıtlı olduğu ifade edilmiştir. Kadınlar kariyer yollarını, zorlukları aşmaları gereken bir labirent olarak tanımlamaktadır (Ellemers, 2014: 50). Toplumsal yapının erkek egemen olması ve liderliğin erkeklerle özdeşleştirilmesi nedeniyle kadınlar liderlik profili ile uyumlu görünmemektedir. Erkek egemen toplumda başarılı olmayı başarmış bazı kadınlar hemcinslerini destekleyip, hoşgörülü davranırken bazı kadınlar benzer konumundaki hemcinslerinden biri değilmiş gibi davranarak çalışma ortamındaki kadın olma zorluklarını devre dışı bırakmayı amaçlayabilmektedir. Çalışma hayatları boyunca yetersiz olduğunu ve dışlandığını hisseden kadın yöneticilerin; diğer kadınlardan kaçarak, uzak durarak ve onlara destek vermemeyi tercih ederek bu duygularını bastırmaya çalıştıkları yönündeki varsayımlar alanyazında kraliçe arı sendromu olarak yer almaktadır. Kraliçe arı olarak ifade edilen kadın yöneticilerin hemcinslerinin oluşturduğu dezavantajlı gruptan ayrılarak, artık kadınların dezavantajlı özelliklerine sahip olmadıkları yönünde bir algı yaratmaya çalıştıkları

ifade edilmiştir (Narcıkara, 2018: 159-162). Kraliçe arı sendromu, kadınların birbirlerini çekememeleri ile eş anlamlı olarak ifade edilebilmekte, kadın yöneticilerin tepe yönetimdeki tek kadın olarak başarılı ve ayrıcalıklı olduğu inancı olarak tanımlanmaktadır (Örücü, Kılıç, ve Kılıç, 2007: 119).

Kraliçe arı olarak etiketlenen kadınların, çalışma hayatlarındaki eril kültürle uyum sağladığı, hemcinslerinden uzaklaştığı ve bireysel başarı için mücadele ettiği ifade edilmektedir. Kraliçe arı sendromu üzerinde yapılan araştırmalar kraliçe arıların ortak yönlerini; kendilerini daha çok erkek gibi göstermeleri, diğer kadınlardan hem psikolojik hem de fiziksel olarak uzak durmaları ve cinsiyete dayalı hiyerarşiyi onaylayıp, meşru saymaları olarak ifade etmektedir (Derks, Van Laar, ve Ellemers, 2016: 457). Araştırmada, çalışma hayatındaki kadın ilişkilerinin incelendiği bölümde kraliçe arı sendromu ile ilgili yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.4. Çalışma Hayatında Kadın İlişkileri

Kadınlar, ataerkil toplum özelliklerini ve toplumsal cinsiyet kavramının olumsuz etkilerini sosyal hayatlarının pek çok alanında hissetmektedir. Toplumdaki cinsiyet ayrımcılığının en büyük mağdurları olan kadınların birbirleri ile olan ilişkileri sosyal hayatın pek çok alanında mercek altına alınmıştır. Toplumsal cinsiyet algısının mağduru olan kadınların, çalışma hayatlarında hemcinslerini mağdur edip etmediği araştırmalara konu olmuş, konu ile ilgili alanyazına yeni kavramlar (kraliçe arı sendromu, pembe taciz) eklenmiştir. Sosyal hayatta kadınların hemcinsleriyle kendilerini karşılaştırdığına ve hemcinsleriyle rekabet etme eğiliminde olduğuna yönelik bir anlayış vardır. Çalışma hayatına bakıldığında ise kadınların çalışma ortamında, her statüdeki kadınla rekabet halinde olduğu ileri sürülmektedir (Jogulu ve Vijayasingham, 2015: 170). Alanyazındaki araştırma sonuçları incelendiğinde kraliçe arı etiketinin, çalışan kadınların lider olmalarıyla ilişkili olan cinsiyetçi klişelerden kaynaklandığı ifade edilebilmektedir (Ellemers, Rink, Derks, ve Ryan, 2012).

Kadınlar, toplumdaki kadın-erkek herkes tarafından olumsuz muamelelere maruz kalmakta; mağdur edenin erkek değil kadın olması durumunda odak noktası değişmekte, mağdur eden konumundaki kadın mağdur eden erkeğe göre daha fazla cinsiyetçi eleştirilere maruz kalmaktadır. Erkeğin olumsuz davranışları insan olmasıyla kadının olumsuz davranışları kadın olmasıyla açıklanmaktadır. Çalışma hayatındaki bireyler ile ilgili yapılan araştırmaların pek çoğunda araştırma sonuçlarının kadın ve erkeğe göre farklı olup olmadığı incelenmektedir. Kısıtlı sayıda çalışma ise kadınlar ile kadınlar arasındaki ilişkiye odaklanır. Erkeklerle erkekleri kıyaslayan çalışmaların sayısındaki azlık ise daha dikkat çekicidir. Toplumsal hayatın pek çok alanında olduğu gibi, çalışma hayatında da kadınlar daha fazla mercek altına alınmakta, yaşadıkları deneyimler cinsiyeti ile daha fazla ilişkilendirilmektedir.

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın temel konusunu oluşturan kadın çalışanlar arasındaki ilişkilerle ilgili yabancı ve yerli alan yazında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Hurst, Leberman ve Edwards tarafından gerçekleştirilen araştırmada kadınların, kadın yöneticiden ve/veya kadın çalışanlardan beklentilerini incelemek ve kadın çalışanların ilişkilerini güçlendirmek için kişisel ve örgütsel stratejiler önermek amaçlanmıştır. Araştırmada, çalışma hayatında kadınlarla ilişkili olan on üç katılımcının yaşam deneyimleri veri olarak kullanılmıştır. Araştırmaya katılan kadın çalışanların, ast veya üst kademelerinde ya da hem ast hem üst kademelerinde kadın çalışma arkadaşları bulunmaktadır. Katılımcıların kadın çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerindeki beklentilerini ortaya koymak amacıyla görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın başlangıcında katılımcıların beklentilerini cinsiyet ile ilişkilendirmediklerine inandıkları görülmüştür. Kadın çalışanlar cinsiyete bağlı olmadan astlarından ve üstlerinden aynı şeyleri beklediklerine inanmakta olduklarını ifade etmektedir. Ancak araştırma derinleştğinde beklentilerin cinsiyete göre şekillendiği sonucu ortaya çıkmıştır. Kadın çalışanlar kadın yöneticilerinden erkek yöneticilere kıyasla daha fazla duygusal anlayış ve destek beklemektedirler. Kadın

yöneticilerin kendilerini eşit olarak görmesini, hayatlarının karmaşıklığını anlamasını ve karmaşıklıklarını çözebilmeleri için esneklik sağlamasını beklemektedirler (Hurst, Leberman, ve Edwards, 2017: 19).

O'Neil, Brooks ve Hopkins tarafından gerçekleştirilen araştırmada, kadın çalışanların ilişkilerini daha detaylı olarak anlamak amaçlanmıştır. Araştırmada üst düzey kadın yöneticilerin, ast pozisyonundaki kadınların başarılı olmaları için yardımcı olup olmadığı ve kıdemli kadın çalışanların, kariyerlerini geliştirme sürecinde üst düzey kadın yöneticilerden beklentileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda Amerika'daki sekiz hukuk firmasında çalışan kıdemli ve kıdemli kadın çalışanların, birbirleriyle ilgili algılarıyla ve beklentileriyle ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmadaki veriler çevrimiçi anket kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada üst düzey pozisyonlarda çalışan kadınların, ast pozisyonundaki kadınların, kariyer gelişimine yardım edilmesi gerekliliğine ne ölçüde inandığı, gelişimlerini ne ölçüde desteklediği ve astların kendi kariyer gelişimlerine nasıl katkı sağladığı ile ilgili sonuçlar elde edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda üst ve ast pozisyonlarda olan kadınların beklentileri ve algıları arasında kopukluk olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Üst düzey pozisyonundaki kadınların astlarına sunduğuna inandığı kariyer desteğinin, astlar tarafından aynı düzeyde algılanmadığıyla ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Astlar, üstlerinin kariyer gelişimlerine daha fazla katkı sağlamasını beklemektedirler. Ast pozisyonundaki kadınlar, kendi kariyer gelişimleri için sağladıkları katkının üst düzey kadın yöneticilerin beklentilerinin üstünde olduğunu düşünmekte, üst düzey kadın yöneticiler ile astlarının düşüncelerinin bu noktada birleşmediği ifade edilmektedir. Araştırma sonucunda kadın üstler ve astlar arasında karşılanmayan beklentiler ve algı uyumsuzlukları olduğu görülmüştür (O'Neil, Brooks, ve Hopkins, 2018).

Hurst, Leberman ve Edwards tarafından gerçekleştirilen araştırmanın verileri, kadınların astı ve/veya üstü olarak çalışma hayatında yer alan on beş katılımcının yaşam deneyimlerinden faydalanılarak elde edilmiştir. Araştırmada nitel araştırma stratejilerinden anlatı çalışması kullanılmış, kadınların çalışma

hayatlarındaki hiyerarşik ilişkileri ve kariyer kararları arasındaki bağlantı incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kadın çalışanlar arasındaki ilişkiler kadınların kariyerlerini doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. Özellikle olumsuz ilişkiler kurulduğunda etkinin düzeyi daha yüksek olmakta, kadın çalışanlar arasındaki hiyerarşik ilişkiler kadınların kariyer gelişimleri üzerinde etkili olmaktadır. Araştırmada kadınlar arasındaki hiyerarşik ilişkinin kariyer gelişimindeki etkisiyle ilgili olarak kişisel ve örgütsel farkındalık yaratmanın önemi vurgulanmıştır (Hurst, Leberman, ve Edwards, 2018).

Sheppard ve Aquino tarafından gerçekleştirilen araştırma, yüz elli iki bireyin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma ortamında, erkek-erkek, erkek-kadın ve kadın-kadın arasında yaşanan çatışmalarla ilgili senaryolar katılımcılara sunulmuştur. Katılımcılar okudukları senaryo doğrultusunda ölçekleri değerlendirmiştir. Çalışmanın verileri, tüm şartlar eşit olduğunda ve katılımcılar erkek-erkek, kadın-kadın ve erkek-kadın çatışmalarını değerlendirdiğinde, kadın-kadın çatışmasının olduğu durumların daha olumsuz olarak algılandığını göstermektedir. Araştırmada elde edilen sonuçlar gözlemcilerin kadın-kadın çatışmalarını erkek-erkek ve erkek-kadın çatışmalarından daha sorunlu gördüğü hipotezini desteklemektedir (Sheppard ve Aquino, 2013).

Johnson ve B. Mathur-Helm tarafından gerçekleştirilen araştırmanın katılımcılarını Güney Afrika kıtasındaki beş ulusal bankada görev yapan yirmi beş kadın yönetici oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler içerik analizi aracılığı ile incelenmiştir. Araştırmada kadın yöneticilerin kişisel deneyimlerinden yararlanılarak kraliçe arı davranışları ile ilgili algılarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda kadın yöneticilerde kraliçe arı sendromu davranışlarının olduğu ifade edilmiştir (Johnson ve Mathur-Helm, 2011).

Brock tarafından gerçekleştirilen araştırmada eğitim sektöründe liderlik deneyimi olan, onu kadın, biri erkek toplam on bir katılımcıdan elde edilen veriler

kullanılmıştır. Katılımcıların yedisi sözlü röportaj, dördü yazılı röportaj aracılığı ile araştırma sorularını yanıtlamıştır. Araştırmada kadınların birbirlerini çalışma ortamlarında sabote etmelerinin nedenleri ve sabotaj taktikleri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda kadınlar arasında sabotajın yaşandığı sonucuna ulaşılmış, sabotaj yapan kadınların oranının düşük olduğu belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre erkeklerin de kadınlar kadar sabote ettiği ancak kadınların, kadınlar tarafından yapılan sabotajı kişisel olarak algıladığı ifade edilmektedir. Araştırmada tüm katılımcılar tarafından kadınlardan destek alındığı ve başka kadınlara destek verildiği ifade edilmekle birlikte kadınlar arasında bir dayanışmanın olmadığı, kariyerleri boyunca en az bir kadın tarafından sabote edildikleri ifade edilmiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı, kadınların sabotaj yapmasının nedenini, kendilerine olan güvensizlikleri ile ilişkilendirmektedir. Kadınların çocukluk dönemlerinde yaşadıkları sosyalleşme sürecinin etkisiyle sergiledikleri pasif-saldırgan davranışlar, sabote etme davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Katılımcılar stres altında veya çatışma sürecinde olmalarının, saldırgan davranışlar sergilemeleri üzerinde etkili olduğunu, bu durumun kadınların sabotajcı olmasını etkilediğini ifade etmektedir. Katılımcılar kadınların rekabet becerisine sahip olmadıklarını, kişisel konuları profesyonel konulardan ayırt edemediklerini ifade etmektedir. Araştırma sonuçlarında, sabotajcıların mağduru gerçek bir arkadaş olduğuna inandırarak kandırdığı; dedikodu yapma, söylenti çıkarma, evrakları kaybetme ve üstlere yanlış bilgi verme stratejilerini kullanarak kadınların kadın çalışanları sabote ettiği ifade edilmiştir (Brock, 2008).

Derks, Ellemers, Laar ve Groot tarafından gerçekleştirilen araştırmanın örneğini, Hollanda'da özel, kamu ve yarı-kamu statüsündeki kuruluşlarda, üst düzey pozisyonda ve erkek egemen sektörde görev alan, doksan dört kadın oluşturmaktadır. Araştırmanın katılımcılarına, kadınların kariyer gelişimini destekleyen ve engelleyen faktörleri incelemeye yönelik bir anket sunulmuş, cinsiyetçi örgütlerin kraliçe arı yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak incelenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre kadınların kariyerindeki başarıyı engelleyen değişkenin kadın

ya da erkek çalışanların tutumları ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların başarısını engelleyen ve alt düzey pozisyonlarda kadınların çalışma ihtimalini artıran nedenin örgütsel cinsiyet stereotiplerinin yaygınlığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Derks, Ellemers, Van Laar, ve De Groot, 2011).

Derks, Laar, Ellemers ve Groot tarafından gerçekleştirilen araştırmanın örneklemini yüksek kıdemli pozisyonlarda görev yapan altmış üç kadın polis oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini erkek egemen olan polislik mesleğinden kişiler aracılığıyla oluşturulmuştur. Katılımcılara kraliçe arı davranışlarını ve ortak çalışma isteklerini ölçmek amacıyla bir anket sunulmuştur. Araştırmada elde edilen veriler regresyon ve korelasyon analizleri aracılığı ile incelenmiştir. Analizler aracılığıyla cinsiyet ön yargılarına yönelik uyarıcıların kraliçe arı davranışlarına yol açıp açmadığı ve örgütsel davranışları yönlendirip yönlendirmediği soruları cevaplanmaya çalışılmıştır. Analizler sonucunda örgütsel boyutta cinsiyet yanlılığını hatırlatan faktörlerin, kraliçe arı davranışlarını gerçekleştirmeye teşvik ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet yanlılığının olmadığı bir çalışma ortamında hem düşük hem de yüksek cinsiyet kimliğine sahip katılımcıların benzer yanıtlar verdiği ve daha az kraliçe arı davranışı gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar kraliçe arı fenomeninin ortaya çıkma olasılığının, örgütsel cinsiyet ön yargısı ile ilişkili olduğu göstermektedir. Örgütsel boyutta cinsiyet yanlılığı ile ilgili deneyimleri olan kadınların, kraliçe arı davranışlarını sergileme olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmada sonuçlarında, kraliçe arı olarak nitelendirilen kıdemli kadın çalışanların cinsiyet yanlılığını inkar ettiği, kadın astlarının fırsatlarını sınırlandırdığı, diğer kadın çalışanlardan uzaklaştığı, düşük örgütsel statüye sahip kadınların pozisyonlarını dolaylı olarak meşrulaştırdığı ve kadın astlarına rol model olmak için çaba harcamadığı ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır (Derks, Van Laar, Ellemers, ve De Groot, 2011).

Derks, Laar, Ellemers ve Raghoe tarafından gerçekleştirilen araştırmanın yetmiş sekiz kişiden oluşan örneklemini, Surinam kökenli çalışanlar oluşturmaktadır.

Örneklemin %53'ü erkeklerden, %47'si kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılacak veriler anket yöntemi ile elde edilmiş, elde edilen veriler korelasyon ve regresyon analizi aracılığıyla incelenmiştir. Araştırmada azınlık grupların yaşadıkları dezavantajlarla mücadele etme yöntemlerinden biri olarak kullandıkları “öz grup uzaklığı” yöntemi, kraliçe arı davranışları ile ilişkilendirilmiştir. Azınlık grupların yaşadıkları dezavantajlı durumlar ile mücadele yöntemlerinden biri olan “öz grup uzaklığı” kendi grubunu olumsuz olarak değerlendirip, dış grup kalıp yargılarının doğrultusunda kendini tanımlamamak, statüye dayalı hiyerarşiyi destekleyerek toplumsal değişimi sınırlandırmak stratejilerini ifade etmektedir. Kraliçe arı fenomeni, sosyal kimlik tehdidi yaşayan, zayıf olarak tanımlanmış çalışanların başa çıkma tepkilerinden biri olarak ifade edilmektedir. Araştırma sonuçları kadınların kraliçe arı fenomenine uygun davranışlarıyla, etnik azınlık durumunda olan çalışanların davranışları arasında paralellik olduğunu göstermektedir. Kraliçe arılar gibi Surinam kökenli çalışanlar da olumlu iç grup etkisinin az olduğu, ön yargıların fazla olduğu konularda kendilerini dış gruptan biri gibi tanımlamakta, bu gibi durumlar yaşandığında Surinam kökenli çalışanların kendilerini Hollandalı olarak ifade ettiği görülmektedir. Bu sonuçlar kraliçe arı sendromunda, kadınların kadınlara karşı sergilediği olumsuz davranışların nedeninin, sadece cinsiyet değişkenine bağlı olarak değerlendirilmemesi gerektiğini göstermektedir. Araştırma sonuçları kraliçe arı fenomeninin, çalışma ortamındaki azınlık gruplarının yaşadığı grup dezavantajına karşı geliştirilmiş bir savunma örneği olduğunu göstermektedir (Derks, van Laar, Ellemers, ve Raghoe, 2015).

Mavin tarafından gerçekleştirilen araştırmanın katılımcıları, İngiltere’de üst düzey pozisyonda çalışan, kıdemli yönetici ve akademisyen olarak görev yapan sekiz kadından oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan veriler yarı yapılandırılmış görüşmeler ile elde edilmiştir. Araştırmada, çalışma ortamındaki dayanışma ve kraliçe arı kavramlarına farklı bir bakış açısı geliştirmek, kadınlar arasındaki ilişkiler ile ilgili ampirik sonuçlar elde etmek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda kadınlar arasında dayanışma davranışının varsayımının büyük ölçüde var olmadığı görülmüştür. Kraliçe

arı etiketi “kadınları suçla” yönündeki bakış açısı ile sürdürülmekte ve yönetimdeki kadınları aşağılayıcı bir şekilde olumsuz olarak etkilemektedir. Kıdemli kadınlar, kadınların karşılaştıkları engelleri görmelerine rağmen kadınları koruma altına alan bir yönetim tarzına öncülük etmek istememektedir. Ancak kadınların kadın çalışanlara karşı pozitif ayrımcılık yapmamaları kraliçe arı oldukları anlamına gelmemektedir. Kıdemli kadınlar üst yönetime uyum sağlamak için erkek gibi olduklarını kabul etmektedir (Mavin, 2006).

Mavin, Grandy ve Williams tarafından gerçekleştirilen araştırmanın katılımcılarını İngiltere’de, kurumsal güce sahip üst düzey pozisyonlarda görev alan seksen bir kadın oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanması ve analiz edilmesinde nitel yöntemlerden faydalanılmış, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile araştırma verileri elde edilmiştir. Araştırmada kadınların birbirleri ile olan negatif ilişkilerinin neden ve nasıl ortaya çıktığı ile ilgili sonuçlara ulaşılması amaçlanmıştır. Araştırmada cinsiyet içi rekabet, kadın düşmanlığı, kadınlar arasındaki olumsuz sosyal ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen temalar, erkeksi düzenin kadınların sosyal ilişkilerini şekillendirdiğini ve kısıtladığını göstermektedir. Kadınlar arasındaki mikro şiddete yönelik bilincin beslenmesi, ilişkilerin bozulmasında önemli bir değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınlara yönelik fırsatlar yaratılabilmesi için kadınların ve erkeklerin cinsiyet içi farklılıkları kabul etmesini desteklemek ve kolaylaştırmak gerekmektedir (Mavin, Grandy, ve Williams, 2014).

Mavin, Williams, Bryans ve Patterson tarafından gerçekleştirilen araştırmanın katılımcılarını, İngiltere’deki seksen bir üst düzey kadın yönetici oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri katılımcılarla gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmeler ile elde edilmiştir. Katılımcılara yöneltilen sorular aracılığıyla çalışma ortamındaki arkadaşlık ilişkileri ve arkadaşlığa karşı olan yaklaşımlar ile ilgili sonuçlara ulaşmak amaçlanmıştır. Araştırmada üst düzey yönetici kadınların arkadaşlık yapılarını, diğer kadınlarla iş arkadaşlığı deneyimlerini,

toplumsal cinsiyet algısının kadınların cinsiyet içi iş arkadaşlıklarına olan etkisini anlamak amaçlanmıştır. Analizler sonucunda üst düzey kadın çalışanların diğer kadınlarla arkadaşlık kurarken sosyal bir sınır belirledikleri ortaya konmuştur. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyetçi bakış açısı, kadınların samimi ve önemli dostluklar kurmasına sınırlı alan tanımaktadır. Üst düzey kadınların dostluk ilişkileri, profesyonellikle uyumlu olmama ve arkadaşlarına karşı savunmasız olup tehdit altında kalma ihtimallerini arttırmaktadır. Üst düzey pozisyonundaki kadınlar; kadın çalışanlar içerisinde favori çalışan belirleme ve favori çalışanına imtiyaz sağlayıp haksızlık yapma gibi durumlarla karşı karşıya kalmak ve profesyonelliklerini tehlikeye düşürme riskini göze almak istememektedirler. Araştırma sonuçlarına göre bu nedenlerle üst düzey kadın yöneticiler diğer kadınlarla aralarına sosyal bir sınır koymaktadırlar (Mavin, Williams, Bryans, ve Patterson, 2013).

Ellemers, Heuvel, Gilder, Maass ve Bonvini tarafından gerçekleştirilen araştırmada iki farklı örneklemeden faydalanılmıştır. Birinci örnekleme Hollanda'da yüksek öğretim veren bir eğitim kuruluşundaki yüz otuz iki doktora öğrencisi ve yüz yetmiş dokuz öğretim elemanı yer almaktadır. İtalya'da yapılan ikinci çalışmaya ise seksen doktora öğrencisi ve doksan üç öğretim elemanını katılmıştır. Katılımcılardan öğrencilerin kendi bağlılıklarını, öğretim elemanlarından ise kadın ve erkek öğrencilerin bağlılıklarını değerlendirecekleri bir ölçekteki soruları cevaplandırmaları istenmiştir. Ölçekte yer alan sorular dışında katılımcılara işe bağlılıkları ve zaman planlamaları ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Birinci araştırma sonuçlarına göre kadın öğrenciler ve erkek öğrenciler arasında işe bağlılık ve iş doyumu ile ilgili bir farklılık görülmezken öğretim elemanlarının kadın öğrencilerin çalışmalarına karşı bağlılıklarının daha az olduğu yönünde algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İtalya'da gerçekleştirilen araştırma sonuçlarında ise kadın ve erkek öğrencilerin kendilerine yönelik tanımlamalarında bir farklılık bulunmazken özellikle kadın öğretim elemanları, kadın öğrencilerin bağlılığını erkek öğrencilere göre daha az olarak değerlendirmiştir. Araştırmada kadın öğretim elemanları, üyesi oldukları kadınlar kümesinin tipik üyelerinden biri olmadığını ifade etmekte ve grup içi üyelere karşı olan

kalıp yargılarını ortaya koymaktadır. Kadın öğretim elemanları kadınlarla ilgili olarak grup içi benzerlikten çok grup içi farklılıklara vurgu yapmakta ve farklılıkları ortaya çıkarmak için grup içi üyeler ile kendisini karşılaştırmaktadır (Ellemers, Van den Heuvel, De Gilder, Maass, ve Bonvini, 2004).

Elleser ve Lever tarafından gerçekleştirilen araştırmada nicel ve nitel araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır. Araştırmanın nicel yöntemler kullanılan bölümünde, altmış bin dört yüz kırk katılımcının, mevcut yöneticileriyle ilgili değerlendirmeleri, kadın ve erkek yönetici arasındaki tercihleri incelenmiştir. Araştırmada kadınların erkek, erkeklerin de kadın yöneticileri tercih ettiği yönünde bir sonuca ulaşılmıştır. Bu sonuç cinsiyetler arası bir ön yargının olduğunu göstermektedir. Nitel analizde alınan yanıtlar içerisinde kadın yöneticileri tercih eden kadınlardan iki yüz elli, erkek yöneticileri tercih eden kadınlardan iki yüz elli, kadın yöneticileri tercih eden erkeklerden iki yüz elli ve erkek yöneticileri tercih eden erkeklerden iki yüz elli anlatı örneği incelenmiştir. Araştırmada katılımcılara yöneticilerinin cinsiyet seçimlerini hangi gerekçelere göre yaptıkları sorulmuştur. Kadın yöneticileri tercih etme nedeni olarak yoğunlukla kadın yöneticilerin şefkatli ve anlayışlı olması ifade edilmiştir. Katılımcılar, kadın yöneticilerin erkek yöneticilere kıyasla daha destekleyici, korumacı, cana yakın, anlayışlı, empati yapabilen ve daha iyi dinleyici olduğunu ifade etmektedirler. Kadın yöneticilerin erkekler tarafından tercih edilme nedenleri arasında daha iyi yönetici olması, organizasyon yeteneği olması ve iletişim becerilerinin daha iyi olması olarak belirtilmiştir. Katılımcılar kadın yöneticilerin erkek yöneticilere kıyasla daha akıllı, daha iyi karar verici, daha çalışkan, işbirlikçi çalışma ekipleri ve ortamları konusunda daha başarılı olduğunu ifade etmektedir. Bazı erkek katılımcılar ise kadınların fiziksel özellikleri, kolay manipüle edilebilmeleri ve erkek yöneticilerle aralarında daha fazla rekabet olması nedeniyle kadın yöneticileri seçtiklerini ifade etmektedirler. Kadın katılımcıların, kadın yönetici seçme nedenleri arasında erkeklerin cinsel tacizlerinden duydukları rahatsızlık yer almaktadır. Erkek yöneticiyi tercih etme nedeni olarak genellikle kadın yöneticilerin olumsuz özellikleri gösterilmiştir. Pek çok katılımcı kadın yöneticilerin kişilik özelliklerinden

hoşlanmadıkları ifade etmiştir. Kadın yöneticilerin olumsuz özellikleri için; çok duygusal, karamsar, sinsî, dedikoducu, şirret, kıskanç, arkadan bıçaklayan ve küçük düşüren ifadeleri kullanılmıştır. Kadın liderler ile ilgili kullanılan olumsuz sıfatların hiçbiri erkek yöneticiler için kullanılmamıştır. Kadın çalışanlar kadınların kadınlarla yaşadıkları rekabet nedeniyle kadın yönetici istemediklerini belirtmiştir. Araştırma sonuçları sadece kadınların işyerindeki diğer kadınlarla rekabet etme olasılığının değil, erkeklerin de diğer erkeklerle rekabet etme olasılığının daha yüksek olduğunu göstermiştir (Elsesser ve Lever, 2011).

Chow'un gerçekleştirdiği araştırmanın örneklemini Hong-Kong'da çalışma hayatını sürdüren yetmiş iki yönetici ve bu yöneticiler tarafından belirlenen bin otuz iki çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler aracılığıyla çalışanlar arasındaki iletişim ağlarının değerlendirilmesi yapılmıştır. Farklı iletişim ağları farklı kriterlere göre ölçülmektedir. Anlamlı iletişim ağı iş arkadaşları arasındaki kişisel krizleri ve/veya arkadaşlık ilişkilerini nasıl anlamlandırdığını ölçmektedir. Enstrümantal ağ iş arkadaşının tavsiyesini, bilgisini ve/veya etkisini nasıl değerlendirdiğini ifade etmektedir. Güçlü ilişkiler ölçeği de katılımcı ve iş arkadaşı arasındaki ilişkinin gücünü ölçmektedir. Güçlü ilişkiler ölçeği yöneticiler tarafından seçilen, iş arkadaşlarının ve seçimi yapan yöneticilerin, aynı cinsiyet, aynı yaş grubu ve aynı eğitim düzeyinde olup olmadığını ölçmektedir. Örneklemden elde edilen veriler regresyon analizi aracılığı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın temel amacı, erkeklerin ve kadınların çalışma ortamında ilişki kurma amaçlarının ne ölçüde farklılaştığı ile ilgili sonuçlara ulaşmaktır. Araştırmada kadın ve erkek çalışanların kullandıkları etkileyici ve araçsal iletişim ağları incelenmiştir (Chow ve Ng, 2007). Sosyal iletişim ağlarında en sık çalışılmış ağlardan ikisi etkileyici ve araçsal iletişim ağıdır. Bu ayırım çalışanların ilişkideki amaçlarına odaklanarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma ortamında kişisel ve duygusal amaçlar doğrultusunda kurulan ilişkiler (arkadaşlık kurma, akrabalık, sosyal destek verme vb.) etkileyici sosyal ağ olarak nitelendirilmektedir. Araçsal sosyal ağ ise hedefe ulaşma doğrultusunda hareket ederek, somut fayda sağlanacak ilişkileri (doktorun hastayı tedavi etmesi) ifade eden

sosyal ağ çeşididir. Etkileyici ilişkiler gayri resmi, araçsal ilişkiler ise resmi ilişkilerdir (Antoniou, Cooper, ve Gatrell, 2019: 176). Araştırma sonuçları, kadın yöneticilerin etkileyici destek için diğer kadınlarla ağ kurduklarını, ancak araçsal iletişim ağını kullanırken erkek ortaklarla ağ kurduklarını göstermektedir. Kadın yöneticiler duygusal ihtiyaçlarına yönelik, etkileyici iletişim ağına dayalı sosyal ilişkileri kadınlarla kurarken, bir hedefe ulaşmak, somut bir fayda sağlamak için kurduğu araçsal iletişim ağlarını erkekler için kullanmaktadır (Chow ve Ng, 2007).

Jogulu ve Vijayasingham tarafından gerçekleştirilen araştırmanın katılımcılarını Avustralya'da devlet hastanelerinde görev yapmakta olan, on iki kadın doktor oluşturmaktadır. Veri toplama aşamasında katılımcıların diğer kadın doktorlarla çalışmanın sağladığı rahatlık ve neden olduğu rahatsızlık hakkındaki deneyimlerini ve görüşlerini ifade edebilecekleri yarı yapılandırılmış görüşmelerden faydalanılmıştır. Elde edilen veriler nitel analiz yöntemi ile incelenmiştir. Araştırmada kadın doktorların birbirleriyle çalışma konusundaki algılarını ve deneyimlerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Katılımcılar kadınlar arasındaki iş etkileşimlerinin hem yapıcı hem de zarar verici yönleri olduğunu ifade etmiştir. Katılımcılar kadın doktorların; empatik olma, iyi bir dinleyici olma, iyi iletişim kurma, iyi bir rehber olma, detaylara dikkat etme gibi olumlu özelliklerinin yanı sıra ukala olma, hassas olma, alıngan olma, kadınlara karşı erkeklere kıyasla daha eleştirel olma, iş ile ilgili konularda takıntılı olma ve mikro boyutta yönetme eğilimi olma gibi olumsuz özellikleri olduğunu ileri sürmektedir. Katılımcılar kadın iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmayı, anne ve kız kardeşlerle çalışmak olarak ifade etmişlerdir. Hissedilen bir diğer rahatlık ise aynı deneyimleri yaşamış olmanın sağladığı birbirini daha kolay anlama durumudur. Katılımcılar, kadınların kendisinde bulunan özellikleri karşısındaki kadında da görmeyi beklediğini ifade etmiştir. Kıdemli kadın doktorların, kendileri gibi, genç doktorların da aileden önce işlerini ön planda tutmalarını bekledikleri ifade edilmiştir. Kadın doktorlar diğer kadın doktorlarla aralarında olan rekabetten bahsederken, rekabetin sadece kariyer performansı veya tıbbi uygulamadaki bilgi üzerinde gerçekleşmediğini ifade etmektedir (Jogulu ve Vijayasingham, 2015).

Cevher ve Öztürk tarafından gerçekleştirilen araştırmanın verileri, sanal ortamdaki yazarların yorumlarından elde edilmiştir. Araştırma verileri elde edilirken başlık olarak; işyerinde birbirini çekemeyen kadınlar, kadın yönetici, kadınlar arası rekabet, kraliçe arı sendromu, kadın ve mobbing başlıkları seçilmiş, yorumlar içerisinden kadınlar ve mobbing içerikli olan yüz on altı yorum içerik analizi aracılığıyla incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında kadınların, kadınlara uyguladığı mobbingin nedenlerine ve sonuçlarına ulaşmak amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, kadınların kadınlara mobbing uygulamasının nedenlerinin, çekememezlik, dış görünüş ve güzellik olduğu; mobbingin sonucu olarak hoşgörüsüzlük, psikolojik hastalık ve işten vazgeçme durumlarının yaşandığı ifade edilmiştir (Cevher ve Öztürk, 2015).

Öztürk ve Cevher tarafından gerçekleştirilen araştırmanın verileri sanal ortamda kayıtlı yazarların, katılımcı sözlük aracılığı ile yorumlarının yer aldığı bir platformlardan elde edilmiştir. Araştırma verileri elde edilirken başlık olarak: işyerinde birbirini çekemeyen kadınlar, kadın yönetici, kadınlar arası rekabet ve kraliçe arı sendromu başlıkları seçilmiş, yorumlar içerisinden mobbing içerikli olan yüz otuz altı yorum içerik analizine göre incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında kadınların en fazla uyguladıkları mobbing türünün dikey mobbing olduğu ifade edilmiştir. Kadın yöneticilerin itibara, cinsel kimliğe, iletişime, işe yönelik eylemlerle ve ayrımcılık yaparak mobbing davranışını gerçekleştirdiği ifade edilmiştir. Araştırmada, itibara yönelik olan eylemlerin; ezme-zulmetme, dedikodu yapma, yıldırma, cinsel kimliğe yönelik eylemlerin; kadınların dış görünüşüne, güzellğine ve namusuna yönelik dedikodu yapma, ayrımcılığa yönelik eylemlerin; kadınlarla erkeklere ayrı muamele etme, iletişimle yönelik eylemlerin; korkutma, işle ilgili eylemlerin; ayağını kaydırma (işinden etme) ve işin eleştirilmesi davranışları ile gerçekleştirildiği yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma verileri analiz edildiğinde kadın yöneticiyle çalışmanın çok zor olduğu, kadın yöneticilere karşı ağır suçlamaların ve nefret söylemlerinin yöneltildiği ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır (Öztürk ve Cevher, 2015).

Akman ve Akman tarafından gerçekleştirilen araştırmanın katılımcılarını kamu ilköğretim okullarında görev yapmakta olan on dört kadın öğretmen oluşturmaktadır. Kadın öğretmenlerin, kadın yöneticilere yönelik görüşlerine ilişkin veriler, kraliçe arı sendromu bağlamında, yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ve görüşme yöntemi aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler nitel araştırma yöntemi aracılığı ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda destek, yapı ve yetersizlik adlı üç tema oluşturulmuştur. Katılımcılar destek teması kapsamında, kadın yöneticilerin çalışma ve aile hayatında kadın astlarını desteklemediklerini, iş ortamında güç çatışması yaşandığını ifade etmekle birlikte sorunlarını kadın yöneticilere daha kolay ifade edebildiklerini belirtmektedir. Yapı teması kapsamında kadın yöneticilerin olumsuz özellikleri kıskanç, kaprisli, ayrıntıcı, kindar ve acımasız olarak ifade edilmiştir. Kadın yöneticilerin yapılarına yönelik olumlu görüşler estetik olmaları ve sorumluluk sahibi olmaları olarak ifade edilmiştir. Yeterlilik teması kapsamında kadın yöneticilerin tecrübesiz olduğu ve otorite sağlayamadığı vurgulanmıştır. Katılımcılar kadın yöneticilerle birlikte çalışmanın zor olduğunu, çalışma ortamında birden fazla sayıda kadın yönetici olmasının örgüt üzerinde olumsuz etkileri olabileceğini ifade etmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kadın yöneticilere karşı olumsuz bir tutuma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akman ve Akman, 2016: 748).

Karakuş tarafından gerçekleştirilen araştırmanın katılımcılarını özel sektörde çalışma hayatlarını sürdüren dört kadın çalışan oluşturmaktadır. Görüşme tekniği kullanılarak elde edilen veriler, nitel analiz yöntemi yaklaşımlarından fenomenoloji kullanılarak incelenmiştir. Araştırma sonucunda kadın çalışanların kraliçe arı sendromu ile karşı karşıya kaldığı ifade edilmiştir. Araştırma sonuçlarında çalışma ortamında yatay ve dikey mobbingin uygulandığı, katılımcıların cinsiyetine özgü vurgulamaların kadınlar tarafından da yapıldığı ifade edilmiştir. Araştırmada, kadın çalışanlara, kadın yöneticiler tarafından daha şiddetli mobbing uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların hemcinslerine uyguladıkları mobbingin kişiselleştiği, dedikodu aracılığıyla mobbingin arttığı ifade edilmiştir. Araştırmacı, kadın çalışanlar arasında

yaşanan mobbingi “pembe taciz” ifadesini kullanarak kavramsallaştırmıştır (Karakuş, 2014: 334).

Örücü, Kılıç ve Kılıç tarafından gerçekleştirilen araştırmanın katılımcılarını Balıkesir ilinde görev yapmakta olan yüz üçü erkek, doksan yedisi kadın olmak üzere toplamda iki yüz çalışan oluşturmaktadır. Araştırma verileri, katılımcıların cevapladıkları anketler aracılığı ile elde edilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler t testi ve tek yönlü varyans analizi aracılığı ile incelenmiştir. Kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla, üst yönetimlerde ve stratejik öneme sahip pozisyonlarda temsil gücünün az olmasının nedenlerinin araştırıldığı çalışmada, kraliçe arı sendromu, kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselememelerinin temel nedenlerinden biri olarak ifade edilmiştir. Araştırmada, kadınların birbirlerini çekememesi ve hemcinslerinin üst pozisyonlara gelmesini istememesi ile eş anlamlı kullanılan, kraliçe arı sendromunun ve kadın çalışanların kariyer yarışında yaşadığı kıskançlığın ve çekememezliğin, kadın çalışanların üst düzey pozisyonlarda yer alması önündeki en önemli engellerden birisi olduğu ifade edilmiştir (Örücü vd., 2007).

Araştırmada çalışma hayatındaki kadınların “Kadın Kadının Kurdudur.” fenomenine yönelik kabulleriyle ve kadınların kabulleri üzerinde etkili olan değişkenlerle ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Alan yazında yer alan, çalışma hayatındaki kadın ilişkilerine yönelik araştırma sonuçları, tartışma bölümünde araştırma sonuçlarıyla ilişkilendirilecektir.

3. “KADIN KADININ KURDUDUR” İFADESİNİN KADIN ÇALIŞANLARIN ALGILARI ÜZERİNDEN İNCELENMESİ

Üçüncü bölümde araştırmanın metodolojisine, araştırma verilerinin değerlendirilmelerine, sonuç ve tartışma bölümüne yer verilecektir.

3.1. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın amacına, önemine, sınırlılıklarına ve sürecine ilişkin bilgiler, araştırmanın metodolojisi başlığı altında ifade edilmiştir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

İşletme çalışanlarının sosyal ilişkileri, işletme çevresinin sosyokültürel özelliklerinden etkilenmektedir. Sosyokültürel özelliklerin etkisiyle toplum tarafından benimsenmiş kalıp yargılar, sosyal ilişkilere etki eden değişkenlerden birisi olarak ifade edilebilir. Çalışanlar arası sosyal ilişkileri etkileyen kalıp yargılardan birisi olarak ifade edilen toplumsal cinsiyete yönelik kalıp yargılar, kadın çalışanların hemcinsleriyle kurdukları ilişkilerle ilgili olumsuz bakış açısını beslenmekte, toplumun kadın ilişkilerine yönelik kabulleri, çalışma hayatındaki ilişkiler üzerinde etkili olabilmektedir.

Araştırmada, kadınların kadınlarla olan ilişkileriyle ilgili benimsenmiş toplumsal cinsiyete yönelik kalıp yargılar, “Kadın kadının kurdudur.” fenomeni aracılığıyla ifade edilmiştir. Gerçekleştirilen fenomenolojik araştırma ile çalışma hayatındaki kadınların “Kadın Kadının Kurdudur.” fenomenine yönelik kabulleri ile ilgili sonuçlara ulaşmak amaçlanmıştır. Araştırmada kadınların fenomene ilişkin

kabullerinin var olup olmadığı ve kadınların kabulleri üzerinde etkili olan değişkenlerin neler olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşmak amaçlanmıştır.

Çalışma hayatındaki kadınların, toplumsal cinsiyete yönelik kalıp yargılar kaynaklı olarak birbirlerine yönelttikleri ön yargıları araştıran çalışma sayısı son derece kısıtlıdır. Gerçekleştirilen araştırma ile alanyazında kısıtlı olan bir alana katkı sağlamanın yanı sıra çalışma hayatındaki kadın ilişkilerinin olumlu gelişimine katkı sağlamak amaçlanmıştır.

3.1.2. Araştırmanın Önemi

Çalışma hayatında yer alan bireyler baz alındığında pek çok kişinin çalışma hayatına ayırdığı zamanı başka hiçbir sosyal faaliyete ayıramadığı söylenebilir. Kanunda belirtilen şartlara göre çalışan, haftada 45 saatini (Demir ve Gerşil, 2008: 75) çalıştığı pozisyonundaki rolüne ayıran bir çalışanın aynı zaman dilimini annelik, evlatlık, arkadaşlık, eş rollerine ayırması zor bir ihtimaldir. Dolayısıyla kaliteli bir hayat sürülüp sürülmediği sorusunun cevabı çalışma hayatındaki kalite ile ilişkilidir. Çalışma hayatında yaşanan olumsuzluklar çalışanları duygusal tükenmişliğe sürüklemekte, çalışanlara psikolojik ve fizyolojik olarak zarar vermektedir (Özutku, 2019: 169).

Çalışma hayatının kalitesini belirleyecek pek çok değişken bulunmakta, çalışanlar arası ilişkiler, çalışma hayatının kalitesini etkileyen önemli değişkenlerden birisi olarak gösterilmektedir. Yapılan araştırmalar çalışma hayatında yaşanan duygusal tükenmişliğin nedenlerinden birisinin çalışma ortamındaki bireyler arası ilişkiler olduğunu göstermektedir (Gaines ve Jermier, 1983). Çalışma ortamında yaşanan olumsuzlukların nedenlerini araştırmak, çalışanların tatmin duyacağı bir ortam yaratmak açısından önem taşımaktadır. Araştırmada, kadınları çalışma hayatında olumsuz olarak etkileyebilecek nedenlerden birisine, kadınların hemcinsleriyle olan ilişkilerine yönelik olumsuz bakış açısına odaklanılacaktır. Kadın

ilişkilerine yönelik kalıp yargıların kadınlar tarafından kabul edilip edilmediğine ve kadınların kabullerinde etkili olan değişkenlerin neler olduğuna ilişkin ayrıntılı açıklamalar yapılacaktır. Araştırmada, kadın çalışanların hemcinsleriyle olan sosyal ilişkilerinde etkili olan değişkenin, biyolojik cinsiyet değil toplumsal cinsiyet olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıların, çalışma hayatındaki sosyal ilişkiler üzerinde etkili olduğu yönünde sonuçlara ulaşılan araştırma, kadın çalışanların çalışma hayatındaki tatminini olumsuz etkileyecek bir değişken ile ilgili farkındalık oluşturması açısından önem taşımaktadır. Çalışma hayatındaki kadın ilişkilerinin, toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirildiği araştırmaların alanyazında kısıtlı olması, araştırmada elde edilen sonuçlarının, teorik anlamda öneminin artmasını sağlamaktadır.

3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın veri toplama sürecinde yaşanan pandemi koşulları nedeni ile gerçekleştirilen görüşmelerin 13'ü çevrim içi teknikler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, katılımcılar ile yüz yüze görüşmenin sağlayacağı avantajlardan faydalanılamamış ve katılımcıların çalışma ortamları ile ilgili gözlem yapılamamıştır.

3.1.4. Araştırma Süreci

Araştırma yöntemleri kendi arasında iki temel gruba ayrılarak nitel ve nicel araştırma yöntemleri olarak gruplandırılmaktadır. Karma araştırma yöntemleri de son yıllarda uygulanan araştırma yöntemlerinden biri olarak alan yazında yer almaktadır. Karma araştırma yöntemleri nitel ve nicel tekniklerin birlikte kullanıldığı bir araştırma yöntemini ifade etmektedir (Kıral ve Kıral, 2011: 294). Araştırma sorularının başarı ile cevaplandırılabilmesi için uygun olan araştırma yöntemini seçmek büyük önem taşımaktadır. Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji kullanılmıştır.

Fenomenoloji yönteminin araştırma sorularını cevaplandırmak için uygun olan yöntemlerden biri olduğu görülmüştür.

Araştırma sürecinde kullanılacak yöntemin uygun olarak belirlenmesi için araştırma yönteminin tanınması gerekmektedir. Araştırmada kullanılacak yöntemin özellikleri öğrenilerek araştırmacının zihnindeki araştırma süreci ile uyumu ortaya konabilir. Araştırmada kullanılacak nitel araştırma yönteminin özellikleri alt bölümde belirtilmiştir (Creswell, 2018: 45-47):

- **Doğal Ortam:** Nitel araştırma sürecinde araştırmacılar çoğu zaman katılımcılar ile yüz yüze iletişim halinde olmaktadır. Veri toplama sürecinde katılımcının araştırmanın konusunu veya problemini deneyimlediği alanın veri toplama alanı olarak seçilmesi tercih edilir. Katılımcının doğal ortamında sadece ifadeleri ile değil ortamın özellikleri ile araştırmacının araştırmaya katkı sağlayacağı düşünülerek katılımcı ile etkileşim halinde olunmaktadır. Araştırmanın başlangıç aşamalarında yüz yüze görüşme planlanmış ancak yaşanan pandemi dolayısıyla görüşmelerin on üçü çevirim içi imkanlar ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla görüşmelerde görüntülü görüşme imkanının olup olmadığı sorulmuş, katılımcının kabul etmesi durumunda görüntülü görüşme gerçekleştirilmiştir.

- **Temel Araç Olarak Araştırmacı:** Nitel araştırma sürecinde araştırmacı veri toplama sürecinde aktif olarak rol oynamaktadır. Nitel araştırmalarda araştırmacılar, veri toplama sürecinde katılımcılar ile birebir ilişki halindedir. Veri toplama faaliyetini bizzat kendisi gerçekleştirir. Nitel araştırmacılar veri toplama sürecinde katılımcıların davranışlarını gözlemleyerek araştırmanın veri toplama sürecinin bir parçası olurlar. Araştırmada görüşmeler sırasında katılımcıların ses tonları, mimikleri gözlemlenmiştir. Mülakatlar dikte edilirken katılımcıların tutum ve davranışları ile ilgili notlar alınmıştır.

- **Çoklu Yöntemler:** Nitel araştırma sürecinde araştırmacı verilerini tek bir kaynaktan elde etmek yerine farklı kaynaklara başvurmayı tercih etmektedir. Araştırma sürecinde mülakat, gözlem ve belge gibi kaynaklardan elde edilen veriler bütüncül bir bakış açısı ile gözden geçirilerek araştırma sonucuna ulaşmak hedeflenir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak mülakat ve gözlemden faydalanılmıştır. Yüz yüze görüşmelerin sınırlı olması nedeniyle gözlem imkanı kısıtlı olmuştur.

- **Tümevarım ve Tümdengelimli Mantık Yoluyla Karmaşık Akıl Yürütme:** Nitel araştırmada katılımcılardan elde edilen veriler; kodlar ve temalar başlığı altında toplanarak aşağıdan yukarıya doğru tümevarımsal bir süreç takip edilmektedir. Bununla birlikte nitel araştırmacılar katılımcılarla devam eden etkileşimleri süresince elde ettikleri yeni bilgileri kodlar ve temalar ile ilişkilendirerek tümdengelim tekniğini kullanırlar. Elde edilen verilerin hangi kod ve temaya ait olduğunu belirleyip, gruplandırarak tümdengelim mantığını araştırma sürecine yansıtırlar. Araştırmada tüm araştırma süreci boyunca tümevarım ve tümdengelim tekniklerinden yararlanarak araştırma süreci yönetilmiştir.

- **Katılımcı Yorumları:** Nitel araştırma sürecinde katılımcıların araştırmanın problemi olarak belirlenen konu ile ilgili yorumları ön plandadır. Alan yazından edinilmiş bilgiler ve araştırmacının yorumu yerine katılımcıların görüşlerine önem verilir. Nitel araştırmanın bu özelliği araştırmanın problemi ile ilgili farklı görüşlerin ortaya çıkmasına olanak tanımıştır. Araştırmada “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik olarak kadın çalışanların algısı ve algının oluşumunda etkili olan değişkenler incelenmiştir. Katılımcılardan elde edilen öznel yorumlar aracılığı ile konu ile ilgili farklı görüşlere ulaşılmıştır.

- **Zamanla Beliren Desen:** Nitel araştırmaların temelinde, katılımcılardan araştırmanın konusu hakkındaki en doğru bilgiyi en doğru şekilde elde etme fikri yatmaktadır. Bu nedenle araştırmanın başlangıcında belirlenmiş sorular, veri toplama biçimi, araştırmanın yürütüldüğü yer gibi değişkenler araştırma sürecine daha olumlu

bir alternatif keşfedildiğinde değişim gösterebilir. Araştırma sürecinin, araştırmanın başında net ve değişmez olması beklenmemektedir. Araştırma süreci, katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda güncellenmiş, veri toplama aracına yeni sorular eklenmiştir.

- **Yansıtıcılık:** Nitel araştırmacılar araştırmanın bir parçası olarak araştırmada yer almaktadırlar. Araştırmacı iş deneyimlerini, kültürünü ve bakış açısını etkileyebilecek tüm değişkenleri araştırmasına dahil etmektedir. Araştırmacı bir konuyu seçerken onu bu konuyu seçmeye iten nedenler vardır. Bu nedenler araştırmacının kişisel özellikleri ile açıklanabilir. Araştırmacı, araştırma sonuçlarını elde etmekteki amaç ve isteğini okuyuculara sunmalıdır. Amaç ve isteğini ortaya koyan araştırmacı konu ile ilgili bakış açısını ortaya koyarak düşüncelerini araştırmada konumlandırır. Kendi cinsiyeti de kadın olan araştırmacı, toplumsal hayatının hemen her kesiminde kadınların birbirleri ile olan ilişkilerine yönelik olumsuz yargıların varlığına şahit olmuştur. Kız yurdunda kaldığında babası “Sekiz kız aynı odada nasıl anlaşabiliyorsunuz?” demiştir. Evlendiği zaman “Kayınvaliden nasıl?” sorusuna muhatap olmuştur. Okulunda personeller arasında yaşanan problemlerin nedeninin kadın olmalarıyla açıklandığına şahit olmuştur. Kadınların varlıklarını kabullendirmek için zorlandıkları bir alan olan çalışma hayatında, kadınların birbirleri ile olumsuz ilişkiler kuracağına yönelik olan yargıların kadınlar arasında kabul görüp görmediği, kabul görüyorsa, kabullerinin altında yatan değişkenlerin neler olduğu araştırmacıda merak uyandırmıştır.

- **Bütüncül Açıklama:** Nitel araştırma sürecinde araştırmanın konusu üzerinde etkili çok sayıda faktöre ulaşılmaktadır. Sonuçlara ulaşılırken faktörler arasında olan karmaşık etkileşimleri ortaya koymak amaçlanır. Araştırmanın sonucunda basit ilişkilerden çok karmaşık ilişkileri ifade edebilecek bütüncül bir tablo elde edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada kadınların kadınlara yönelik yargıları sadece çalışma hayatı düzeyinde incelenmemiştir. Çalışma hayatı, kadınların sosyal ortamlarından sadece bir tanesidir. Araştırmada katılımcıların çalışma hayatı

dışındaki sosyal hayatlarındaki kadın ilişkilerine yönelik bakış açıları da incelenmiştir. Çalışma hayatındaki kadınlar arası ilişki ast-üst-mevkidaş olma durumuna göre değerlendirilmiştir.

Araştırma konusu ile nitel araştırmanın özellikleri arasındaki uyum araştırma yönteminin seçiminde doğru karar verildiğini göstermektedir. Araştırmada, **keşfedilmesi** gereken bir problem yer almaktadır. Kadınlar toplum tarafından birbirleri ile ilişkileri kötü olan bireyler olarak yansıtılmaktadır. Toplumsal hayatın önemli bir birimi olan işletmelerde de bu yönde oluşan kalıp yargıların varlığından bahsetmek mümkündür. Araştırmada, “Çalışma hayatında kadınların hemcinsleri ile olan ilişkilerinde toplumda yer alan bu kalıp yargılar etkili midir? Etkili ise çalışma hayatında kadınların birbirlerine bakış açısını etkileyen kalıp yargıların altında hangi değişkenler yer almaktadır?” sorularının cevaplarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Çok sayıda ve ölçülmesi kolay olmayan pek çok değişkenin yer aldığı konular ile ilgili araştırma sonuçları elde etmek için keşifsel bir araştırma yürütmek gerekmektedir.

Araştırmada, **kompleks** bir konu ele alındığından veri kaynakları olan katılımcılarla kurulan birebir iletişim, konu ile ilgili ayrıntılı verilere ulaşılma imkanı sağlamaktadır. Kadınların çalışma hayatındaki kadınlarla ilişkisini ortaya koymaya çalışan araştırmada, pek çok değişkenin etkili olduğu kompleks bir konu ele alınmaktadır. Bu nedenlerle araştırmanın yönteminde nitel araştırma tekniklerinden faydalanılmıştır.

Toplumsal cinsiyet kurallarının kadınlara yüklediği olumsuzluklar pek çok araştırmacı tarafından kamuoyuna duyurulmakla beraber çalışmaların pratikte önemli iyileşmeler sağladığını söylemek güçtür. Problemleri ortadan kaldırabilmek için problemin mağdurlarının sesine kulak vermek gerekmektedir. Nitel araştırma tekniklerinin getirdiği olan **bireyleri güçlendirme** özelliği, kadınların çalışma ortamlarındaki hemcinslerine karşı olan yaklaşımlarını dışarıya yansıtılabilmelerine imkan sağlamıştır. Nitel araştırmalardaki bireyleri güçlendirme özelliği araştırmacı ile

katılımcı arasında kurulan iş birliği sayesinde mümkün olmaktadır. Nitel araştırmalarda, standart bir cevaplandırma kriteri olan soru formları ile araştırmanın verileri elde edilmemektedir. Bu özelliği nitel veriyi toplama aşamasında katılımcı bireylerin güçlenmesini sağlamaktadır.

Nitel araştırmaların kullanıldığı bir başka durum da katılımcıların bir problemi hangi koşullarda nasıl değerlendirdiğini ortaya koymanın amaçlandığı durumlardır. Nicel araştırmalar sonucu elde edilen modellerin farklı koşullardaki değişimlerini ortaya koymak amacı ile nitel araştırmalardan faydalanılmaktadır. Bu özellik nitel araştırmaların, **mekanizmaları açıklamak** özelliği olarak tanımlanmaktadır. Teoriler, konuyu genel bir çerçevede sunmaktadır. Ancak farklı değerkenlere göre farklı özellikler kazanan insan için ayrıntılı bilgi vermekte yetersiz kalmaktadırlar. Bu noktada nitel araştırma yöntemleri araştırmacıya katılımcıların araştırma sorularına verdikleri cevapların nedenlerini ve koşullarını öğrenebilme, cevaplama sırasında beden dilinin, jest ve mimiklerin kullanımını gözlemleyebilme imkanı sunmaktadır. Sahip olduğu bu imkan araştırmacıya, katılımcının verdiği cevapların ayrıntılarına ulaşabilme imkanı sunmaktadır.

Nitel araştırmaların kullanılma gerekliliğini ortaya çıkaran durumlardan birisi de **teori geliştirme** gerekliliğidir. Alan yazında belirli bir örneklem veya evren üzerinde geliştirilen teoriler yetersiz olduğunda, mevcut teoriler araştırma problemine cevap vermede eksik kaldığında nitel araştırma teknikleri aracılığı ile teori geliştirme çalışmaları yürütülebilmektedir (Creswell, 2018: 47-48).

Nitel araştırma sürecinde üzerinde titizlikle durulması gereken faktörlerden birisi de sürecin etik kurallara uygun olarak yönetilmesidir. Etik kurallar, var olan yanlış algının aksine sadece veri toplama sürecinde değil araştırmanın tümünde uygulanmalıdır. Araştırma süreci boyunca araştırmanın içerisinde yer alan ve sonuçlarından etkilenebilecek olan tüm paydaşların olumsuz bir durum ile karşı

karşıya kalmasını önleyecek titizlikte hareket edilmesi gerekmektedir. Araştırmada katılımcıların özelliklerini dikkate alarak özenli davranılması, katılımcıların araştırmaya katılım sağlamaları için zorlanmaması, araştırma ortamındaki faaliyetlerin işleyişinde aksamaya neden olunmaması, katılımcılara karşı dürüst olunması, araştırmacının olumlu ve olumsuz tüm sonuçlarına yer verilmesi, atıf yapma kurallarına özen gösterilmesi, raporlamada açık ve uygun bir tarz kullanılması gerekmektedir (Creswell, 2018: 57-60).

Araştırmanın çatısı olarak post modern feminizm belirlenmiştir. Feminist araştırmalar, nicelikten çok niteliğe odaklanmaktadır. Bu nedenle feminist araştırmacılar yoğunluklu olarak nitel araştırma yöntemlerinden faydalanmaktadır (Tutar, 2017: 161). Araştırmanın yorumlayıcı çatısı olarak post modern feminizm ile araştırma yöntemi olarak belirlenen fenomenoloji araştırma yöntemi bakış açısı olarak tutarlılık sağlamaktadır.

Nitel araştırma yöntemlerini kullanarak araştırma sürecini yönetecek olan araştırmacının süreç içerisinde takip etmesi gereken aşamalar vardır. Tablo 2'de araştırmada kullanılan süreçlere yer verilmiştir:

Tablo 2: Araştırma Süreci

| |
|--------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Aşama: Çok Kültürlü Bir Özne Olarak Araştırmacı |
| 2. Aşama: Teorik Paradigmalar ve Perspektifler: Post Modern Feminizm |
| 3. Aşama: Araştırma Yaklaşımı: Fenomenoloji |
| 4. Aşama: Veri Toplama ve Analiz Yöntemleri: Mülakat |
| 5. Aşama: Yorumlama ve Değerlendirme için Alıştırma, Uygulama ve Yöntem |

Kaynak: Creswell, John W., *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*, M. Bütün ve S. B. Demir, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2018, s. 17-18.

Araştırma, Tablo 2'de belirtilen süreci takip edilerek gerçekleştirilmiştir. Araştırmada uygulanan aşamalar başlıklar halinde sunulacaktır.

3.1.4.1. Çok Kültürlü Bir Özne Olarak Araştırmacı

Tüm insanların olduğu gibi araştırmacıların da hayata, hayattaki problemlere, kavramların arasındaki ilişkiye yönelik bakış açısı bulunmaktadır. Araştırmacıların bakış açısı, hangi soruların cevabını öğrenmek isteyeceği üzerinde etkili olmaktadır. Araştırmacının inançları ve benimsediği felsefi varsayımlar, neyi ve nasıl araştıracağı üzerinde etkili olmaktadır. Araştırmacının zihnindeki soruların cevabına ulaşma sürecinde felsefi bakış açısı, araştırmanın şekli üzerinde etkili olmaktadır. Araştırmanın felsefi varsayımları araştırmanın önemli bir bileşenidir. Felsefi varsayımların araştırmaya başarılı bir şekilde yansıtılması varsayımların, araştırmanın tümüne sindirilmiş olması ile mümkün olabilir. Araştırmacının araştırma fikrini ilk ortaya koyduğu soyut düşünceler ile başlayan süreçten, araştırmanın son aşamasına kadar sahip olunan felsefi bakış açısı araştırmada etkilidir. Nitel araştırma sürecinin ilk aşamasında araştırmacının, araştırma geleneğini, kendisini ve diğer bireyleri anlama biçimini, araştırma etiğini ve politikasını ortaya koyması gerekmektedir. İlk aşamada var olan adımlar araştırmada bir bölüm olarak yazılarak yer almasa da araştırmada tutarlı olarak hissedilmelidir. Kişinin bireysel özellikleri ve felsefi düşünce sistemi araştırmanın kimliğini ortaya koymada, bütünlük ve tutarlılık sağlayan birleştirici çatının oluşturulmasında etkili olacaktır (Creswell, 2018: 16-18).

Araştırmacı, nitel araştırma konusunda kendini geliştirmek amacıyla aşağıda yer alan faaliyetlere katılmıştır:

- Araştırmacı, 1-3 Aralık 2018 tarihleri arasında Trakya Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü tarafından düzenlenen "Nitel İçerik Analizi ve MAXQDA" eğitimine katılım sağlamıştır.

- Araştırmacı, 30 Ocak–3 Şubat 2019 tarihleri arasında “Bilgisayar Destekli Nitel Veri Analizi NVivo 12 Pro ile Nitel Veri Analiz” eğitimine katılım sağlamıştır.

- Araştırmacı, 31 Ekim-1 Kasım 2019 tarihleri arasında Çankaya Üniversitesi İİBF İşletme ve Uluslararası Ticaret Bölümleri tarafından “PAAYS’2019 Pazarlama Araştırmalarında Etnografi Çalıştayı” na katılım sağlamıştır.

3.1.4.2. Teorik Paradigma: Post Modern Feminizm

Araştırma sürecinin ikinci aşamasında, araştırmayı yönlendirecek paradigma ifade edilmektedir. İkinci aşamada araştırmanın felsefi varsayımları ve yorumlayıcı çatısı belirtilir. Nitel araştırmalarda, araştırmacı kullandığı felsefi varsayımları araştırmaya yansıtmalı ve varsayımları nasıl tanımladığını göstermelidir (Creswell, 2018: 22).

Bu araştırmanın yorumlayıcı çatısı, post modern feminizm olarak belirlenmiştir. Feminist yaklaşım, kadınların yaşadıkları problemleri ele almaktadır. Feminist yorumlayıcı varsayımlar altında yapılan araştırmaların çoğunluğu ataerkil toplumun türevi olan cinsiyet hakimiyeti üzerine odaklanmaktadır. Feminist yaklaşıma göre cinsiyet, bireyin hayatını şekillendiren temel bir değişkendir. Feminist araştırmalar, kadınların yaşadıkları adaletsiz durumlara son vermeyi amaçlamakta ve bu doğrultuda kadınların fark edilmeyen, çarpık hayatları üzerinde çalışmalarını gerçekteştirmektedir. Araştırmacıların, kadın araştırmalarında sıklıkla üzerinde durulan konularla birlikte kadınların görülmeyen problemlerine de odaklanmaları gerektiği ifade edilmektedir. Stewart kadınların, kendi cinsiyetine karşı olan bakış açısının ortaya konması gereken bir konu olduğu ifade etmektedir. Kadınların, yaşadıkları olumsuzluklarla müdahale edilebilmesi için öncelikli olarak kendilerine ve hemcinslerine karşı bakış açılarını ortaya çıkarmaları gerekmektedir (Creswell, 2018:

29-30). Araştırmada kadın çalışanların “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik kabulleri incelenirken, diğer kadınlara yönelik ifadeleriyle birlikte kendilerine yönelik ifadeleri de dikkate alınmıştır.

Feminist ideoloji bireyin biyolojik cinsiyetinin, sosyal hayatındaki olumsuz etkilerini konu edinen ve toplumdaki cinsiyetçi bakış açısının değişmesini hedefleyen bir öğretilerdir. Feminizmin, mevcut düzendeki aksaklıkları düzeltme ve sosyal düzende değişim sağlama hedefi, kavramın ideolojik bir boyut kazanmasını sağlamıştır (Kabadayı, 2004: 39). Araştırmanın yorumlayıcı çatısı, postmodern feminizmdir. Postmodern düşünce, tarzı çok sayıda çeşitliliği, barındıran karmaşık durumlara ilişkin evrensel çözüm önerileri sunmanın zararlarından bahsetmekte, büyük/üst anlatıları reddetmektedir (Saliya, 2017: 50). Postmodernist fikir akımının etkisindeki düşünürler, evrensel bir kadın üzerinden yapılan çalışmalar yerine ırk, sınıf, cinsellik gibi değişkenlerin dikkate alındığı, somut araştırmalara yönelmiştir. Postmodern feminizm evrensel kadın tanımı yapmayarak, büyük/üst anlatılara karşı olan bakış açısını yansıtmaktadır. Postmodern feminizm, pragmatik bir anlayış benimseyerek pratikte kullanılmayacak soyut ve evrensel çözümlerin kadın sorunlarını çözemeyeceğini ifade etmektedir (Güriz, 2011: 77). Postmodern feminizm, tüm kadınların aynı deneyimleri paylaşmasının mümkün olmadığını, bu nedenle kadınların öznel deneyimlerinin, büyük/üst anlatılar altında toplanamadığını ifade etmektedir. (Saliya, 2017: 52-53). Her insan gibi, her erkek gibi ve her kadın gibi katılımcıların her birinin ayrı hayat deneyimleri vardır. Postmodern feminizme göre kadınların yaşadıkları deneyimler yaşadıkları ya da yaşayabilecekleri sorunları da farklılaştırmaktadır (Saliya, 2017: 52). Araştırmada katılımcıların çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatları ile ilgili de bilgi edinmek amaçlanmıştır. Böylelikle katılımcıların çalışma hayatı dışındaki öznel deneyimlerinin, çalışma hayatındaki kadınlarla olan ilişkilerine etkisini inceleme imkanı elde edilmiştir.

3.1.4.3. Araştırmanın Yaklaşımı: Fenomenoloji

Araştırma sürecinin üçüncü aşamasında araştırmanın yaklaşımı ortaya konmaktadır. Nitel araştırma kavramı ile yeni tanışmış bir araştırmacının ilk olarak araştırma problemine cevap bulabileceği uygun yaklaşımı belirlemesi ve belirlediği yaklaşıma odaklanması gerekmektedir (Creswell, 2018: 69-70). Araştırma sorularının cevaplandırılabilmesi için izlenmesi gereken en önemli adımlardan birisi araştırmada kullanılacak yaklaşımı uygun olarak belirlemektir. Araştırma sorularını, nitel araştırma yöntemlerini kullanarak cevaplandırarak olan araştırmacılar, pek çok yaklaşım arasından seçim yapmak durumundadır (Creswell, 2018: 7-10). Araştırmacının belirleyeceği yaklaşım, araştırma sürecinin yöneticisi gibi izlenecek adımları belirlemektedir. Bu nedenle nitel araştırmalarda hangi yaklaşımın aranan cevaplara ulaşmak için doğru seçenek olduğunu belirlemek büyük önem taşımaktadır. Bu çalışma, nitel araştırma yaklaşımlarından fenomenoloji kullanılarak gerçekleştirilecektir. Fenomenoloji, bir araştırma yöntemi olmakla birlikte felsefi bir düşünce sistemini ifade etmektedir. Fenomenoloji alanındaki düşünürler, fenomenolojinin bireylerin bilinçli olarak gerçekleştirdikleri deneyimlerini dikkate alarak, deneyimlerin özünden elde edilecek betimlemelere ulaşmanın gerekliliği konusunda fikir birliğine varmıştır (Creswell, 2018: 77).

Fenomenoloji, Merleau-Ponty'nin "*Algının Fenomenolojisi*" adlı eserinin ünlü önsüzünde betimlenmiştir (Primožic, 2013: 21). Merleau-Ponty fenomenolojiyi (Merleau-Ponty, 2017: 9), "*Fenomenoloji nedir? Husserl'in ilk çalışmalarından yarım yüzyıl sonra bu soruyu hala soruyor olmamız garip gelebilir. Bununla birlikte, bu soru henüz aydınlığa kavuşmuş değildir. Fenomenoloji özlerin incelenmesidir ve ona göre bütün sorunlar özleri tanımlamaya ilişkindir: örneğin algının özünün, bilincin özünün tanımlanması. Ancak fenomenoloji aynı zamanda özleri varoluşa yerleştiren bir felsefedir. Söz konusu olan, doğal tavrın önermelerini anlamak için onları askıya alan transandantal bir felsefedir. Bu "kesin bilim" olma yolunda ilerleyen bir felsefenin*

özlemidir ve aynı zamanda “yaşanan” mekanın, zamanın ve dünyanın hesabının verilmesidir. Fenomenoloji, deneyimimizi olduğu haliyle doğrudan betimleme girişimidir.” ifadeleri ile aracılığıyla tanımlamıştır.

Fenomenolojinin, pozitivist felsefenin baskın olduğu koşullarında, etkin olarak varlığını devam ettirebilen felsefi akımlardan birisi olduğu ifade edilmektedir. Bu felsefi akıma öncülük eden ilk bilim insanı Franz Brentano olmakla beraber temsilcisi ve kurucusu olarak anılan kişi Edmund Husserl'dir. Husserl, Fenomenoloji kavramı için (Husserl ve Tepe, 2015: 19), “*Bu bir bilimi, bilimsel disiplinlerin bir bağlantısını gösterir; ama fenomenoloji aynı zamanda ve öncelikle bir yöneme ve düşünme biçimine işaret eder: Özel felsefi bir düşünme biçimine, özel felsefi yöneme.*” ifadelerini kullanmaktadır (Ergiydiren, 2007: 25-26). Fenomenolojiyle beraber önceki dönemlerde dünyayı kurtarmak için kurulan formüllere ve genel geçer cevaplara alternatif bir düşünce sistemi geliştirilmiştir. Heidegger fenomenolojinin bilime katkısını, “*Fenomenolojinin keşfinin azameti, fiili kazanılan, tahmin edilebilir ve eleştirilebilir sonuçlarda değil, aksine şu olguda yatar ki fenomenoloji felsefede araştırma olanağının keşfidir.*” ifadelerini kullanarak açıklamaktadır (Waldenfels, 2010: 7-8).

Husserl fenomenolojide yönelimsellik kavramı üzerinde durmuştur. Husserl tarafından yazılan, “*Husserlina*” (Zahavi, 2018: 17) adlı eserde, “*yönelimselliğin, yalnızca fiilen var olan nesnelere yönelik bilincimizin bir özelliği olmadığına, aynı zamanda fantezilerimize, anımsadıklarımıza karakterini verdiğini öne sürmektedir.*” ifadeleri yer almaktadır (Zahavi, 2018: 39). Zahavi yönelimsellik kavramını “*Aslında yönelimsellik bilincin karakteristik kendi-ötesini-işaret etme özelliğini anlatan bir üst-kavramdır. Tıpkı bir yayı gerip oku hedefe doğrultur gibi belli bir istikamete nişan almak demektir. Yönelimsellik bilincin doğrultulmuş olmasıyla alakalıdır. Başka bir deyişle, algıladığımız ya da yargıladığımız zaman, hissettiğimiz ya da düşündüğümüz zaman, kendimizi bir şey hakkında ya da bir şeye yönelik bir zihin durumu içinde buluruz.*” ifadeleri ile açıklamıştır. Husserl yönelimsellik kavramını tanımlayarak

bilinçte yönelimsellikle ilgili olan alt yapıların betimsel analizini sunmayı ve böylece zihin ile dünya arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır (Zahavi, 2014: 168,170).

Fenomenoloji akımını kurarken büyük hedefler belirlemiş olan Husserl, geliştirdiği yöntem ile insanların deneyimlerinin ifade edilmesini ve bilinirliğinin sağlanmasını amaçlamıştır. Fenomenoloji yöntemi ile daha önce öğrenilmiş olan algılama, düşünme ve davranış şekillerimizin değişeceğini, fenomenoloji yönteminin yaşamı farklı bakış açıları ile cesurca yeniden görülebilmesi için kullanılacak bir araç olduğunu ifade etmiştir. Husserl' e göre, öğrenilmiş, ezberlenmiş, doğal tavır olarak benimsenmiş varsayımların farkına varmak, incelemek ve eğer değiştirilmesi gereken varsayımlar var ise onlarla mücadele edebilmek fenomenoloji yöntemi ile sağlanabilir. Husserl fenomenoloji yöntemini hayatı sorgulamak ve varsayimsız, temiz bir bakış açısı kazanmak için bir araç olarak görmüştür. Husserl varsayımlarımızın dünya ile etkileşimimizde ve deneyimlerimizi betimleme tarzımız üzerinde önemli rolü olduğunu ifade etmektedir (Primožic, 2013: 20-21).

Fenomenoloji bazı düşünürlere göre “şeylerin içinde saklı olan öze ulaşmak için kullanılan bir yöntem” dir. Ayrıca içine alma fenomenoloji yönteminin temelini oluşturur. Ayrıca içine alma kavramı (Erbaş, 1992: 160), “Tanımlayan alışılmış yargılardan ya da geleneksel şey tanımlarından, geleneksel bilinç biçimlerinin yüklemelerinden arındırılarak irdelenme” ifadeleri aracılığı ile tanımlanmıştır. Pozitivist bilimsel yöntemlere bakıldığında incelenen nesnenin insan bilincinin dışında olduğu kabul edilir. Pozitivist bilimsel yöntemlerin araştırma sürecinde inceleme konusu nesnel gerçeklik değildir. Bireyin nesnel gerçeklik ile kurduğu ilişkide kullanılan bilinç sürecidir. Bireyin nesnel gerçeklik ile kurduğu ilişkiyi anlayabilmek için doğal bilimlerde kullanılan yöntemler yeterli olmamaktadır. Ayrıca elde edilen sonuçlar ve süreç ile ilgili elde edilen bilgiler evrensel, her zaman geçerli yasalar olarak kabul edilememektedir (Erbaş, 1992: 160).

Fenomenoloji yaklaşımının sosyal bilimler ile olan ilişkisi sosyoloji, ekonomi ve uluslararası ticaret kuramlarının analiz edilmesi ile sınırlı tutulmamalıdır. Sosyal bilimlerin temel kavramlarının işleyişiyle ilgili çalışmalarda, fenomenolojik araştırma alanına giren konular üzerine odaklanması gerekeceği öngörülmektedir. Sosyal bilimlerde araştırma konusu olan fenomenler sorgusuz olarak kabul edilmekte insan, basit ve toplumsal bir varlık olarak ifade edilmektedir. Araştırma süresince veri elde edilen, insanın edinimlerinin anlaşıldığı ve araştırmacının kendisini ifade edebildiği kabul görünürken, dil ve iletişim ile ilgili bir sorunun olmadığı farz edilir. Araştırmaya veri sağlayan bireylerin bilinçli yaşamının erişilebilir olduğu ve insanların oluşturduğu toplumsal konularda da karşılıklı olarak kusursuz bir iletişimin varlığı kabul edilir. Ancak bu kabullerin sosyal bilimlerdeki geçerliliği sorgulanmalıdır (Schütz, 2018: 66-67). Felsefi bir alt yapıya sahip olan fenomenoloji yaklaşımı sosyal bilimlerdeki araştırmacılara felsefi analizler yapmaları için olanak sunmaktadır. Fenomenoloji yaklaşımıyla, bireyin günlük yaşantısının sınırlarını belirleyen ve deneyimlerini etkileyen fenomenleri “ayrıntılı bir şekilde açıklamak” (Primožic, 2013: 22) ve gündelik deneyimlerin anlamına ve doğasına yönelik derinlemesine bir anlayış kazanmak amaçlanmaktadır (Patton, 2018: 104). Araştırmada toplum tarafından benimsenin bir kalıp yargı olarak kabul edilen, “Kadın kadının kurdudur.” fenomeninin çalışma hayatındaki kadınlar tarafından kabulü incelenecektir. Fenomen dünya nüfusunun yaklaşık yarısı ile ilgili yapılan bir genellemeyi içermektedir. Kadınlar için yapılan genellemenin kadınlar tarafından nasıl algılandığı ve kadınların genelleme ile ilgili hangi deneyimleri yaşadığı araştırılırken, derinlemesine analizlerle kadınlar ile çalışmak fenomeninin özüne inmek amaçlanmıştır.

Nitel araştırma yaklaşımlarından birisi olan fenomenolojik araştırma, sayılarının üç ile on beş kişi arasında olması tercih edilen heterojen bir grubun, bir fenomen ile ilgili deneyimlerinden çıkarım yapılan, deneyimle ilgili ortak anlamları ortaya koymayı amaçlayan bir araştırma türüdür (Creswell, 2018: 77-78). Fenomenolojik araştırmanın amacı katılımcıların deneyimlerinde yer alan ortak bir fenomenin özüne ulaşabilmektir (Creswell, 2018: 121). Araştırmacı araştırma

sonucunda ortak bir fenomen ile ilgili yaşanmışlığı olan katılımcıların deneyimlerinin özüne ulaşmayı hedeflemektedir (Creswell, 2018: 122). Nitel araştırmacı, araştırmanın temel amacına ulaşmak için öncelikle araştırmaya konu olacak fenomeni tanımlamaktadır. Araştırma katılımcılarının araştırma konusu olan fenomen ile ilgili deneyimlerine ulaşmak amacı ile veri toplama işlemini gerçekleştirilmektedir. Katılımcıların fenomen ile ilgili deneyimlerinin özünden faydalanılarak bütüncül bir sonuç ortaya konmakta, deneyimlerin özünün ortaya koyduğu sonuçlarda katılımcıların “neyi” ve “nasıl” deneyimledikleri sorularının cevapları yer almaktadır (Creswell, 2018: 77).

Nitel araştırma yaklaşım türlerinin kendilerine özgü karakteristik özellikleri bulunmaktadır. Fenomenoloji yaklaşımını benimseyen çalışmalarda olması beklenen özellikler vardır. Fenomenoloji yaklaşımının karakteristik özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Creswell, 2018: 78-79):

- Fenomenolojik araştırmalarda katılımcıların ortak olarak deneyimledikleri tek bir fenomenin belirlenmesi ve araştırmanın bu fenomen üzerinden yürütülmesi gerekmektedir.

- Fenomenolojik araştırmada veri elde edilecek olan katılımcıların fenomen olarak belirlenen kavramı deneyimlemiş olmaları gerekmektedir. Katılımcıların 3-4 ile 10-15 kişiden oluşan heterojen özelliklere sahip bir grup olması tercih edilir.

- Fenomenolojik yaklaşımda araştırma konusu olan fenomen bireyin kişisel yani öznel deneyimidir. Bununla birlikte araştırmada diğer bireylerin de deneyimlediği ortak fenomen incelenerek nesnel bir öze ulaşmak istenir. Bu yönü ile fenomenolojik araştırmalar öznel- nesnel ayrımını reddetmektedir.

- Fenomenoloji çalışmalarında, araştırmacının geçmiş deneyimleri ile edindiği ön yargıları çalışma sürecinin dışında tutması amaçlanmaktadır. Araştırmacının ön yargılarını çalışmadan soyutlaması kavramı “*paranteze alma*” olarak ifade edilir. Paranteze alma, araştırmacının kişisel deneyimlerinin araştırma sürecine olan etkisinin azalmasına böylelikle katılımcıların yaşanan fenomen ile ilgili yaşanmışlıklarına odaklanmasına katkı sağlamaktadır. Fenomenoloji araştırmalarında araştırmacının kendi ön yargılarını yansıtmadan katılımcıların deneyimlerini ortaya koyabilmesi arzu edilmektedir. Araştırmacı araştırmada doğruluğunu iddia ettiği hipotezlerin reddedilebileceğini kabullenerek katılımcıların deneyimlerini değerlendirmeli ve kendi deneyimleri sonucunda ulaşmayı hedeflediği sonuçları elde etme çabasında olmamalıdır.

- Fenomenoloji kapsamındaki araştırmalarda veri toplama aracı olarak genellikle mülakat yönteminden faydalanılır. Araştırma konusu olan fenomen ile ilgili yaşanmışlığı olan bireyler ile gerçekleştirilen mülakatlar aracılığı ile veri toplama işlemi gerçekleştirilir. Şiir, gözlem ve dokümanlar da fenomenoloji araştırmalarında kullanılan veri kaynaklarıdır.

- Fenomenoloji araştırmalarında, dar kapsamdan geniş kapsama doğru veriler analiz edilmektedir. Bir sonraki aşamada ise katılımcıların “neyi” “nasıl” deneyimlediklerini ortaya koyacak, ayrıntılı açıklamalar elde etmeye yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Analiz aşamasında gerekli adımları izleyerek ilerlenen sistematik bir süreç takip edilmektedir.

- Fenomenolojik araştırmanın sonucunda, “neyin” “nasıl” deneyimlendiği ile ilgili bütüncül bir görüş elde edilmesi ve elde edilen sonuçtan deneyimlerin özüne ulaşılması beklenmektedir. Araştırma sonlandırılırken fenomen ile ilişkilendirilen özün tartışıldığı bir bölüm yer almalıdır. Sürecin bu son bölümünde özün yapısı ile ilgili tartışmalara yer verilmelidir.

Fenomenolojik araştırmalar kendi içinde de farklı türlere ayrılmaktadır. Bu araştırmada aşkın fenomenolojiden faydalanılmıştır. Aşkın fenomenoloji deneysel, ön yargısız ya da psikolojik fenomenoloji olarak da bilinmektedir. Fenomenolojinin bu türünde katılımcıların deneyimlerine yönelik ifadeleri araştırmacının yorumlarına kıyasla daha ön plandadır. Fenomen ile ilgili katılımcıların deneyimlerine ulaşmayı hedefleyen araştırmacı n yargılarının araştırma sürecini etkilememesi için çaba sarf etmektedir. Araştırmacının, n yargılarını *“parantez içine alarak”* katılımcıların deneyimlerine odaklanması gerekmektedir. Fenomenoloji türüne adını veren aşkın kelimesi *“her Şeyin ilk kez karşılaşılıyormuş gibi yeni bir Şekilde algılanması”* anlamına gelmektedir. Araştırmacı, katılımcıların fenomen ile ilgili deneyimlerinden yola çıkarak sürdürdüğü araştırmasının her sürecinde n yargılarını arka planda tutarak araştırma sonucunda n yargılarının etki etmediği bir sonuca ulaşabilmeyi amaçlar. Arzu edilen bu durumla birlikte araştırmacının tamamen geçmiş deneyimlerinden bağımsız düşünüp hareket edebileceğini düşünmek gerçekçi olmayacaktır. Bununla beraber araştırmacının, araştırma sürecinde deneyimlerini, *“paranteze alma”* niyetinde olması araştırmanın n yargılardan arınmasına olumlu yönde etki etmektedir (Creswell, 2018: 80).

3.1.4.4. Veri Toplama Faaliyetleri

Araştırmada feminist araştırmacıların tercih ettikleri veri toplama tekniklerinden faydalanılacaktır. Feminist araştırmacılar veri elde ettikleri bireyleri birer nesne konumuna koymanın yanlış olduğunu ifade etmektedirler. Katılımcıların düşüncelerini sürecin içine katmanın doğru olduğunu savunmaktadırlar (akır ve Akgökçe, 1996: 8). Bu yönüyle araştırmanın veri toplama yöntemi araştırmanın yorumlayıcı çatısı olan post modern feminizm ile uyum sağlamaktadır. Araştırmada veri toplama sürecinde derinlemesine mülakatlardan faydalanılmıştır. Veriler elde edilirken katılımcıların düşüncelerini ifade edebilecekleri yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Soru formunda tüm katılımcılara yöneltilen sorularla beraber,

katılımcının öznel hayat deneyimleri ile ilgili bilgi sağlanabilecek sorulara da yer verilmiştir. Katılımcılara yöneltilen sorular mülakat yönteminin gerektirdiği gibi açık uçlu sorular olarak hazırlanmıştır (Creswell, 2018: 51). Nitel çalışmaların önemli bir özelliği de araştırma sürecinde, araştırmmanın yönünün değişebilmesi durumudur. Araştırma sürecine farklı araştırma teknikleri, farklı katılımcılar ve katılımcılara yöneltilen farklı mülakat sorularının araştırmaya dahil edilmesi gerekebilir. Sosyal olaylar ile ilgili önceden tahmin yürütülmesi, genelleme yapılması zordur. Bu nedenle nitel araştırma tekniklerini uygulayan araştırmacıların esnek bir araştırma süreci belirlemeleri gerekmektedir.

3.1.4.4.1. Veri Toplama Aracının Oluşturulması

Araştırmada kadın çalışanların çalışma hayatlarında “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik kabulleri irdelenmiştir. Katılımcılara yöneltilen soruları belirlemek amacı ile katılımcılardan Özgecan Hanım ile yapılandırılmamış bir mülakat gerçekleştirilmiştir. Mülakat sürecinde sorulan soruların araştırma sonucunda ulaşılmaması istenen cevaplara aracılık edip etmediği değerlendirilmiştir. Sorular tez jürisi ile paylaşılmıştır. Geri bildirimler doğrultusunda mülakat formu güncellenmiş ve ikinci pilot çalışma olarak Güleda Hanım ile gerçekleştirilen mülakatta kullanılmıştır. İkinci pilot çalışmanın yapılmasının ardından mülakat formu son halini almıştır. Katılımcıların özel durumları ve sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda katılımcılara farklı sorular yöneltilmiştir.

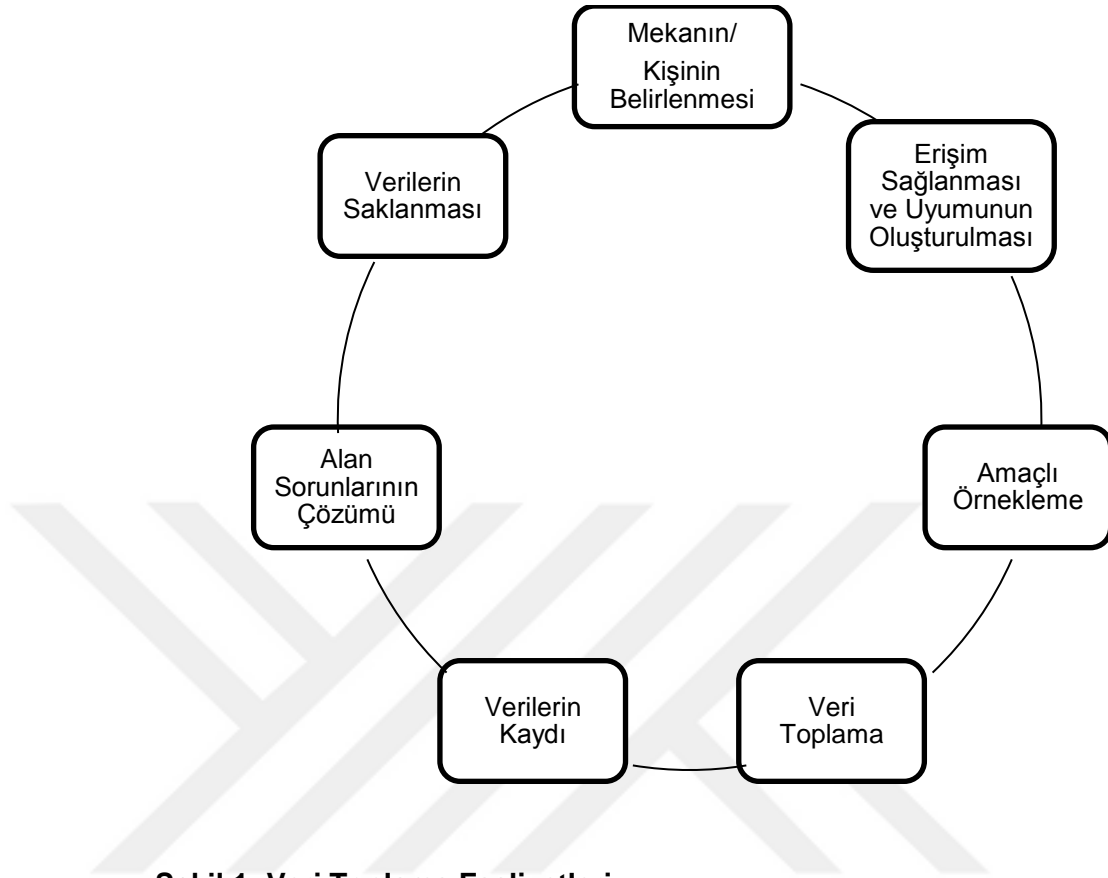
Fenomenolojik çalışmalarda katılımcılara iki genel soru yöneltilmektedir (Creswell, 2018: 81-82):

1. Fenomen ile ilgili hangi deneyimleri yaşadınız?
2. Hangi ortam veya durumlar fenomenle ilgili yaşadığınız deneyimleri etkilemiştir?

Araştırma katılımcılarına mülakat formunda yer alan sorular dışında özel durumları ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Katılımcılar ile ilgili elde edilen ayrıntılı bilgiler verileri yorumlama aşamasında, katılımcıların hangi bağlamda değerlendirilebileceği konusunda ve niyetlerini anlamada araştırmacıya destek sağlamıştır.

3.1.4.4.2. Veri Toplama Faaliyetleri

Veri toplama aşamasında araştırmacı, araştırma problemlerine cevap bulacağı, verilere ulaşmayı amaçlamaktadır. Veri toplama, farklı faaliyet adımlarını içeren bir süreçtir. Nitel araştırmalarda veri toplama sürecinde yer alan faaliyet adımlarının her zaman sıralı bir düzende devam etmesi beklenmemektedir. Genel kanı olarak veri toplama sürecinin mekanın veya kişinin belirlenmesi ile başlayacağı öngörülse de araştırmacı sürecin farklı bir aşamasından, araştırmasına başlayabilir. Şekil 1'de nitel araştırmalarda veri toplama sürecinde yer alan faaliyetlere yer verilmiştir (Creswell, 2018: 146):



Şekil 1: Veri Toplama Faaliyetleri

Kaynak: Creswell, John W., Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni, M. Bütün ve S. B. Demir, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2018, s. 146.

Veri toplama sürecinde yer alan faaliyetlere ilişkin açıklamalar aşağıdaki bölümde paylaşılmıştır:

- **Mekan veya Kişinin Belirlenmesi:** Fenomenolojik araştırmalarda veri elde edilecek kaynak olarak bireylerin deneyimlerinden faydalanılabilmektedir (Creswell, 2018: 176). Araştırma sorularına doğru cevapları bulabilmek için veri elde

edilecek bireylerin, uygun olarak seçilmesi büyük önem taşımaktadır. Nitel araştırmalarda katılımcıların belirlenmesi, amaçlı örnekleme seçimi stratejisi kullanılarak gerçekleştirilir. Amaçlı örnekleme seçimi, araştırmanın problemi ile ilgili en iyi verilerin elde edileceği katılımcıların, araştırmacı tarafından bilerek, isteyerek ve tasarlayarak belirlendiği bir yöntemi ifade etmektedir. Araştırmacının araştırma probleminde yer alan sorulara cevap bulabileceği katılımcıları, uygun olarak belirlemesi, araştırma sürecindeki önemli adımlardan birisidir. Fenomenolojik araştırmada katılımcılar belirlenirken mekansal olarak aynı yerde olma zorunlulukları yoktur. Ancak istenirse katılımcılar aynı mekandan seçilebilir. Fenomenoloji araştırmalarında önemli olan araştırmanın konusu olan fenomenin katılımcıların tümü tarafından deneyimlenmiş olmasıdır. Katılımcılar fenomen ile ilgili deneyimlerini paylaşarak araştırmada kullanılacak verilerin elde edilmesini sağlamaktadır (Creswell, 2018: 147-150).

- **Erişim ve Uyum:** Nitel araştırmaların önemli bir diğer aşaması da veri toplama sürecinde gerekli olan izinlerin alınmasıdır. Araştırmada kullanılacak verinin elde edilme aşamasında verinin toplanacağı mekanlardan gerekli izinlerin alınması gerekmektedir. İzin alma faaliyetleri, araştırman katılımcılarının veri toplama sürecine onay verdiği anlamına gelmektedir. Onayın alınması, veri toplama süreci üzerinde kolaylaştırıcı bir etki yaratacaktır (Creswell, 2018: 151). Nitel araştırmalarda veri toplama sürecinde yer alan erişim ve uyum aşamasının faaliyetleri araştırmanın gerçekleştirildiği yaklaşıma göre farklılık göstermektedir (Creswell, 2018: 154). Araştırmada görüşme yapılan katılımcılara görüşmenin yapılış nedeni, ses kaydı alındığı ve elde edilen verilerin bilimsel amaçlı olarak kullanılacağı ile ilgili bilgilendirme yapılmıştır.

- **Amaçlı Örnekleme Stratejisi:** Amaçlı örnekleme stratejisinde; katılımcıların seçim kriterlerinin belirlenmesi, katılımcıların belirlenmesi, katılımcı sayısının belirlenmesi gibi faaliyetler gerçekleştirilir. Gerçekleştirilecek faaliyetlerin içeriği araştırmada kullanılan yaklaşıma göre farklılık gösterir (Creswell, 2018: 154-157).

Fenomenolojik yaklaşımda katılımcılar belirlenirken sınırlı bir seçim kriteri mevcuttur. Katılımcıların araştırma konusu olan fenomeni deneyimlemeleri katılımcı olabilmeleri için yeterlidir (Creswell, 2018: 155). Araştırmacı, amaçlı örneklem stratejisi sayesinde araştırmada kullanılacak verileri sunmaya istekli kişileri belirleyip seçebilme avantajına sahiptir. Katılımcıları belirlerken kullanılacak seçme kriteri araştırmacının yaklaşımına uyumlu olarak belirlenmelidir. Nitel araştırmalarda katılımcılar mekana, olaya, sürece veya katılımcının kişisel özelliklerine göre seçilebilmekte, araştırmacı katılımcı kriterlerinin birden fazlasından faydalanabilmektedir. Nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan örnekleme stratejilerinden birisi maksimum çeşitlilik örneklemesidir. Maksimum çeşitlilik örneklemede, katılımcılar mümkün olduğu kadar farklı özelliğe sahip bireylerden seçilir (Creswell, 2018: 156). Fenomenolojik araştırmalarda ortak bir fenomeni deneyimleyen farklı özelliklere sahip bireyler katılımcı olarak seçilerek maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi uygulanabilir. Araştırmada maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi kullanılmıştır. Çalışma hayatında yer alan kadınlardan farklı pozisyonlarda, farklı sektörlerde, farklı yaşam deneyimlerine sahip kadınlar katılımcı olarak belirlenmiştir. Katılımcıların farklılığı analiz aşamasında daha detaylı incelemelerin yapılmasını zorunlu kılmış, analiz sürecini zorlaştırmıştır. Bununla beraber farklı çalışma ortamlarındaki kadın çalışanların araştırmacının fenomeni ile ilgili ortak yargılara sahip olması araştırmacının öznellikten nesnellığe ulaşan boyutuna destek sağlamıştır.

Katılımcılarla ilgili verilmesi gereken kararlardan biri de katılımcı sayısının kaç kişi olacağıdır. Nitel araştırmaların amacı, araştırma konusu ile ilgili genellemelere ulaşmak değil konu ile ilgili ayrıntıları keşfetmektir. Örneklem büyüklüğü belirlenirken nitel araştırmacının bu önemli özelliği unutulmamalıdır. Nitel araştırmacının katılımcılarını oluşturan bireyler seçilirken, nitel araştırmacının temelinde yatan ayrıntılı bilgi edinilme gerekliliği unutulmamalı, katılımcı seçiminde bu gereklilik göz önüne alınmalıdır. Katılımcı sayısı belirlenirken örneklemede kullanılacak nitel araştırma yaklaşımı dikkate alınmalıdır. Fenomenolojik araştırmalarda önerilen katılımcı sayısı üç ile on katılımcı olmakla beraber tek bir katılımcı ile gerçekleştirilen fenomenolojik

araştırmalar da bulunmaktadır. Fenomenolojik araştırmalarda katılımcı sayısının üç yüz altmış beş kişiye kadar ulaştığı çalışmalar da bulunmaktadır (Creswell, 2018: 157). Fenomenolojik araştırmalarda, az sayıda katılımcının deneyimlerinden faydalanılarak, katılımcıların paylaştığı ortak fenomen ile ilgili öze ulaşmak amaçlanmaktadır. Katılımcı sayısı belirlenirken derinlemesine bilgi edinebilecek ve fenomen ile ilgili öze ulaşma imkanı sağlayacak optimum katılımcı sayısını belirlemek esastır (Creswell, 2018: 162). Patton nitel araştırmalardaki katılımcı sayısı ile ilgili evrensel, kesin ve kuşkusuz bir cevap verebileceğini ifade etmiş ve katılımcı sayısı kaç kişi olmalıdır sorusunun cevabını “*Değişir.*” olarak cevaplandırmıştır. Nitel araştırmalarda katılımcı sayısı için belirlenmiş bir kural bulunmamaktadır (Patton, 2018: 244). Araştırmanın katılımcı sayısı on beştir. Nitel araştırmalar ismi ile uyumlu olarak niteliksel özelliklere önem vermektedir. Çok sayıda katılımcıdan nitelikli bir sonuç elde edilemeyeceği gibi bazen bir tek katılımcıdan elde edilecek verilerden nitelikli sonuçlar elde edilebilir.

- **Veri Toplama:** Nitel araştırmalarda veri toplama amacıyla veri formlarından faydalanılmaktadır. Nitel araştırmalarda kullanılan veri formları yaşanan teknolojik gelişmelerle artış göstermekle beraber formları dört başlık altında toplamak mümkündür. Nitel araştırmalarda kullanılan veri formları; gözlemler, mülakatlar, dokümanlar ve görsel-işitsel materyaller olarak dört başlık altında toplanmaktadır. Fenomenolojik araştırmalarda veri formu olarak derinlemesine mülakatlardan yararlanılabilmektedir (Creswell, 2018: 162). Derinlemesine mülakat yöntemi aracılığıyla araştırmaya konusu ile ilgili ayrıntılı bir veri kaynağı elde edilmektedir. Görüşme sırasında katılımcıya yöneltilen açık uçlu sorular aracılığıyla araştırma konusuyla ilgili farklı değişkenler ortaya çıkmaktadır. Katılımcı şıklar ile kısıtlanmış olmadığından kendi deneyimi ile ilgili öznel değişkenleri veri olarak araştırmacıya sunabilmektedir (Tekin, 2006). Araştırmacı ve katılımcı görüşme sürecinde aktif rol oynamaktadır. Katılımcı kendi cümleleriyle, herhangi bir sınırlaması olmadan kendisini ifade edebilme imkanını, araştırmacı da katılımcının öznel duygu, düşünce ve tecrübelerine ulaşma imkanını elde etmektedir. Başarı ile yönetilen bir görüşme süreci

araştırmacıya başka herhangi bir veri toplama yöntemi ile elde edemeyeceği verileri elde etme imkanı sunar. Görüşmenin sonunda araştırmacı hiç beklemediği değişkenler ile karşı karşıya kalabilir. Görüşme sürecinde katılımcının verdiği cevaplar farklı sorular yöneltmeyi gerekli kılabilir. Bu nedenle derinlemesine görüşmede her katılımcıya sorulan, sayısında ve özelliklerinde değişim olmayan bir soru formundan bahsetmek mümkün değildir. Yöneltilen sorular aracılığı ile katılımcıların bireysel tecrübelerini detaylı olarak öğrenmek amaçlanır. Görüşme süresince katılımcı ile araştırmacının iş birliği içerisinde olması istenir. Görüşmeler sonunda bir hipotezi test etmek, genel bir sonuca ulaşmak amaçlanmaz. Derinlemesine görüşme aracılığı ile sosyal dünyanın içerisinde seçilmiş bir konu ile ilgili ayrıntılı bilgiye ulaşmak ve ayrıntıların içine saklanmış gerçeğe ulaşmak amaçlanır (Tekin, 2006).

3.1.4.4.3. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri ve Görüşme Bilgileri

Araştırmanın bu bölümünde araştırma katılımcılarının demografik özelliklerine ve görüşme bilgilerine yer verilmiştir. Araştırma katılımcılarının kimliklerinin belirgin olmamasını sağlamak amacıyla, katılımcıların isimleri değiştirilmiştir.

3.1.4.4.3.1. Özgecan

Özgecan, erkeklerin yoğunlukta olduğu bir meslek grubunda, veteriner hekimi olarak çalışma hayatını sürdürmektedir. 43 yaşındadır. Lisans düzeyinde eğitim almıştır. 18 yıllık evlidir ve iki çocuk annesidir. 18 yaşında bir kızı ve 9 yaşında bir oğlu vardır. Kişisel aylık geliri 6.500 TL, toplam aylık geliri 14.000-15.000 TL aralığındadır. 11 yıldır veteriner hekimi olarak kamu kurumlarında görev yapmaktadır.

Özgecan ile iki kere mülakat yapılmıştır. İkinci mülakat yapıldığında iş değişikliği yapmıştır ve 3 haftadır yeni iş yerinde çalışmaktadır.

3.1.4.4.3.2. Güleda

Güleda, satış destek ve ithalat sorumlusu olarak çalışma hayatını sürdürmektedir. 29 yaşındadır. Lisans düzeyinde eğitim almıştır. 2,5 yıllık evlidir. Kişisel aylık geliri 5.100 TL, toplam aylık geliri 12.500 TL'dir. 6 yıldır özel bir kurumda satış destek ve ithalat sorumlusu olarak görev yapmaktadır.

3.1.4.4.3.3. Ceren

Ceren, spor kulübünde genel müdür yardımcısı olarak çalışma hayatını sürdürmektedir. Emekli polis memurudur. 50 yaşındadır. Ön lisans düzeyinde eğitim almıştır. Medeni durumu bekarıdır. Aylık toplam geliri 6.400 TL'dir. 19 yıl boyunca kamu kurumlarında polis olarak görev yapmıştır. Türkiye'deki ilk kadın yunuslardan birisidir. 13 yıldır spor kulübünde yönetici olarak görev yapmaktadır.

3.1.4.4.3.4. Pınar

Pınar, diş protez teknisyeni olarak görev yapmaktadır. 30 yaşındadır. Ön lisans düzeyinde eğitim almıştır. Medeni durumu bekarıdır. Toplam aylık geliri 2.000 TL'dir. 8 yıldır farklı sektörlerdeki özel kurumlarda çalışmıştır. Diş protez teknisyeni olarak görev yaptığı kurumdan maruz kaldığı fiziksel şiddet nedeniyle ayrılmıştır.

3.1.4.4.3.5. Aylin

Aylin, kütüphane personeli olarak görev yapmaktadır. 27 yaşındadır. Ön lisans düzeyinde eğitim almıştır. Medeni durumu bekarıdır. Toplam aylık geliri 2.973 TL'dir. 7 aydır kütüphane personeli olarak görev yapmaktadır. Görme engeli vardır. Aylin ile iki kez mülakat yapılmıştır. İlk mülakatın yapıldığı dönemlerde duygusal taciz mağdurudur ve çok mutsuzdur. İkinci mülakat yapıldığında yöneticisinin kendisine uyguladığı duygusal tacizin son bulduğunu belirtmiştir. Duygusal tacizin sonlanmasının Aylin'in yaşam tatminine olan pozitif etkisi, mülakat görüşmesine dahi yansiyacak kadar belirgindir.

3.1.4.4.3.6. Zübeyde

Zübeyde, kimya mühendisi olarak çalışma hayatını sürdürmektedir. 35 yaşındadır. Lisans düzeyinde eğitim almıştır. 3 yıllık evlidir ve 6 aylık hamiledir. Kişisel aylık geliri 10.000 TL, toplam aylık geliri 15.000 TL'dir. 12 yıldır özel sektörde kimya mühendisi olarak görev yapmaktadır. Çalışma hayatının 6 yıllık bölümünde Ar-Ge, geri kalan 6 yıllık bölümünde satış departmanında yer almıştır.

3.1.4.4.3.7. Münevver

Münevver, şube müdürü olarak görev yapmaktadır. 45 yaşındadır. Lisans düzeyinde eğitim almıştır. 15 yıllık evlidir ve 11 yaşında bir erkek çocuk annesidir. Kişisel aylık geliri 7.000 TL, toplam aylık geliri 20.000 TL'dir. 25 yıldır devlet memuru olarak görev yapmaktadır. Bilgisayar işletmeni olarak göreve başlamış ve daha sonraki süreçte şef olmuştur. 1,5 yıllık bir süredir şu an çalışmakta olduğu kurumda şube müdürü olarak görev yapmaktadır.

3.1.4.4.3.8. Gülendam

Gülendam, devlet dairelerinde özel kalem olarak görev yapmaktadır. 33 yaşındadır. Lise düzeyinde eğitim almıştır. 7 yıllık evlidir ve 6 yaşında bir kız çocuk annesidir. Kişisel aylık geliri 4.000 TL, toplam aylık geliri 8.000 TL'dir. Yetiştirme yurdunda kalmıştır. Gülendam 2,5 yaşında iken annesi ve babası ayrılmıştır. 8 yaşına kadar babası tarafından büyütülmüş, 18 yaşına kadar yetiştirme yurdunda kalmıştır. 11 yıldır kamu kurumlarında devlet memuru olarak görev yapmaktadır. 6 yıldır şu an çalıştığı kurumda çalışma hayatını sürdürmektedir.

3.1.4.4.3.9. Sevgi

Sevgi, özel bir okulda, orta öğretim düzeyinde fizik öğretmeni olarak görev yapmaktadır. 35 yaşındadır. Yüksek lisans düzeyinde eğitim almıştır. 12 yıllık evlidir. 10 yaşında bir kız ve 8 yaşında bir erkek çocuk annesidir. Kişisel aylık geliri 4.500 TL, toplam aylık geliri 9.000 TL'dir. 12 yıldır özel eğitim kurumlarında fizik öğretmeni olarak görev yapmaktadır. 2 yıldır şu an çalıştığı kurumda çalışma hayatını sürdürmektedir.

3.1.4.4.3.10. Nihal

Nihal, özel bir kurumda satış direktörü olarak görev yapmaktadır. 45 yaşındadır. Lisans düzeyinde eğitim almıştır. Medeni durumu bekar. İki senelik bir evlilik hayatı olmuş daha sonra ayrılma kararı almıştır. Toplam aylık geliri 15.000 TL-20.000 TL aralığındadır. 23 yıldır özel sektörde çalışma hayatını sürdürmektedir. 14 yıldır şu an çalıştığı kurumda çalışma hayatını sürdürmektedir.

3.1.4.4.3.11. Seda

Seda, 33 yaşındadır. İlkokul düzeyinde eğitim almıştır. 15 yıllık evlidir. 7 ve 15 yaşlarında iki kızı ve 5 yaşında bir oğlu vardır. Düzenli bir işi olmadığı için geliri ile ilgili kesin bir rakam verememektedir. Eşi asgari ücret ile çalışmaktadır. 11 yaşından itibaren mevsimlik işçi olarak, daha sonra aşçı olarak çalışmıştır. 9 ay süre ile tekstil sektöründe çalışmış, ücretinin ödenmemesi nedeni ile işten ayrılmıştır.

3.1.4.4.3.12. Melisa

Melisa, 31 yaşındadır. Yüksek lisans düzeyinde eğitim almıştır. Medeni durumu bekarıdır. Kişisel aylık geliri 4.100 TL'dir. Ailesinin toplam aylık gelirini bilmemektedir. Özel bir tüp bebek merkezinde biyolog olarak çalışmaktadır. Daha önce kısmi zamanlı olarak çalışmıştır. Biyolog olarak çalışma hayatında yer aldığı ilk kurum olan tüp merkezinde, 3 yıldır çalışmaktadır.

3.1.4.4.3.13. Tuba

Tuba, 38 yaşındadır. Yüksek lisans düzeyinde eğitim almıştır. Medeni durumu bekarıdır. Aylık toplam geliri 4.500 TL'dir. 13 yıldır kamu kurumlarında öğretmen olarak görev yapmaktadır. Çalışma hayatı süresince ilk 6 yıl öğretmenlik, sonraki süreçte okul idareciliği yapmıştır.

3.1.4.4.3.14. Emine

Emine, 27 yaşındadır. İlköğretim düzeyinde eğitim almıştır. Liseyi bitirmek üzere iken evlenmiş ve okul hayatını yarıda bırakmıştır. 10 yıllık evlidir. Sahibi olduğu

kuaför dükkanını yeni açmıştır. Korona döneminde kısıtlamalara maruz kalmıştır. Bu nedenle aylık kişisel gelirini bilmemektedir. Toplam aylık gelirini, 7.000 TL-10.000 TL aralığı olarak belirtmiştir. 6 yıldır kuaför olarak çalışma hayatının içinde yer almaktadır. 6 yıl boyunca tek bir kuaför dükkanında çalışmış, 5 ay önce kendi iş yerini açmıştır.

3.1.4.4.3.15. Selda

Selda, 34 yaşındadır. Ön lisans seviyesinde eğitim almıştır. Nişanlıdır. Aylık toplam geliri 3.500-4.000 TL aralığındadır. 10 yıldır özel kurumlarda çalışmaktadır. Şu an çalışmakta olduğu kurumda 5 yıldır çalışmaktadır. Mağaza sorumlusu olarak çalışma hayatına devam etmektedir.

Tablo 3'te katılımcılarla gerçekleştirilen mülakat görüşmelerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir:

Tablo 3: Katılımcıların Görüşme Bilgileri

| Katılımcı No | İsim | Meslek | Görüşme Tarihi | Görüşme Süresi |
|--------------|----------|--------------------------------------|--------------------------|----------------|
| 1. | Özgecan | Veteriner | 21.12.2019 17.08.2020 | 23:50 31:19 |
| 2. | Güleda | Satış Destek ve İthalat Sorumlusu | 10.05.2020 31.08.2020 | 51:15 21:00 |
| 3. | Ceren | Emekli Polis/ Spor Kulübü Yöneticisi | 12.05.2020 | 43:00 |
| 4. | Pınar | Diş Protez Teknisyeni | 12.05.2020 | 01:31:11 |
| 5. | Aylin | Memur | 23.05.2020 | 01:28:18 |
| 6. | Zübeyde | Kimya Mühendisi | 27.05.2020 | 01:10:25 |
| 7. | Münevver | Şube Müdürü | 27.05.2020 | 41:25 |
| 8. | Gülendam | Memur | 28.05.2020 | 01:15:12 |
| 9. | Sevgi | Öğretmen | 28.05.2020 | 54:27 |
| 10. | Nihal | Gıda Mühendisi | 30.05.2020 | 1:47:01 |
| 11. | Seda | Tekstil İşçisi / Mevsimlik İşçi | 30.05.2020 | 53:29 |
| 12. | Melisa | Biyolog | 01.06.2020 | 02:02:00 |
| 13. | Tuba | Öğretmen | 23.07.2020 | 01:25:13 |
| 14. | Emine | Kuaför | 24.07.2010 | 01:6:4 |
| 15. | Selda | Mağaza sorumlusu | 12.08.2020 | 57:35 |

Tablo 3'te katılımcıların meslek bilgilerine, görüşmenin yapıldığı tarihe ve görüşmenin gerçekleştirdiği süreye ilişkin bilgiler paylaşılmıştır.

3.1.4.5. Uygulama, Yöntem ve Araştırmanın Yeterlilik Ölçütleri (İnandırıcılığı ve Tutarlılığı)

Araştırmanın beşinci aşamasında, araştırmanın analiz yöntemi ve yeterlilik ölçütleri ile ilgili bilgilere yer verilecektir.

3.1.4.5.1. Uygulama ve Yöntem

Nitel araştırmalarda veri analiz süreci; verileri hazırlama, organize etme, kodlama, kodları bir araya getirerek temalara indirgeme, veriyi sunma ve yorumlama aşamalarından oluşmaktadır. Bu aşamalar nitel araştırmalar için izlenen temel aşamalardır. Ancak araştırmanın yaklaşımına, analiz yöntemine göre ilave aşamalar eklenebilir veya aşamaların yerleri değiştirilebilir (Creswell, 2018: 184). Bu araştırmada betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel analizin bir diğer ismi olarak dokümanter analiz ifadesi kullanılmaktadır. Betimsel analiz yönteminde, öncesinde oluşturulmuş temalardan ve kodlardan faydalanılarak verilerin özetlenmesi ve betimlenmesi faaliyetleri gerçekleştirilir (Sığrı, 2018: 276). Nitel analiz öncesinde veriler analiz için hazırlanır. Verileri düzenleme aşamasında görüşmeler sonucunda elde edilen ses kayıtları yazıya geçirilir. Yazıya çevrilen görüşmelerin doğruluğuna ilişkin kontroller yapılır. Analiz öncesi aşamada görüşmeler tekrar tekrar okunur. Böylelikle mülakatlar, bölümlere göre değerlendirilmeden önce bütünsel olarak incelenmiş olur. Görüşme sırasında katılımcıların mimiklerine ve vurgularına ilişkin hatırlatıcı notlar alınır. Analiz öncesinde elde edilen notlar incelenir. Kodlama aşamasında verilerden ayıklama yapılabilir. Bunun nedeni nitel bir çalışmada tüm bilgilerin kullanılabilir olmamasıdır. Nitel araştırmada; kullanılacak verinin araştırmacıyı, bulmayı beklediği bilgiye, bulmayı umduğu şaşırtıcı bilgiye ve sıra dışı olan bilgiye ulaştırması istenir (Creswell, 2018: 184). Düzenleme aşamasından geçen veriler sınıflandırılır, küçük parçalara ayrılır ve elde edilen küçük parçalar arasındaki ilişki incelenir. Betimsel analiz aracılığı ile katılımcılardan elde edilen veriler önceden belirlenmiş tema ve kodlara göre düzenlenir, özetlenir ve yorumlanır (Sığrı, 2018: 276).

Betimsel çözümlene yapılırken araştırmacılar katılımcıların ifadelerine doğrudan alıntılar yapmaktadır. Katılımcıların ifadeleriyle beraber araştırmacının gözlemleri de araştırmaya aktarılır. Araştırmacı, katılımcının eyleminin yanı sıra,

eylemde bulunanın niyetini, eylemi örgütleyen anlamların neler olduğunu, eylemin içinde gerçekleştiği bağlamı, eylemden sonra yaşananları araştırmaya aktararak yoğun betimlemeden faydalanır. Nitel araştırmalarda betimlemenin içermesi gereken üç öge bulunmakta, **bağlam, niyet ve süreç** betimlemenin içermesi gereken üç ögeyi ifade etmektedir. Katılımcıların günlük yaşamındaki ayrıntılar, katılımcının sosyal hayatının arka planı hakkında bilgi verir. Elde edilen ayrıntılar verilerin kendi bağlamında yorumlanmasına imkan tanır. Nitel araştırmalarda gerçekleştirilen betimlemelerin içermesi gereken öğelerden birincisi **bağlamdır**. Bağlamlar eylemin toplumsal anlamda kavranmasını ve kavramsal olarak konumlandırılmasını sağlayan araçlardır. Sosyal bir olay ile ilgili bir bağlamı ifade edebilmek için eylemin ortaya çıktığı toplumsal ortamın, grubun, örgütün, kültürün, zamanın, mekanın, toplumsal ağların detaylı olarak betimlenmesi gerekir. Nitel araştırmacılar her verinin kendi bağlamında gerçek olduğuna inanmaktadırlar. Bu nedenle elde edilen veriler yorumlanırken katılımcılar ile ilgili ayrıntılar önem kazanır. Nitel araştırmanın içermesi gereken öğelerden ikincisi **niyettir**. Nitel araştırmacılar araştırdıkları fenomeni, katılımcıların penceresinden bakarak betimlemeye özen gösterirler. Katılımcıların fenomen ile ilgili yaşadıkları deneyimi aktarıırken nasıl aktardıklarını gözlemlerler. Katılımcıların eylemlerinde nelerin onları motive ettiği konusunda bilgi edinmeye çalışırlar. Fenomen ile ilgili deneyim sahibi olan katılımcının eylemlerini nasıl algıladığının, niyetinin ve motivasyonunun ne olduğunun dikkate alınması gerekir. Bireyin eylemi gerçekleştirmedeki niyeti toplumsal güçlerin etkisi nedeni ile doğrudan anlayamayabilir. Bu nedenle araştırmacı katılımcının niyetinin üzerinde etkili olabilecek toplumsal güçlerin etkisini göz önüne almalıdır. Nitel araştırmalarda betimlemelerin içermesi gereken öğelerden üçüncüsü **süreçtir**. Süreç kavramı zaman içindeki hareket ve değişimi ifade eder. Nitel araştırmada derinlemesine görüşmeler ile gerçekleştirilen veri toplama süreci bir etkileşim süreci olarak değerlendirilir. Araştırma veri sürecinde çoğu zaman veriyi toplama ve çözümleme süreçleri birlikte yürütülür. Veri çözümleme aşaması döngüsel olarak gerçekleşir. Elde edilen veriler başka verilerin elde edilmesi gerekliliğini doğurarak yeni bir sürecin başlangıcını oluşturabilir. Araştırmacı, araştırmaya dahil ettiği yorumları ve eylemleri ile araştırma

sürecinin bir parçası olmaktadır. Süreç kavramı betimleme aşamasına dahil ederek, değişimin, çevresel koşulların, eylemlerin ve değişime neden olan faktörlerin ifade edilmesi gerekir. Nitel araştırmalar yapılırken konu edinilen fenomen ile ilgili dinamik bir betimleme tarzı kullanılmalıdır. Fenomen ile ilgili zamana bağlı olarak yaşanan değişimler araştırmaya aktarılmalıdır. Araştırma sonucunda doğru anlama ulaşabilmek için fenomenin hangi bağlamlarda değerlendirileceğinin, katılımcının niyetinin ve fenomenin deneyimlendiği sürecin incelenmesi gerekmektedir (Sığı, 2018: 277-280).

Betimsel analiz yapılırken uygulanacak dört temel aşama bulunmaktadır (Sığı, 2018: 276):

1. Aşama: Betimsel analiz için kavramsal bir çerçeve oluşturma:

Araştırmanın analiz aşaması için, araştırmanın soruları, kavramsal çerçevesi, görüşmede yer alan boyutlar değerlendirilir ve araştırmanın kavramsal çerçevesi oluşturulur.

2. Aşama: Tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi: Oluşturulmuş olan

çerçeveye göre veriler organize edilir.

3. Aşama: Verilerin tanımlanması: Organize edilmiş verilerin tanımlanması

ve doğrudan alıntılarla desteklenmesi faaliyetleri gerçekleştirilir.

4. Aşama: Verilerin yorumlanması: Bir önceki aşamada tanımlanan veriler;

açıklanır, ilişkilendirilir ve anlamlandırılır.

Katılımcılara yöneltilen sorulardan faydalanılarak, araştırmanın kavramsal çerçevesi oluşturulmuş ve araştırmanın verileri elde edilmiştir. Veriler, analiz süreci

için hazırlanmıştır. Katılımcılardan elde edilen veriler kavramsal çerçeve aracılığı ile organize edilmiştir. Veriler; temalar, kodlar, alt kodlar altında düzenlenmiştir. Betimsel analiz döngüsel ve dinamik bir süreç izlemektedir. Araştırmanın katılımcılarından elde edilen veriler doğrultusunda temalara, kodlara ve alt kodlara süreç içerisinde yenileri eklenmiştir, organize edilmiş olan verilerden örnekler araştırmaya aktarılmıştır. Araştırma verileri yorumlanarak, değerlendirmeler yapılmıştır. Araştırmada elde edilen değerlendirmeler doğrultusunda sonuç bölümünde açıklamalar yapılmış, tartışma bölümünde araştırma sonuçları alanyazındaki araştırmalarla ilişkilendirilmiştir.

3.1.4.5.2. Araştırmanın İnanırcılığı, Aktarılabirliği, Tutarlılığı ve Teyit Edilebilirliği

Nicel araştırmalarda kullanılan geçerlilik ve güvenilirlik ifadelerinin yerine nitel araştırmalarda farklı ifadeler kullanılmıştır. **İnanırcılık** ifadesi iç geçerlilik, **aktarılabirlik** ifadesi dış geçerlilik, **tutarlılık** ifadesi iç güvenilirlik, **teyit edilebilirlik** ifadesi de dış güvenilirlik ifadelerinin yerine kullanılmıştır (Mehdiyev, Gonca, ve Uğurlu, 2016: 365).

Araştırmanın **inanırcılık** özelliğinin bulunması, araştırma sürecinin tasarımının hatasız olarak gerçekleştirilmesini ve ölçülmesi amaçlanan fenomeni ölçebiliyor olmasını ifade etmektedir. Araştırmanın inanırcılık düzeyini ölçerken araştırmanın gerçekliği ortaya çıkarma kapasitesi ve araştırdığı fenomeni hangi düzeyde inceleyebildiği dikkate alınmaktadır. Araştırmanın inanırcılık özelliğini arttırmak için araştırmacı bazı stratejiler uygulamaktadır. Bu araştırmada inanırcılığı arttırmak amacı ile katılımcılar ile uzun süreli görüşmeler yapılmıştır. Uzun görüşme süreleri, katılımcı ile araştırmacı arasındaki etkileşimin artmasını ve güven ortamının oluşmasını sağlamaktadır. Araştırmada, araştırma sorularının sonlanmasının ardından gerçekleştirilen sohbetlerde araştırmacının ifadelerinin hangi bağlamlarda yorumlanacağına dair ip uçları elde edilmiştir. Araştırmada derin ve odaklı veri

toplama imkan tanıyan derinlemesine mülakat yönteminden faydalanılmıştır. Böylelikle fenomen ile ilişkili olabilecek kavramlara, örüntülere ulaşılması sağlanmıştır. Farklı özelliklere sahip katılımcılar araştırma sürecine dahil edilerek çeşitleme stratejisinden faydalanılmıştır. Böylelikle farklı katılımcılardan elde edilen veriler ile araştırmanın ölçmeyi amaçladığı fenomeni ölçüp ölçmediği test edilmiştir. Araştırma deseni iki farklı akademisyene sunularak süreç ve temalarla ilgili değerlendirmeleri alınmıştır. Araştırmanın tez jürisinde yer alan, nitel analiz konusunda deneyimli akademisyenlerin araştırma ile ilgili değerlendirmeleri dikkate alınarak çalışmaya yön verilmiştir (Sığı, 2018: 141-144).

Araştırmanın **aktarılabirlik** özelliği, araştırma sonuçlarının genellenebilirliği ile ilgili bilgi vermektedir. Nitel araştırmalarda genelleme dolaylı yoldan gerçekleştirilir. Sosyal ortamların değişken koşulları göz önüne alındığında sosyal olaylar ile ilgili elde edilen araştırma sonuçları üzerinden genel geçer sonuçlar elde edilemeyeceği ifade edilmektedir. Araştırmada deneyim ve örneğe dayalı dolaylı genelleme yapılabilir. Araştırma sonuçlarının aktarılabirlik özelliklerini sağlamak için araştırmacılar, farklı stratejiler uygulamaktadır. Araştırmada, doğrudan alıntılara yer vererek ayrıntılı betimleme yapılmıştır. Amaçlı örnekleme tekniği de araştırmanın aktarılabir olması için uygulanan stratejilerden birisidir. Araştırma katılımcılarında sağlanan çeşitlilik araştırma sonuçlarının karşılaştırılabilmesine imkan tanımakta ve aktarılabirlik özelliğine katkı sağlamaktadır (Sığı, 2018: 145).

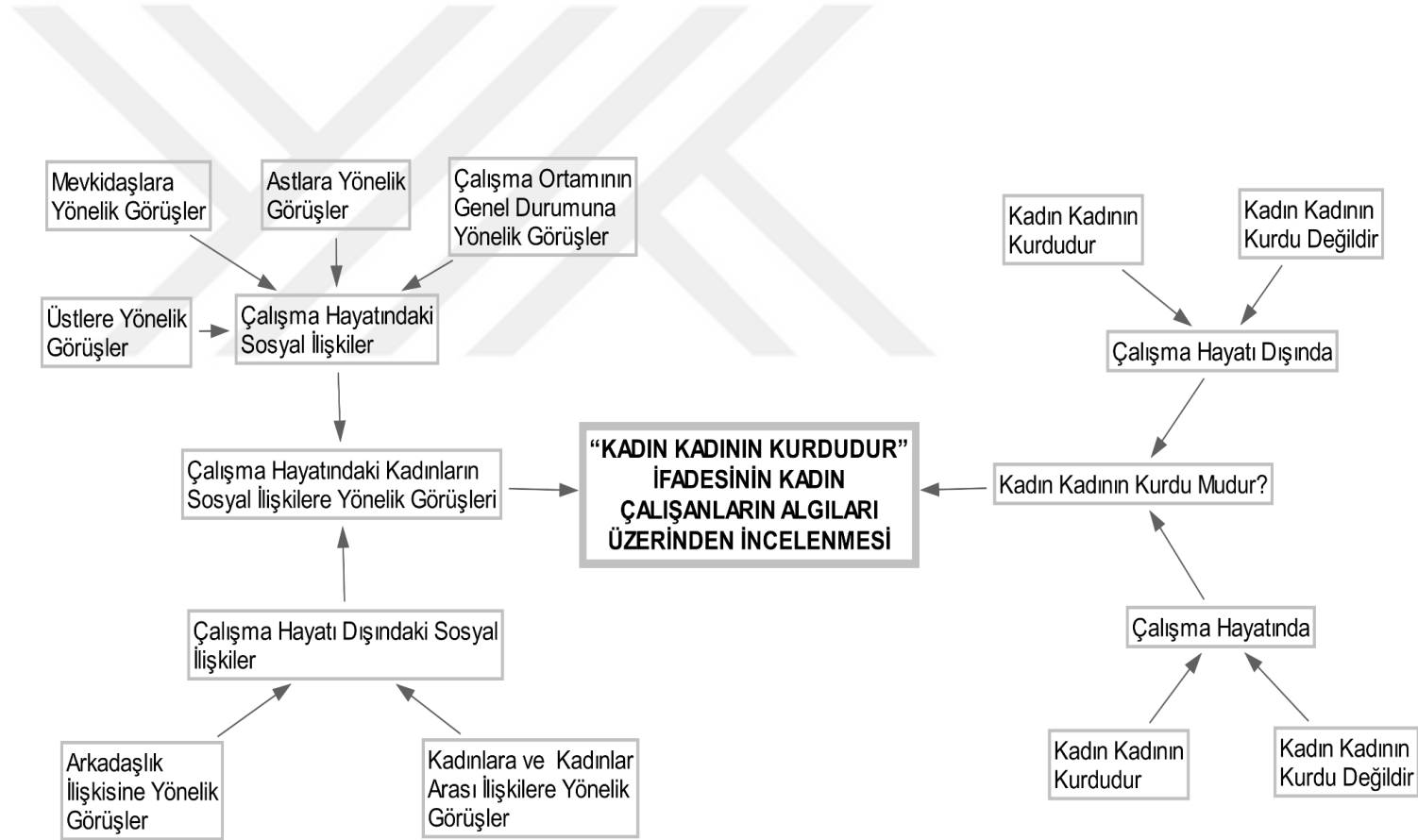
Araştırmanın **tutarlılık** özelliğini kazanması için araştırmacının uygulayabileceği stratejiler bulunmaktadır. Araştırma verileri yorum katılmamış hali ile okuyucuya sunulmuş böylelikle araştırmayı inceleyen diğer kişilere verileri değerlendirme imkanı sunulmuştur. Gerçekleştirilen bu yöntem ile araştırmanın tutarlılık düzeyini arttırmak amaçlanmıştır. Araştırma sürecinde farklı akademisyenlere danışılarak araştırma sürecinin farklı bakış açıları ile değerlendirilmesi imkanı elde edilmiştir (Sığı, 2018: 139-140). Araştırma verileri araştırmacı tarafından farklı zaman dilimlerinde iki kez kodlanmış, yapılan kodlamalar birbirleri ile karşılaştırılmıştır. Tez

izleme komitelerinde araştırma verilerinin analizi nitel analiz alanında deneyimli olan jüri üyelerine sunulmuş, jüri üyelerinin tema ve kodlar ile ilgili geri bildirimleri değerlendirilerek çalışmanın tema ve kodları oluşturulmuştur.

Araştırmanın **teyit edilebilirlik** özelliğini kazanması için araştırmacının uygulayabileceği stratejiler bulunmaktadır. Araştırmada, katılımcıları açık bir şekilde tanımlama, araştırmanın süreci ile ilgili tanımlamalar yapma, analizde kullanılan kavramsal çerçeveyi ve varsayımları sunma, veri toplama ve analiz yöntemleri ile ilgili ayrıntılı açıklamalar yapma stratejileriyle teyit edilebilirlik düzeyini arttırmak amaçlanmıştır (Sığı, 2018: 139).

3.2. “Kadın Kadının Kurdudur” İfadesinin Kadın Çalışanların Algıları Üzerinden İncelenmesi Temasına İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Araştırmanın bu bölümünde, katılımcıların “Kadın Kadının Kurdudur.” fenomenine yönelik kabullerine ilişkin olarak oluşturulan kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin yazılı ve görsel sonuçlar, verilerin değerlendirmeleri sunulmuştur. Araştırmada çalışma hayatındaki kadınların “Kadın Kadının Kurdudur.” fenomenine yönelik kabullerinin var olup olmadığı ve kabulün üzerinde etkili olan değişkenlerin neler olduğu incelenmiştir. Araştırmada kullanılan veriler “**çalışma hayatındaki kadınların sosyal ilişkilere yönelik görüşleri**” ve “**Kadın kadının kurdu mudur?**” temaları altında sınıflandırılmıştır. Araştırmanın temalarına, kategorilerine, kodlarına ve alt kodlarına ait hiyerarşi Şekil 2’de ifade edilmektedir.



Şekil 2: Araştırmanın Temaları, Kategorileri, Kodları ve Alt Kodları

Araştırmanın bu bölümünde kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirilmesi sunulmuştur. Nitel analizdeki veriler, nicel analizde kullanılmak üzere hazırlanmış, satırlarında anket sayısının, sütunlarında ankete verilen cevapların kodlandığı, Excel tabloya benzetilebilir. Araştırmada tüm katılımcıların paylaştığı ortak bir fenomen (kadınlarla birlikte çalışmak) olmakla birlikte hepsinin farklı deneyimleri, hayat hikayeleri vardır. Dolayısıyla araştırma fenomeninin özüne inmek için katılımcıların hayat deneyimleriyle ilgili bilgi sahibi olmak önemlidir. Araştırmanın yorumlayıcı çatısı olan postmodern feminizm de kadınların deneyimlerinin biricik olduğunu ve büyük anlatılar altında toplanmasının gündelik hayatı iyileştirici, pragmatik bir etki sağlayamayacağını ifade etmektedir. Bu görüş araştırmanın yöntemi ile yorumlayıcı çatısı arasında büyük bir uyum yakalanmasını sağlamıştır. Nitel araştırma yöntemleri genelleme yapabilme ve evrensel sonuçlara ulaşma iddiasında bulunmamaktadır. Nitel araştırmalarda araştırma konusu, katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda değerlendirilmektedir. Postmodern feminizm de evrensel varsayımların, kadınların hayat hikayelerine göre farklılaşan sorunlarına çözüm sunamayacağını ifade etmektedir. Araştırmanın yaklaşımıyla ve yorumlayıcı çatısıyla tutarlı olarak, kadınların çalışma hayatında birbirlerine yönelik algıları değerlendirilirken çalışma hayatı dışındaki deneyimleri de göz ardı edilmemiştir. Kadınların hayat deneyimleri hakkında bilgiye sahip olmadan sadece çalışma hayatındaki durumlarına göre çıkarım yapmak araştırmanın yöntemi ve yorumlayıcı çatısı ile uyumsuzdur. Bu nedenle araştırmada katılımcıların hayatlarının farklı alanlarındaki ilişkileri ve deneyimleri de araştırma verisi olarak kullanılmıştır.

Araştırma katılımcılarının ortak deneyimi, çalışma hayatlarında hemcinsleriyle birlikte çalışmış olmaktır. Araştırmada, çalışma hayatındaki kadınların "Kadın Kadının Kurdudur." fenomenine yönelik kabulleri incelenmiştir. Katılımcıların fenomene ilişkin kabullerinin var olup olmadığı ve kabulleri üzerinde etkili olan değişkenlerin neler olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşmak amaçlanmıştır. "Kadın kadının kurdudur." fenomeninin alt yapısında toplumsal cinsiyet algısının izlerini görmek

mümkündür. Kadınlar toplumda pek çok konuda olduğu gibi birbiriyle olan ilişkilerinde de ön yargılı tutum ve davranışlara maruz kalmaktadırlar. Bunun en açık göstergelerinden bir tanesi “İnsan insanın kurdudur.” ifadesinin “Kadın kadının kurdudur.” ifadesi olarak türetilmesidir. İnsanın sahip olduklarını elinde tutmak için insanlarla mücadelesini vurgulayan ifade, kadınlar için özel olarak çeşitlendirilmiş ve kadınların sahip olduklarını elinde tutabilmeleri için hemcinsleri ile mücadele etmesini vurgulayan bir şekilde türetilmiştir.

Araştırma katılımcılarının “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik kabullerinin, kadınların çalışma hayatındaki hemcinsleriyle olan ilişkileri aracılığıyla incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sorusunun cevabını verebilmek için çalışma ortamındaki ilişkileri değerlendirmek yeterli olarak gözükebilir. Ancak fenomenolojik araştırma yönteminde katılımcıların deneyimlerinden arındırılmış öze ulaşmanın amaçlandığı unutulmamalıdır. Bireyin çalışma hayatındaki ilişkilerine yönelik bir algıdan bahsederken sosyal hayatının diğer alanlarındaki ilişkilerini görmezden gelmek nitel analizin derinlemesine inceleme özelliği ile uyuşmadığı gibi postmodern feminizmin her kadının hikayesinin farklı olduğu ve dolayısıyla algısının da farklı olacağı yönündeki varsayımlarıyla da ters düşmektedir. Bu nedenlerle araştırmanın **birinci teması** olan “**çalışma hayatındaki kadınların sosyal ilişkilere yönelik görüşleri**” teması “**çalışma hayatı dışındaki sosyal ilişkiler**” ve “**çalışma hayatındaki sosyal ilişkiler**” adlı iki kategori altında incelenmiştir. Tezin temel sorusuna ilişkin, kadın çalışanlar arasındaki ilişkiler “**çalışma hayatındaki sosyal ilişkiler**” kategorisinde incelenmiştir. Kadınlar yaşamlarında farklı rollere sahip olsalar dahi kadın olma rolü, hayatlarındaki tüm rollere ilişkin kuralların tekrar şekillenmesine neden olabilmektedir. Farklı sosyal ortamlarda kadın olma rolünün neden olduğu benzer ve farklı durumlar kadınların çalışma hayatlarındaki davranışlarını açıklamak için faydalanılabilecek bir kaynak olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle araştırmanın temel konusu olmamasına rağmen araştırmada katılımcıların çalışma hayatları dışındaki sosyal ilişkilerine yönelik veriler elde edilmiş, araştırma sonuçları değerlendirilirken bu verilerden faydalanılmıştır. Araştırmada

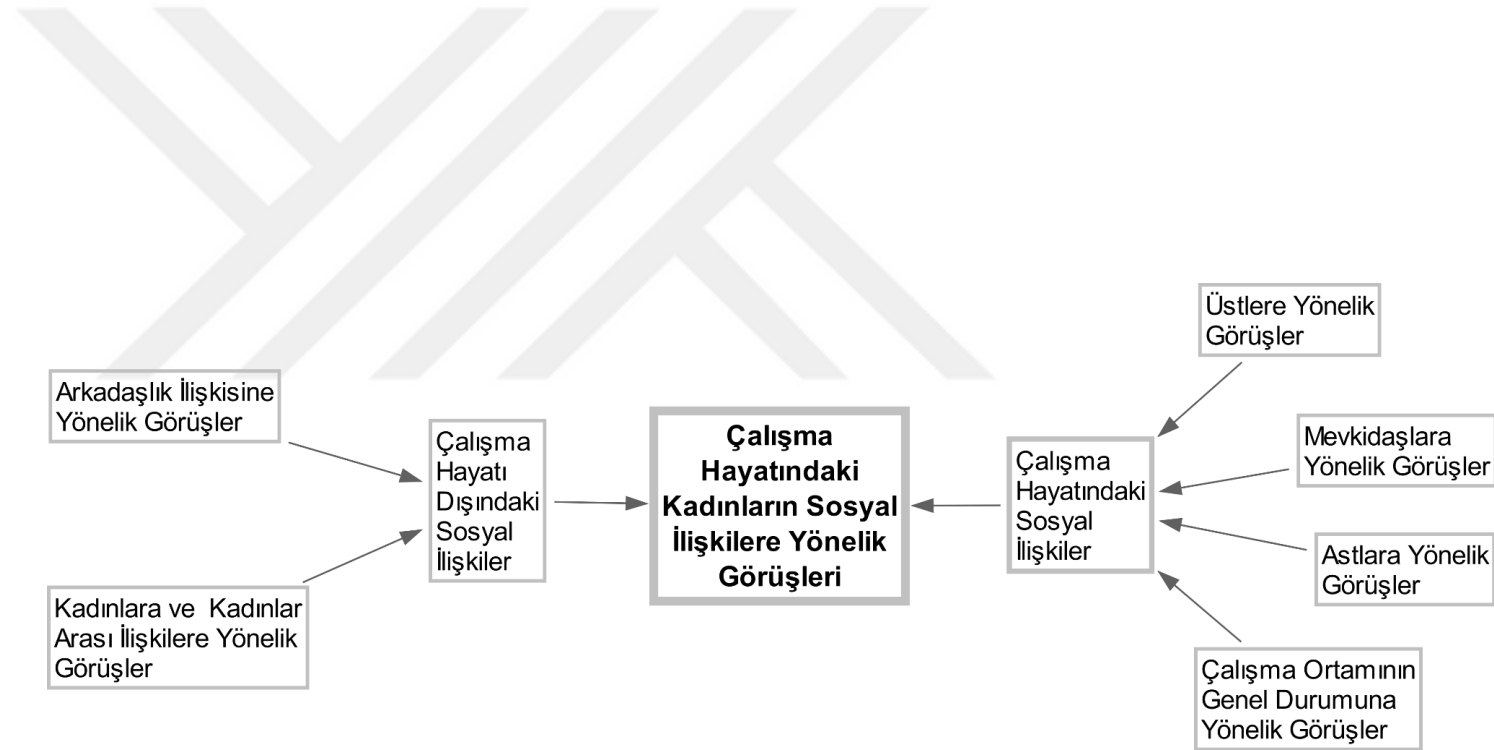
katılımcıların kadınlarla kurdukları ilişkilere yönelik görüşleriyle birlikte erkeklerle kurulan ilişkilere yönelik görüşleri de incelenmiştir.

Araştırmada kadın çalışanların, “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik çalışma hayatındaki kabulleri incelenmiştir. Dolayısı ile katılımcıların fenomen ile ilgili görüşleri araştırma sorusunun cevaplandırılabilmesi için önem taşımaktadır. Veri toplama aşamasında bir soru olarak da katılımcılara yöneltilen fenomen, araştırmanın temalarından biri olarak değerlendirilmiştir. “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik veriler “**Kadın kadının kurdu mudur?**” ifadesi ile araştırmanın **ikinci teması** altında değerlendirilmiştir. Tema, çalışma hayatı dışında ve çalışma hayatında olmak üzere iki kategori altında sınıflandırılmıştır. Kategorilerin altında yer alan veriler “**Kadın kadının kurdu değildir.**” ve “**Kadın kadının kurdudur.**” kodları altında değerlendirilmiştir.

Temaların altında yer alan kodlar ve alt kodlar aracılığıyla araştırma verileri sınıflandırılmıştır. Elde edilen veriler içerdikleri anlama göre kodlar ve alt kodlar altında toplanmıştır. Araştırmanın bu bölümünde; kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin yazılı ve görsel sonuçlar ve verilerin değerlendirmeleri sunulmuştur. MAXQDA programından yararlanarak kodlara ilişkin analizler görsel olarak sunulacak, kodlara ve alt kodlara ilişkin değerlendirmeler yapılacaktır. Bu bölümde yer alan kodlara ilişkin değerlendirmeler, sonuç bölümünde birbirleriyle ilişkilendirilecek, kadın çalışanların “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik kabullerinin olup olmadığı ve fenomene ilişkin kabullerinin üzerinde etkili olan değişkenlerin neler olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilecektir.

3.2.1. Çalışma Hayatındaki Kadınların Sosyal İlişkilere Yönelik Görüşleri Temasına İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların sosyal ilişkilerine yönelik görüşleri, **“çalışma hayatındaki kadınların sosyal ilişkilere yönelik görüşleri”** teması altında analiz edilmiştir. Katılımcıların sosyal ilişkileri **“çalışma hayatı dışındaki sosyal ilişkiler”** ve **“çalışma hayatındaki sosyal ilişkiler”** olmak üzere iki kategori altında incelenmiştir. **“Çalışma hayatı dışındaki sosyal ilişkiler”** kategorisi altında, **“arkadaşlık ilişkisine yönelik görüşler”** ve **“kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik görüşler”** adlı kodlar yer almaktadır. **“Çalışma hayatındaki sosyal ilişkiler”** kategorisi altında, **“üstlere yönelik görüşler”**, **“mevkidaşlara yönelik görüşler”**, **“astlara yönelik görüşler”** ve **“çalışma ortamının genel durumu”** adlı kodlar yer almaktadır. **“Çalışma hayatındaki kadınların sosyal ilişkilere yönelik görüşleri”** temasına ait kategoriler ve kodlar, Şekil 3’te sunulmuştur:



Şekil 3: Çalışma Hayatındaki Kadınların Sosyal İlişkilere Yönelik Görüşleri Temasına İlişkin Kategoriler ve Kodlar

“Çalışma hayatındaki kadınların sosyal ilişkilere yönelik görüşleri” temasına ait kategoriler ve kodlar, başlıklar altında değerlendirilecektir.

3.2.1.1. Çalışma Hayatı Dışındaki Sosyal İlişkiler Kategorisine İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Çalışma hayatı dışındaki sosyal ilişkiler kategorisi altında, “**arkadaşlık ilişkisine yönelik görüşler**” ve “**kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik görüşler**” adlı kodlar yer almaktadır. Araştırmada, katılımcıların sosyal hayatlarının her alanındaki arkadaşlık ilişkilerine ve kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik görüşleri ilgili veriler elde edilmiştir. Çalışma hayatındaki kadın ilişkilerini konu edinen bu çalışmada, çalışma hayatı dışındaki kadın ilişkileriyle ilgili elde edilen veriler, araştırma sonuçlarının yorumlanması aşamasında kullanılmıştır. Çalışma hayatı dışındaki sosyal ilişkiler kategorisinin kodlarına ve alt kodlarına ilişkin verilerden örnekler ve verilere yönelik değerlendirmeler başlıklar altında sunulacaktır.

3.2.1.1.1. Arkadaşlık İlişkisine Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Araştırmada, katılımcıların kadınlarla ve erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkisine yönelik bakış açıları incelenmiş, katılımcıların arkadaşlık ilişkilerine yönelik görüşlerinden elde edilen veriler, “**kadınlarla kurulan arkadaşlık ilişkisine yönelik görüşler**” ve “**erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkisine yönelik görüşler**” olarak iki alt kod altında sınıflandırılmıştır. Kodlar altında yer alan veriler arkadaşlık ilişkisi kurulan kişinin cinsiyetinin kadın ya da erkek olması durumuna göre olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında incelenmiştir.

3.2.1.1.1.1. Kadınlarla Kurulan Arkadaşlık İlişisine Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların kadınlarla kurulan arkadaşlık ilişkilerine yönelik görüşleri, “**kadınlarla kurulan arkadaşlık ilişkisine yönelik görüşler**” kodu altında incelenmiştir. Kod altında yer alan veriler olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında değerlendirilmiştir.

• Olumlu Görüşler

Katılımcıların, kadınlarla kurulan arkadaşlık ilişkilerine yönelik olumlu görüşleri, “**rahat olunabilmesi, kardeş gibi olunması, ev içi sorumlulukların paylaşılabilmesi, eğlenceli olması, ortak dertlere sahip olunması, anne gibi olması, kadının kadını anlaması, güvenilir olması, sohbet edilebilmesi, dedikodu yapılabilmesi**” kodları altında birleştirilmiştir. Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Kadınlarla kurulan arkadaşlık ilişkisi için oluşturulan, **rahat olunabilmesi** kodu Aylin Hanım’ın, “*Kadınlarla daha rahat arkadaşlık kuruyorum.*” ifadesiyle; **kardeş gibi olunması** kodu Tuba Hanım’ın, “*Ama mesleğe ilk başladığımda Bayburt’ta beraber yaşadık. Biz kardeş gibi olmuştuk.*” ifadesiyle; **ev içi sorumlulukların paylaşılabilmesi** kodu Melisa Hanım’ın, “*Kadınlarla yaşamak ev işlerini paylaşmak açısından güzel oluyor.*” ifadesiyle; **eğlenceli olması** kodu Melisa Hanım’ın, “*O yüzden galiba daha çok kız arkadaşlarıyla eğleniyorsun.*” ifadesiyle;

ortak dertlere sahip olunması kodu Seda Hanım'ın, "*Belki aynı cins olduğumuz için kadınları arkadaş olarak seçiyordumdur. Hani dertlerimiz aynı olduğu için olabilir. Sürekli erkekleri çekiştirmek gibi şeyler.*" ifadesiyle; **anne gibi olması, kadının kadını anlaması** kodları Sevgi Hanım'ın, "*Neden bayan? Çünkü bayan bayanı daha iyi anlar. Daha anaç daha anne gibi.*" ifadesiyle; **güvenilir olması** kodu Gülendam Hanım'ın, "*En güvendiğim arkadaşım kadın tabii ki.*" ifadesiyle; **sohbet edilebilmesi, dedikodu yapılabilmesi** kodları Güleda Hanım'ın, "*Ama detaylı anlatma, daha çok sohbet, dedikodu tarzı şeyler daha çok kadınlarla oluyor.*" ifadesiyle desteklenmektedir.

Kadınlarla kurulan arkadaşlık ilişkisine yönelik olumlu görüşler Şekil 4'te sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi, katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 4: Kadınlarla Kurulan Arkadaşlık İlişkisine Yönelik Olumlu Görüşler

Şekil 4 incelendiğinde kadınlarla kurulan arkadaşlık ilişkisine yönelik olumlu görüşlerin, “**rahat olunabilmesi**” kodunda yoğunlaştığı görülmektedir. Kadınlarla kurulan arkadaşlık ilişkilerinde rahat olunmasının sebeplerinden birisi erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkilerinde yaşanabilecek ikili ilişkiye dönüşme riskinin, kadınlarla kurulan ilişkilerde yaşanmaması olarak ifade edilmiştir.

Analizler sonucunda, katılımcıların kadınlarla kurduğu arkadaşlık ilişkilerinin, olumlu özelliklerine yönelik genellemeler yapıldığı görülmüştür. Katılımcılar arkadaşlık ilişkilerini değerlendirirken, bireylerle ilgili diğer değişkenleri göz ardı ederek, arkadaşlık ilişkisini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirebilmektedir.

• Olumsuz Görüşler

Katılımcıların, kadınlarla kurulan arkadaşlık ilişkilerine yönelik olumsuz görüşleri, “**çekememezlik yapması, problemlili olması, iki yüzlü olması, dedikodu yapması, fesat olması, laf taşıması, net olmaması, eleştirel olması, mıy mıy olması, ilgi bekleme, alıngan olması, problemleri büyütmesi, abla sorumluluğu yüklemesi, olayları didikleme sevmesi, güvenilir olmaması ve ev içi sorumlulukları üstlenmemesi**” kodları altında birleştirilmiştir. Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Kadınlarla kurulan arkadaşlık ilişkisi için oluşturulan, **çekememezlik yapması** ve **problemlili olması** kodları Selda Hanım'ın, “*Vallahi kadınlarla yaşamak daha zor. Yani kadınlarda genelde şey olur. Çekememezlik gibi bir durum olur.*”

Hemcinsin olunca biraz problem yaşıyorsunuz. Senin şuyun var benim buyum yok. İşte senin makyajın düzgün benimki değil.” ifadesiyle; **iki yüzlü olması, dedikodu yapması** kodları Güleda Hanım’ın, “*Onlarda mesela dersin ya bazı kadınlar ikiyüzlü, arkadan konuşur falan filan. Ama erkeklerde öyle bir şey olmadığına dair inancım çok.*” ifadesiyle; **fesat olması** kodu Güleda Hanım’ın, “*Çünkü kızlarda bir fesatlık, birbirini çekememe gibi durumlar olduğu için erkeklere daha çok güveniyorum.*” ifadesiyle; **laf taşınması, net olmaması ve eleştirel olması** kodları Selda Hanım’ın, “*Erkeklerle daha iyi arkadaş olurum. Erkekler bayanlar gibi çok eleştiri yapmazlar. Genelde kesin ve net olurlar. Erkekler oradan oraya laf taşınmazlar. Dedikodu yapmazlar. O yüzden erkeklerle daha kolay arkadaş olabilirim. Kadınlar yapıyor.*” ifadesiyle; **mıy mıy olması ve ilgi beklemesi** kodları Selda Hanım’ın, “*Bayanlar biraz daha şeydirler, mıy mıydırlar. İlgi isterler.*” ifadesiyle; **alınan olması ve problemleri büyütmesi** kodları Pınar Hanım’ın, “*Herhangi bir hareketi üzerine alınabiliyorlar. Büyütebiliyorlar.*” ifadesiyle; **abla sorumluluğu yüklemesi** kodu Tuba Hanım’ın, “*Ama daha sonraki süreçte Gaziantep’te yaşadığım arkadaşım ile ciddi anlamda sıkıntılar yaşadım. Çünkü ben daha fedakardım. Ve evdeki her şeyi fedakarlığımdan ötürü görevim ve sorumluluğummuş gibi algılanmaya başladı. Tamamen anne, abla rolüne büründüm.*” ifadesiyle; **olayları didikleme sevmesi** kodu Pınar Hanım’ın, “*Ama kadınlar biraz daha olayları didikleme sevmesi. Aslında öyle bir sıkıntımız var. Çoğu kadında bu var.*” ifadesiyle; **güvenilir olmaması** kodu Güleda Hanım’ın, “*Kadınlardan birkaç tane arkadaşım çok güveniyorum. Birkaç tane. Onun dışında güvenmiyorum.*” ifadesiyle; **ev içi sorumlulukları üstlenmemesi** kodu Sevgi Hanım’ın, “*Ben çok temizlik manyağı değilim ama en azından bir yemek yenildiği zaman akşam toplayamasam bile sabah bence toplanmalı. Çünkü bakteri üretiyor. O öğrenci evi erkek öğrenci evine dönmüştü.*” ifadesiyle desteklenmektedir.

Kadınlarla kurulan arkadaşlık ilişkisine yönelik olumsuz görüşler Şekil 5’te sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 5: Kadınlarla Kurulan Arkadaşlık İlişisine Yönelik Olumsuz Görüşler

Şekil 5 incelendiğinde kadınlarla kurulan arkadaşlık ilişkisine yönelik olumsuz görüşlerin, “**çekememezlik yapması**” ve “**dedikodu yapması**” kodlarında yoğunlaştığı görülmektedir.

Analizler sonucunda, katılımcıların kadınlarla kurduğu arkadaşlık ilişkilerinin, olumsuz özelliklerine yönelik genellemeler yapıldığı görülmüştür. Katılımcılar arkadaşlık ilişkilerini değerlendirirken, bireylerle ilgili diğer değişkenleri göz ardı ederek, arkadaşlık ilişkisini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirebilmektedir.

3.2.1.1.1.2. Erkeklerle Kurulan Arkadaşlık İlişisine Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkilerine yönelik görüşleri, “**erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkisine yönelik görüşler**” kodu altında incelenmiştir. Kod altında yer alan veriler olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında değerlendirilmiştir.

• Olumlu Görüşler

Katılımcıların, erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkilerine yönelik olumlu görüşleri, “**erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkisine yönelik görüşler**” kodunun olumlu görüşler kategorisinde “**fesatlık yapmaması, çekememezlik yapmaması, dedikodu yapmaması, problemleri kişiselleştirmemesi, eleştiri yapmaması, eğlenceli olması, farklı kültürlerdeki erkeklerin ev içi sorumlulukları üstlenmesi, her şeyi problem etmemesi, rahat hissettirmesi, kötü niyetli olmaması, iki yüzlü olmaması ve net olması**” kodları altında birleştirilmiştir. Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkisi için oluşturulan, **fesatlık yapmaması** ve **çekememezlik yapmaması** kodları Güleda Hanım’ın, “*Çünkü kızlarda bir fesatlık, birbirini çekememe gibi durumlar olduğu için erkeklere daha çok güveniyorum. Ama erkeklerde bu özellikler gerçekten yok.*” ifadesiyle; **dedikodu yapmaması** kodu Selda Hanım’ın, “*Dedikodu yapmazlar. O yüzden erkeklerle daha kolay arkadaş olabilirim.*”

ifadesiyle; **problemleri kişiselleştirmemesi** kodu Pınar Hanım'ın, "*Erkekler daha genel hareket ediyorlar. Hiçbir problemi kişiselleştirmeden çözüm bulabiliyorlar.*" ifadesiyle; **eleştiri yapmaması** kodu Selda Hanım'ın, "*Erkeklerle daha iyi arkadaş olurum. Erkekler bayanlar gibi çok eleştiri yapmazlar.*" ifadesiyle; **eğlenceli olması** kodu Melisa Hanım'ın, "*Kızlarla yaptıkları muhabbetlerden dolayı lisede muhabbet edemiyordum. Erkek arkadaşlar beni daha fazla eğlendiriyordu.*" ifadesiyle; **farklı kültürdeki erkeklerin ev içi sorumlulukları üstlenmesi** kodu Melisa Hanım'ın, "*Avustralya'da ben hiç temizlik yapmayı sevmemişim için Avusturalyalı bir çocukla kavga etmişim. Siz temizlik yapmıyorsunuz diye çocuk gelip bizimle kavga etmişti. Onlar da çok farklı. Yetiştirme tarzı ile çok alakası var. Avusturalyalı erkekler yapıyorlar.*" ifadesiyle; **her şeyi problem etmemesi, rahat hissettirmesi** kodları Pınar Hanım'ın, "*Erkeklerle biraz daha rahatsın. Çünkü çok her şeyi problem eden karakterde değillerdi.*" ifadesiyle; **kötü niyetli olmaması** kodu Güleda Hanım'ın, "*Ben hiçbir erkekte, iki kişiyi hariç tutarak söylüyorum, bunu görmedim. Fesatlık işte kötü niyet, kıskanma gibi şeyler hiç görmedim.*" ifadesiyle; **iki yüzlü olmaması** kodu Güleda Hanım'ın, "*Onlarda mesela dersin ya bazı kadınlar ikiyüzlü, arkadan konuşur falan filan. Ama erkeklerde öyle bir şey olmadığına dair inancım çok.*" ifadesiyle; **net olması** kodu Selda Hanım'ın, "*Erkekler genelde kesin ve net olurlar.*" ifadesiyle desteklenmektedir.

Erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkisine yönelik olumlu görüşler Şekil 6'da sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 6: Erkeklerle Kurulan Arkadaşlık İlişisine Yönelik Olumlu Görüşler

Şekil 6 incelendiğinde erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkisine yönelik olumlu görüşlerin, “çekememezlik yapmaması” kodunda yoğunlaştığı görülmektedir. Elde edilen veriler doğrultusunda “dedikodu yapmaması” ve “fesatlık yapmaması” erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkilerinde en çok vurgulanan diğer olumlu görüşler olmuştur.

Analizler sonucunda, katılımcıların erkeklerle kurduğu arkadaşlık ilişkilerinin, olumlu özelliklerine yönelik genellemeler yapıldığı görülmüştür. Katılımcılar arkadaşlık ilişkilerini değerlendirirken, bireylerle ilgili diğer değişkenleri göz ardı ederek, arkadaşlık ilişkisini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirebilmektedir.

• Olumsuz Görüşler

Katılımcıların, erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkilerine yönelik olumsuz görüşleri, **“erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkisine yönelik görüşler”** kodunun olumsuz görüşler kategorisinde, **“arkadaşlık ve ikili ilişki arasındaki dengenin kurulamaması, ev içi sorumlulukları üstlenmemesi, evlilik sonrasında mesafe koyma gerekliliği olması, dedikodu yapılamaması”** kodları altında birleştirilmiştir. Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen veriler aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkisi için oluşturulan, **arkadaşlık ve ikili ilişki arasındaki dengenin kurulamaması** kodu Aylin Hanım'ın *“Cinsiyet arkadaş seçme kriterlerimdedir. Erkekler arkadaşlık konusunda kadınları çok suiistimal ediyorlar. Duygu ve düşüncelerini kullanıyorlar. Arkadaşlık duygusunu farklı anlama çekiyorlar.”* ifadesiyle; **ev içi sorumlulukları üstlenmemesi** kodu Melisa Hanım'ın , *“Erkeklerle yaşamak olarak bakıldığında hiçbir şey yapmıyorlar. Gerçekten öyle alışmışlar ki her şeyin önlerine gelmesine, anneleri ya da ablaları özellikle tek erkek çocuk birkaç tane ablası olan tipler olur ya benim dayım gibi aşırı şımartılmış falan filan. Her şeyi seçen öyle birisi ise zaten hiçbir şey yapmıyor.”* ifadesiyle; **evlilik sonrasında mesafe koyma gerekliliği olması** kodu Emine Hanım'ın, *“Yani aslında onlar da öyle davranıyorlar. Uzak davranıyorlar. Birbirimize seviyeli bir şekilde uzak davranıyoruz.*

Sadece bir merhaba yeterli. Daha fazlası yok. Eşim hiçbir şekilde karışmaz zaten. Saygı duyar her şeyime de ben ondan istemezsem o da benden istemez. Ben öyle düşünüyorum. Ben istemem.” ifadesiyle; **dedikodu yapılamaması** kodu Güleda Hanım'ın, *“Hani dedikodu falan. O tarz şeyler kadınlarla güzel oluyor. Erkeklerle olmuyor. Erkekler çünkü pek dedikodu yapmıyorlar.”* ifadesiyle desteklenmektedir.

Erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkisine yönelik olumsuz görüşler Şekil 7’de sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 7: Erkeklerle Kurulan Arkadaşlık İlişisine Yönelik Olumsuz Görüşler

Şekil 7 incelendiğinde erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkisine yönelik olumsuz görüşlerin, **“arkadaşlık ve ikili ilişki arasındaki dengenin kurulamaması”** kodunda yoğunlaştığı görülmektedir. Erkeklerle kurulan arkadaşlık ilişkilerinde, **“ev**

“içi sorumlulukları üstlenmemesi” ve “evlilik sonrasında mesafe koyma gerekliliği olması” en çok vurgulanan diğer kodlar olmuştur.

Analizler sonucunda, katılımcıların erkeklerle kurduğu arkadaşlık ilişkilerinin, olumsuz özelliklerine yönelik genellemeler yapıldığı görülmüştür. Katılımcılar arkadaşlık ilişkilerini değerlendirirken, bireylerle ilgili diğer değişkenleri göz ardı ederek, arkadaşlık ilişkisini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirebilmektedir.

3.2.1.1.2. Kadınlara ve Kadınlar Arası İlişkilere Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

“Kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik görüşler” kodu kapsamındaki veriler; tarafsız, olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında değerlendirilmiş, kategorileri destekleyen verilerden örnekler, verilerin değerlendirmeleri başlıklar altında sunulmuştur.

• Tarafsız Görüşler

Araştırmanın bu bölümünde, kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik görüşler kodu altında yer alan, tarafsız görüşler kategorisi kapsamındaki verilerden örnekler ve verilerin değerlendirmeleri sunulmuştur. Katılımcılar tarafından kadınlar ve kadınlar arası ilişkilerle ilgili görüşlerde, cinsiyet değişkeninin baz alınmadığı, tarafsız görüşler ifade edilmiştir.

Kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik tarafsız görüş bildiren Sevgi Hanım, *“Bence kadınların hemcinsleriyle ilişkilerine ön yargılı yaklaşıyor. Kadın kadını kıskanır. Kadın kadınla anlaşamaz diyorlar. Ön yargı. Kişilik çok önemlidir. Her kadının da kişiliği aynı değil. Kişilik olduğu zaman bence her şey değişebiliyor. Kişiye bağlı.”* ifadelerini kullanmıştır. Melisa Hanım tarafından *“Vallahi sosyal ilişki olarak*

kadınlar birbirlerine zarar veriyorlar işte. Bana verdiler bayağı yani. Herkes herkese veriyor sırf kadın açısından değil.” ifadeleri ile toplumda herkesin birbirine zarar verdiğini, sadece kadın açısından değerlendirilmemesi gerektiğini ifade etmiştir.

Kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik olarak, kayınvalideyle anlaşılamayacağını düşünülmediği, erkeklerin de dedikodu yaptığı, kadınların kıskançlık yaptığı gibi iyimser de olabildiği ve bu durumun cinsiyetle değil karakterle ilgili olduğu, kadınların hemcinsleriyle olan ilişkilerine ön yargılı yaklaşıldığı, toplumun bozulmasında kadın ve erkeğin ortak payı olduğu ifade edilmiştir. İfadeler incelendiğinde kadın ilişkilerinin cinsiyet bağlamında değerlendirmeyebildiği görülmektedir.

Değerlendirmeler sonucunda, kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik tarafsız görüşler ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik görüşlerini ifade ederken, bireylerle ilgili diğer değişkenleri dikkate alarak, hemcinslerine ve hemcinsleriyle kurdukları ilişkiye yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmemiştir.

• Olumlu Görüşler

Araştırmanın bu bölümünde, kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik görüşler kodu altında yer alan, olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki veri örneği ve verilerin değerlendirmeleri sunulmuştur.

Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik olumlu görüşler elde edilmiştir. Özgecan Hanım *“Kadınların birbirileri ile anlaşamadığını düşünmüyorum. Çok iyi anlaştığım, uzun yıllar süren, bir sürü, hemcinsim olan dostum var.”* ifadeleri ile kadın ilişkilerine yönelik olumlu görüşlerini bildirmiş, kadınların olumlu ilişkiler yaşayamayacağına dair bir ön yargısının

olmadığını, uzun yıllar süren, çok iyi anlaştığı pek çok kadın dostu olduğunu ifade etmiştir.

Kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik olarak, kadınların komşuluk ve akraba ilişkilerinde erkeklere kıyasla daha başarılı olduğu; kadınların erkeklerden daha güçlü olduğu ifade edilmiştir. Kadınların üstlendikleri role göre değişebildiği ama bir genelleme yapılacak olursa kadın cinayetlerinden, çocuk tacizinden ve savaşlardan kadınların sorumlu olmadığı; kadının anne, eş, komşu, naiflik, kibarlık demek olduğu; kadınların erkeklerden daha üretici olduğu; kadınların birbirleri ile olan ilişkilerine yönelik bir ön yargı olduğu, bir problem yaşandığında merkeze kadının alındığı, problemin kaynağının kadın olarak gösterildiği, bunun erkeğin ön yargısı olduğu ifade edilmiştir.

Katılımcılar tarafından kadın akrabalarla ilgili olarak; kayın valide, görümce ve gelinin birbirini anlamasıyla ilişkilerin normalleşeceği, görümcenin kız kardeş gibi görüldüğü ve sevildiği, gelin ile olumlu ilişki kurulduğu, gelin tarafından abla gibi sevildiği, kız kardeşlerin fedakar ve değerli olduğu, tüm deneyimlerle ilgili konuşulan tek kişinin abla olduğu ifade edilmiştir.

Değerlendirmeler sonucunda, kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik olumlu görüşler ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar kadınları ve kadınlar arası ilişkileri değerlendirirken, bireylerle ilgili diğer değişkenleri göz ardı ederek, hemcinslerine ve hemcinsleriyle kurdukları ilişkiye yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında ifade etmiştir.

• Olumsuz Görüşler

Araştırmanın bu bölümünde, kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik görüşler kodu altında yer alan, olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki veri örneği ve verilerin değerlendirmeleri sunulmuştur.

Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik olumsuz görüşlerin olduğu sonucu elde edilmiştir. Kadınlar arasında olumsuz ilişkiler kurulacağı düşüncesinin gerçek olduğunu, kadınlar arasında her zaman anlaşmazlığın olduğunu, kadınların hiçbir zaman birbirlerini çekemediklerini, kendisinin bunu çok net yaşayıp yaşamadığını bilmediğini ama çevresinde bu durumu hep gözlemlediğini, bir kadının bir kadının arkasından mutlaka bir tepki verdiğini ifade eden Münevver Hanım *“Kadınların arasında da hep böyle anlaşmazlıkların olduğuna inanıyorum. Kadınlar birbirlerini hiçbir zaman çekemezler. Ben kendim bunu çok net yaşamış, belki yaşamışımdır bilmiyorum ama çevremde hep gözlemlerim. Yani mutlaka bir kadın, bir kadının arkasından, içinden ya da dışından mutlaka ve mutlaka bir tepki verir yani.”* ifadeleri aracılığıyla görüşlerini dile getirmiştir.

Kadın davranışlarıyla ilgili genelleme yapmanın yanlış olduğu belirtilmekle birlikte bazı şeylerin kadınlara işlenmiş olduğu, iyi kadınların istisna olduğu ve istisnaların kaideyi bozmayacağı ifade edilmiştir.

Kadınların özellikleri; karışık, çenebaz, ince ayrıntıları düşünen, beyini çetrefilli çalışan, şeytana önünde düğme ilikleten, duygu kontrolleri zayıf olan, yanlış yapma korkusu olan, risk almayan, gerginlikten kaçınan ifadeleri ile betimlenmiştir. Kadınların sayıca fazla olduğu ortamlarda sorun çıktığı yönünde bir yargı olduğu, kadınların olduğu ortamlarda dedikodu ortamının daha çok olduğu, kadın arkadaşların birbirlerinin eşlerine bakabildiği, kadınların erkekleri yoldan çıkardıkları ifade edilmiştir. Kadın davranışlarını belirleyen faktörlerin genetik faktörler, din ve ekonomik seviye olduğu belirtilmiştir.

Kayınvalideyle kurulan ilişkiyle ilgili olarak, kayınvalide dedikodusu yapıp rahatlamanın bazı kadınların ortak davranışı olduğu, kadınların ortak derdinin genellikle kayınvalideler olduğu, kayınvalidelerin gelinleriyle anlaşamadığı, Türk toplumunda kayınvalidelerin müdahale etme gereği duyduğu, annelerin gelinlerine müdahale etmediği ifade edilmiştir. Kayınvalidesiyle iyi kötü anlaştığını ifade eden bir

katılımcı, başka bir soruya verdiği cevapta kayınvalidesiyle görüşmediğini, eşinin geçinemediğini, kendisiyle alakalı olmadığını ifade etmektedir.

Kayınvalidesiyle ilişkilerinin iyi olduğunu ifade eden katılımcı, eşinin ve kendisinin, kayınvalidesinin müdahale etme huyundan şikayetçi olduklarını ifade etmektedir. Kayınvalidesinin iyi niyetli olarak müdahale ettiğini ifade eden katılımcı, kötü niyetli olması durumunda kavga edeceğini, kayınvalidesinin söylediklerini geçiştirdiğini, kayınpederi erkek olduğu için bu tarz sorunların yaşanmadığını, kadınlar ve anneler daha çok karıştıkları için sorun yaşandığını ifade etmektedir.

Eltisi ve görümcesi olmadığı için mutlu olduğunu ifade eden katılımcı, eltisi ve görümcesi olması durumunda kesinlikle sorun yaşanacağını, olmadıkları için kafalarının rahat ve huzurlarının yerinde olduğunu, kayınvalidesinin ve kayınpederinin maddi, manevi her türlü imkanı torunlarına sunacağını, bu nedenle eşinin tek kardeş olmasından mutlu olduğunu ifade etmiştir. En büyük problemin elti olabileceği, eltide kıskançlık ve fesatlık olacağı için bu şekilde düşündüğünü ifade etmiştir.

Görümce ve kayınvalide ilişkilerinde bir önceki jenerasyondan kalma bir problem olduğu ifade edilmiş, kayınvalide ve görümce olan kadınların, tanışma döneminde gelini yırtıcı biri olarak düşündükleri, gard aldıkları, tanışma döneminde ön yargılı davranıldığı, rahatlayamadıkları dolayısıyla gelinin de rahatlayamadığı ifade edilmiştir.

Kayınvalide ile gelin arasında problem yaşanacağına yönelik görüşün ön yargı olmadığı, kayınvalidenin gelini hiçbir zaman kızı gibi görmediği ifade edilmiştir. Kadınlarla ilişkilerinde problem yaşayan biri olduğunu ifade eden katılımcı, kadınlar arasında problem yaşandığı görüşüne ön yargı diyemeyeceğini, tabi ki kayınvalidesi ile problem yaşadığını, kayın valideye anne denmemesinin problem yaşanmasına neden olduğunu, genel olarak kayınvalidelerin oğullarını kıskandığını, kayın validenin oğlunu gelininden ayırmak istediğini ifade etmiştir. Çok büyük problemler

yaşanmasına rağmen, kayınvalidesinin elini öptüğünü ifade eden katılımcı, böylelikle tekrar problem yaşanmasına neden olacak ortamı kendisinin hazırladığını; gerekli tavrı göstermesi durumunda sonraki olumsuzlukları yaşamayacağını ifade etmektedir.

Evliliğinin ilk dönemlerinde kayınvalidesiyle iyi görünmesi gerekiyormuş gibi hissettiğini ifade eden katılımcı, yemek yaparak bunu sağlamaya çalıştığını, neden böyle bir amacı olduğunu bilmediğini ifade etmektedir. Kayınvalidenin, oğlunun ev işi yapmasıyla ilgili olumsuz tavır sergilediği, oğlunun yorulduğunu dile getirdiği, gelinin daha yoğun çalıştığını gördüğü halde klasik erkek anneleri gibi oğlunun hep yorgun olduğunu düşündüğü, işten gelen oğlunun oturmasını ve her şeyin oğlunun önüne gelmesini beklediği, gelin tarafından oğluna bir iş yapması söylendiğinde kayınvalidenin bakışları ile hoşuna gitmediğini hissettirdiği ifade edilmiştir.

Gelin ve kayınvalidenin kesinlikle anlaşamayacağı, bunun nedeninin kayınvalidenin oğlunu kimseyle paylaşmak istememesi olabileceği ifade edilmiştir. Erken yaşta eşini kaybeden kayınvalidesinin çocuğunu elinden aldığını ve kadının yapayalnız kaldığını ifade eden katılımcı, kayınvalidesinin sürekli evlerine geldiğini, bu kadar içli dışlı olmalarına gerek olmadığını, kayınvalidesinin evde olması sebebiyle eşinin eve gelmeyip arkadaşlarıyla dışarı çıktığını, evliliğin böyle olmayacağını düşünerek şehir değişikliği yaptıklarını ifade etmektedir. Kayınvalide ile gelinin kesinlikle anlaşamayacağı, bunun nedeninin beklenti olduğu ifade edilmiştir. Katılımcı kayınvalidenin oğlundan beklemediğini gelinden beklediğini, eşinin kültüründe ve kayınvalidesi için gelinin hizmetçi demek olduğunu, kayınvalidenin gelinin evine misafir çağırdığını, temizlik yaparken yardım istediğini, takılarını takip el öpmeye gitmesini beklediğini, kayınvalidesinin beklentilerini karşılamadığı için anlaşamadıklarını ifade etmektedir.

Katılımcı tarafından annesinin ve kendisinin kardeşlerini, sevgilisinden kışkandığı ifade edilmiştir. Katılımcı gelin statüsündeki hemcinsi ile ilgili olarak,

gelecek olan kızın kötü niyetli çıkma ihtimalinin olduğunu, kardeşi ile görüşmesine engel olabileceğini, anlaşmazlıklar çıkabileceğini ifade etmiş, bu nedenlerle aklında soru işaretleri olduğu belirtmiştir.

Görümce statüsünde olan katılımcı, görümce havasında olmadığı ancak erkek kardeşini mutsuz eden, zorda bırakan bir kişi olması durumunda bir koruma ve söylenme durumunun olacağı ifade etmiştir.

Ev işlerini tabi ki annesinin yaptığını ifade eden katılımcı, önceki dönemlerde buna çok sinirlendiğini, annesinin ev dışında da çalıştığını, babasının yemek beğenmediğini, temiz bir ev beklediğini ifade etmektedir. Annesinin hem para kazanıp hem çocuk büyütüp hem de ev içi sorumlulukları üstlenmesinin üzücü olduğunu, tamamen bir hizmet durumunun olduğunu, düşününce annesinin hiç var olmadığını ifade etmektedir. Önceki dönemlerde annesinin tüm sorumlulukları üstlenmesine sinir olduğunu ifade eden katılımcı, daha sonra yaşananların annesinin kabulü olduğunu anladığını, insanların seçtikleri hayatı yaşadığını ifade etmiştir. Katılımcı, çaresizliğe inanmadığını; tahsil almış, iş bulabilmiş, kendini bir kere bile aşmaya çalışmamış insanlar için bu durumun bir kabul olduğunu, bu durumun içinden çıkmanın cesaret istediğini ifade etmektedir. Kadının hiçbir zaman durup ben ne yapıyorum demediği dolayısıyla içinde bulunduğu kabukta yaşayıp öldüğü ifade edilmiştir.

Ailesinin doğu kültürüne sahip olduğunu ifade eden katılımcı, kayınvalidelerle olan ilişkilerde, kadının iyi temizlik ve yemek yapmasının; iyi çocuk yetiştirmesinin; fedakar, çalışkan, saygılı, efendi, hizmetli ve imanlı olmasının gelini yücelten kriterler olduğu ifade edilmiştir.

Anne ile kurulan ilişkiler ile ilgili eşin kız çocuğunu yıkaması, kız çocuğunun altını değiştirmesi, temizlik yapması noktalarında anne ile çatışıldığı, bu konular ile ilgili anneye karşı çok savaş verildiği ifade edilmiştir.

Kadınlar arasındaki problemin nedeninin görünmeme kaygısı olduğu; kadınların erkeğin ilgisini ve sevgisini kazanmak, onun tarafından görünmek ile ilgili kaygılarının insanı gerebildiği; kadının kadınlarla bir derdi olmasa bile görünmeme korkusu nedeniyle kaygı yaratabildiği ifade edilmiştir. Kadınlar arasında görünmeme kaygısına dayalı bu ilişkinin olduğu, olmamasının mümkün olmadığı ifade edilmiştir.

Kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik görüşler kodunun olumsuz görüşler kategorisinde yer alan değerlendirmeler incelendiğinde, toplumda kabul görmüş, kadına ve kadınlar arası ilişkilere yönelik kalıp yargıların katılımcılar tarafından da benimsendiği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar tarafından kadınların sahip olduğu olumsuz özellikler ifade edilmiş, ifade edilen olumsuz özellikler için tüm kadınlara yönelik genellemeler yapılmıştır. Kadınlar arası ilişkilere yönelik değerlendirmeler incelendiğinde, katılımcıların toplum tarafından olumsuz olarak değerlendirilen kadın ilişkilerine karşı ön yargılı oldukları, deneyimlemedikleri ilişki türlerine karşı dahi ön yargılarını yansıttıkları görülmüştür.

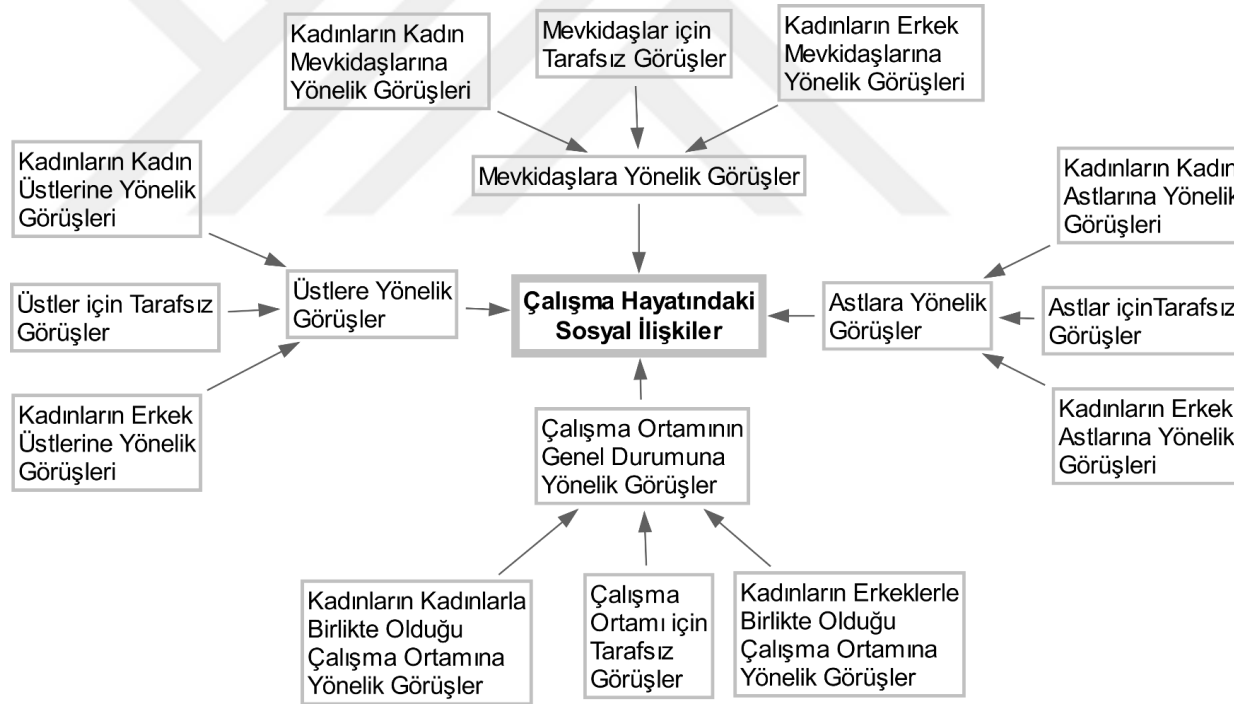
Değerlendirmeler sonucunda, kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik olumsuz görüşler ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar kadınları ve kadınlar arası ilişkileri değerlendirirken, bireylerle ilgili diğer değişkenleri göz ardı ederek, hemcinslerine ve hemcinsleriyle kurdukları ilişkiye yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında ifade etmiştir.

3.2.1.2. Çalışma Hayatındaki Sosyal İlişkiler Kategorisine İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Çalışma hayatındaki sosyal ilişkiler kategorisi altında, “üstlere yönelik görüşler”, “mevkidaşlara yönelik görüşler”, “astlara yönelik görüşler” ve

“alışma ortamının genel durumuna yönelik görüşler” adlı kodlar yer almaktadır. Çalışma hayatındaki sosyal ilişkiler kategorisinin kodlarına ve alt kodlarına ilişkin başlıklar Şekil 8’de sunulmuştur.





Şekil 8: Çalışma Hayatındaki Sosyal İlişkiler Kategorisine İlişkin Kodlar ve Alt Kodlar

Çalışma hayatındaki sosyal ilişkiler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri kategorilere ilişkin başlıklar altında sunulacaktır.

3.2.1.2.1. Üstlere Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların üstlerine yönelik görüşleri, “**üstler için tarafsız görüşler**”, “**kadınların kadın üstlerine yönelik görüşleri**” ve “**kadınların erkek üstlerine yönelik görüşleri**” olmak üzere üç kod altında incelenmiştir. “**Kadınların kadın üstlerine yönelik görüşleri**” ve “**kadınların erkek üstlerine yönelik görüşleri**” kodları kapsamındaki veriler olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında değerlendirilmiştir.

3.2.1.2.1.1. Üstler İçin Tarafsız Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların kadın ve erkek üstler ile ilgili ifadelerinden elde edilen tarafsız görüşler, “**cinsiyetin değil karakterin önemli olması, cinsiyete göre tutumların farklılaşmaması, cinsiyete göre genelleme yapılamaması, cinsiyetin değil benimsedikleri ekolün etkili olması, cinsiyetin değil çalışma koşullarının etkili olması**” kodları altında birleştirilmiştir. Üstler için tarafsız görüşler kodunun alt kodlarını destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri sunulmuştur.

Üstler için tarafsız görüşler kodu kapsamındaki alt kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Üstlerle kurulan ilişki için oluşturulan, **cinsiyetin değil karakterin önemli olması** kodu Özgecan Hanım'ın, "Yöneticim kadın da oldu. Aslında yani kadına erkeğe çok da bağlı değil. O tamamen oradaki kişinin karakterine bağlı. Biz kadın olduğunda da farklı problemler yaşadık. Ama bu çok bambaşka biri bununla da problem yaşadık. Yani çok kadınla erkek çok farklı olur diye genelleyemiyorum." ifadesiyle; **cinsiyete göre tutumların farklılaşmaması** kodu Sevgi Hanım'ın, "Erkek yöneticiden izin almada o bir baba yine anlayabilir. Çocuğun rahatsızlığını anlayabilir. Rahatlıkla izin alabiliyordum. Bir bayan idareci de olsa o da rahatlıkla izin verebilir. Diye düşünebiliyorum. Ruh halini ikisi de kadın yönetici de erkek yönetici de anlayabiliyorlar. O yüzden bence tutumlarım arasında bir fark yok." ifadesiyle; **cinsiyete göre genelleme yapılmaması** kodu Sevgi Hanım'ın, "Çalıştığım yerlerde uzun süreli çalıştığım için o kurumlara göre cevap verebiliyorum. Yoksa herkes öyle diyemem." ifadesiyle; **cinsiyetin değil benimsedikleri ekolün etkili olması** kodu Zübeyde Hanım'ın, "Buradaki ekolde bütün bilgiyi benimle kısıtlamadan paylaşan bir ekol var. Orada ise yeni mezun biri ile bilgi paylaşmayan bir ekol vardı. Erkek yöneticiler için de farklı ekoller olabiliyor." ifadesiyle; **cinsiyetin değil çalışma koşullarının etkili olması** kodu Pınar Hanım'ın, "Üstlerimle bir çekememezlik durumu yok. Çünkü onların pozisyonları çok ayrı. Bizim sektörde departmanlar arası ilişkiler ayrılır. Laboratuvar apayrı. Sorumlum kendi şefim. Ama kliniğin tamamen sorumlusu ayrı. Ve benim başarılı olmam onun da işine yarıyor. Çünkü beni işe alan o. Başarılı bir iş ortaya koyduğumda hekimlere ben işe almıştım. Bakın güzel iş çıkarıyor demek güzel bir şey onlar için. Aramızda rekabet olmadığı için aslında tartışma yok. Ama olsaydı tartışılabilirdi yani." ifadesiyle desteklenmektedir.

Üstler için ifade edilen tarafsız görüşlere ilişkin kodlar Şekil 9'da sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.

Cinsiyetin Değil Karakterin Önemli Olması

Cinsiyetin Değil Benimsedikleri Ekolden Etkin Olması
Cinsiyete Göre Genelleme Yapılmaması
Cinsiyete Göre Tutumların Farklaşmaması

Şekil 9: Üstler İçin Tarafsız Görüşler Koduna İlişkin Alt Kodlar

Şekil 9 incelendiğinde üstler için ifade edilen tarafsız görüşlerin, “**cinsiyetin değil karakterin önemli olması**” kodunda yoğunlaştığı görülmektedir.

Katılımcılar tarafından; yönetici tercihinin cinsiyete göre yapılmadığı, yönetici tercihinin karaktere göre yapıldığı, kadın yöneticinin erkek yöneticiden farklı olduğuna ilişkin genelleme yapılamayacağı, yöneticinin insan olması kaynaklı olarak objektif olmadığı, yöneticilerin başarısının benimsedikleri ekolden etkilendiği, kadın yöneticilerin anlayışlısının da anlayışsızının da olduğu, kadın yöneticilerin %50 oranında başarılı olduğu ifade edilmiştir. Çocuk ile ilgili izin alınması gerektiğinde erkek yöneticinin baba, kadın yöneticinin anne olarak astını anlayacağı, anlayış göstermeleri ile ilgili olarak aralarında bir fark olmadığı ifade edilmiştir.

Değerlendirmeler sonucunda, üst pozisyonundaki çalışma arkadaşlarına yönelik, cinsiyetin değişken olarak değerlendirilmediği, tarafsız görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, üstlere yönelik görüşlerini ifade ederken, bireylerle

ilgili diğerk değişkenleri dikkate almış ve üstlere yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmemiştir.

3.2.1.2.1.2. Kadınların Kadın Üstlerine Yönelik Görüşleri Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların kadın üstlerine yönelik görüşlerinden elde edilen veriler, “**kadınların kadın üstlerine yönelik görüşleri**” kodu altında yer alan, olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında incelenmiştir.

• Olumlu Görüşler

Katılımcılardan elde edilen veriler aracılığıyla kadın üstler için ifade edilen olumlu görüşler, “**başarılı bir yönetici olması, rahat hissettirmesi, paylaşımın fazla olması, anlayışlı olması, iletişime açık olması, abla gibi olması, çocuk ile ilgili konulara anlayış göstermesi, yönetici olarak tercih edilmesi, uysal olması, kırırcı olmaması, tatlı dilli olması, istedikleri için mücadele etmesi, çalışma ortamı ile ilgilenmesi, ortak şeyler yaşanması, sorunların paylaşılabilmesi, düzenli olması, geniş düşünmesi, anne olmanın yönetme becerisini olumlu etkilemesi, baskın olması, saygılı olması, naif olması, ileriye yönelik kararlar alabilmesi, zaman yönetiminde başarılı olması, işveren ile kurulan ilişkiye aracılık etmesi, vefalı olması, sezgileri olması, duygularını hesaba katması, sabırlı olması, yardımcı olması, çözüm odaklı olması, ayrıntılara dikkat etmesi**” kodları altında birleştirilmiştir. Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Katılımcıların tamamına yakını kadın üstlerin başarılı olduğu ve olabileceği konusunda ortak görüş bildirmiştir. Kadın üstlerle ilgili oluşturulan, **başarılı bir yönetici olması** kodu Gülendam Hanım'ın, "*Kadın başlı başına erkeklerin hayatına, kendi hayatına, çocuğunun hayatına bir düzen getiriyor. Evi döndüren kadın. Bir bakıma aslında baktığınız zaman birçok yerde yöneticiler en azından benim çalıştığım kadarıyla hep bayandı. Kadınlar yönetim olarak da iyiler.*" ifadesiyle desteklenmektedir. Kadın üstler için oluşturulan, **rahat hissettirmesi** kodu, Gülendam Hanım'ın, "*Bayanı arayıp ben lavaboya gidiyorum diyebiliyorsun. Bayana karşı daha rahat olabiliyorsun. Her anlamda. Kadınsal bir hastalığın olduğu zaman hastaneye gidebilir miyim dediğinde hayırdır diye sorduğunda daha rahat anlatabiliyorsun.*" ifadesiyle; **paylaşımın fazla olması, anlayışlı olması** kodları Seda Hanım'ın, "*Her şeyi paylaşabiliyorsun. Yönetici de olsa oda sonuçta bir kadın. Seni en iyi anlayabilecek durumda biri.*" ifadesiyle; **iletişime açık olması** kodu Tuba Hanım'ın, "*Ama bayan idarecilerin iletişime daha açık olduğunu gördüm. O yönüyle daha iyi olduklarını düşünüyorum.*" ifadesiyle; **abla gibi olması** kodu Ceren Hanım'ın, "*Kadın üstüm yok olmadı. He oldu ama ablamız gibi olduğu için onu hiç üst olarak saymıyorum. Bize hiç üstlük yapmadığı için onu saymıyorum. İlişkimiz çok iyiydi. Ben evlerinde kalırdım. Yazlığı var. Bazen yanına giderim.*" ifadesiyle; **çocuk ile ilgili konulara anlayış göstermesi** kodu Zübeyde Hanım'ın, "*Mesela hamileliğimde küçük bir sıkıntı yaşadım. Kendileri de anne oldukları için bana çok iyi yaklaştılar.*" ifadesiyle; **yönetici olarak tercih edilmesi** kodu Özgecan Hanım'ın, "*Yöneticimin tabii ki kadın olmasını tercih ederim. Bir önceki yöneticim erkekti. Şu an kadın olduğu için daha memnunum.*" ifadesiyle; **uysal olması, kırıncı olmaması, tatlı dilli olması** kodları Selda Hanım'ın, "*Fabrikadayken kadın yöneticim oldu. Benim çalıştığım kadın yönetici gayet uysaldı. Çalışanları kırmadan çalışan bir yöneticiydi. Tatlı dilli bir insandı.*" ifadesiyle; **istedikleri için mücadele etmesi** kodu Tuba Hanım'ın, "*Kadın yöneticiler daha fazla tuttuğunu koparıyorlar. Mesela bizde ilden, ilçeden istediğini*

alabiliyorlardı. Daha fazla tuttuğunu kopardıklarını düşünüyorum.” ifadesiyle; **çalışma ortamı ile ilgilenmesi** kodu Tuba Hanım’ın, *“Ama bayan idarecilerin okulun fiziksel yapısını daha çok değiştirdiğini gördüm. Okulun bütün her şeyiyle ilgilenebiliyordu. Etraflıca görebiliyordu.”* ifadesiyle; **ortak şeyler yaşanması** kodu Özgecan Hanım’ın, *“Ben kadın yöneticiyi tercih ederim. Hepimiz eve gittiğimizde aynı şeyleri yaşıyoruz. Çocuklarla ilgili aynı sıkıntılarımız oluyor. Hepimiz iş hayatının kadın için ne kadar zorlayıcı olduğunu biliyoruz. Hem iş hem ev bir arada gittiği için ne kadar zorlayıcı olduğunu biliyoruz.”* ifadesiyle; **sorunların paylaşılabilmesi** kodu Seda Hanım’ın, *“Ona bir de evin durumunu anlatabiliyorsun. Borcum var. Eşim şu saatlere kızıyor diyebiliyorsun.”* ifadesiyle; **düzenli olması, geniş düşünmesi, anne olmanın yönetme becerisini olumlu etkilemesi, baskın olması** kodları Selda Hanım’ın, *“Ya aslında bayanların erkeklere göre daha düzenli bir çalışma hayatları var. Daha iyi düşünebiliyorlar. Daha geniş düşünebiliyorlar. Çünkü bayanlar çocuklarını yetiştirirken kendini bir yönetici gibi gördüklerini düşünüyorum. İş yerinde de ne bileyim hani erkeklere göre daha baskın olurlar.”* ifadesiyle; **saygılı olması, naif olması** kodları Emine Hanım’ın, *“Tartışma bile yaşamadık yani. O bana saygı gösterdiği sürece bende ona saygı gösterdim. Hataları söylerken gayet naif bir şekilde söyledi.”* ifadesiyle; **ileriye yönelik kararlar alabilmesi** kodu Tuba Hanım’ın, *“Ben bayan idarecilerin erkeklerden daha iyi olduğuna inanıyorum. ileriye yönelik değişim kararları alabiliyorlar.”* ifadesiyle; **zaman yönetiminde başarılı olması** kodu Melisa Hanım’ın, *“Hülya abla çok güzel iş çeviriyor. Çekiyor çeviriyor. Salih abiye göre zaman kontrolü çok daha iyi.”* ifadesiyle; **işveren ile kurulan ilişkiye aracılık etmesi, vefalı olması** kodları Seda Hanım’ın, *“Mesela gidiyordu patronla görüşüyordu. İşçilerin parasını öde sen de mağdur olma onlar da mağdur olmasın diyordu. İşten çıktım ama kadın hala arar. Kimseyi kaybetmek istemezdi.”* ifadesiyle; **sezgileri olması, duygularını hesaba katması** kodları Nihal Hanım’ın, *“Kadın yöneticiler başarılı olurlar tabi. Hem de çok daha iyi olurlar. Çünkü sezgi olayı var. Biraz daha duygusal yönetim var. Biraz daha duyguları hesaba katarak yönetim var.”* ifadesiyle; **sabırlı olması** kodu Nihal Hanım’ın, *“Bekleyen, sabreden orada onun üzerine plan yapıp o plan üzerinden gidebilecek kadar duygularını yönetebilen gibi konular olabiliyor. Bunu*

doğru kullanan kadın yöneticiler ister istemez başarılı oluyor.” ifadesiyle; **yardımcı olması** kodu Aylin Hanım’ın, “Kadınlar tabi daha çok yardımcı olmaya çalışıyorlar. Şöyle yap böyle yap diyorlar. Kadın hocalar erkek hocalara göre daha fazla yardımcı olmaya çalışıyorlar.” ifadesiyle; **çözüm odaklı olması** kodu Güleda Hanım’ın, “Mesela bu kadın da çok anlayışlı bir kadındır. Bir şey olduğu zaman çözmeye çalışır.” ifadesiyle; **ayrıntılara dikkat etmesi** kodu Güleda Hanım’ın, “Çünkü kadınlar çok daha fazla ayrıntılara dikkat ederler.” ifadesiyle desteklenmektedir.

Kadın üstler için ifade edilen olumlu görüşlere ilişkin kodlar Şekil 10’da sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 10: Kadın Üstler için İfade Edilen Olumlu Görüşler

Şekil 10 incelendiğinde kadın üstler için ifade edilen olumlu görüşlerin, **“başarılı olması”** kodunda yoğunlaştığı görülmektedir. Üzerinde yoğunlaşılana diğer olumlu görüşler, **“rahat hissettirmesi, anlayışlı olması, iletişime açık olması, abla gibi olması, çocuk ile ilgili konulara anlayış göstermesi, yönetici olarak tercih edilmesi”** kodları altında birleştirilmiştir.

Katılımcıların tamamına yakını kadın üstlerin başarılı olduğu ve olabileceği yönünde ortak görüş bildirmiştir. Kadın yönetici ile ilgili olarak, rahat diyalog kurulabildiği, iyi anlaşılabilirdiği, anlayışlı olduğu, hamilelik döneminde yaşanan sıkıntılarda teselli edebildiği, rahat hissettirdiği, ast üst ilişkisini hissettirmeden bir problemleri çözmeye çalıştığı, yardımcı olduğu, ev hayatı ve çocuk ile ilgili astlarıyla aynı sıkıntıları yaşadığı, çocuk ile ilgili izin almak istendiğinde kadının bakışının erkeğinkinden farklı olduğu, tüm kadınların hem iş hem ev sorumluluklarını birlikte yürütmesi sebebiyle iş hayatının kadın için ne kadar zorlayıcı olduğunu bildiği, işveren ile ilişkilerine aracı olduğu, uysal olduğu, çalışanları kırmadığı, tatlı dilli olduğu, yöneticinin kadın olmasının tercih edileceği ifade edilmiştir.

Kadınların çalışma hayatındaki başarısı, kadın olmanın sağladığı özelliklerle ilişkilendirilmiştir. Organizasyon faaliyetlerinde, kadın üstün, erkek üstten daha başarılı olmasının nedeni, kadınların ayrıntılara erkeklerden daha fazla dikkat etmesiyle açıklanmıştır. Kadınların sezgileri sayesinde erkek üstlerden başarılı olacağı, duygular hesaba katılarak gerçekleştirilen yönetimle, egosu ile ilgili çatışmaları çözmüş bir yöneticinin çok başarılı olacağı hatta bir üstünü bile yönetebileceği ifade edilmiştir.

Kadın üstle birlikte çalışırken, abla-kardeş ilişkisi kurulduğu, üstün abla olarak görülmesi sebebiyle üst olarak sayılmadığı, zorlanılmadığı, çok iyi ilişkiler kurulduğu, evlerine gidilebildiği, rahat bulunduğu, kadınsal bir sorun olduğunda rahatlıkla anlatılabildiği ifade edilmiştir.

Kadınların erkek yöneticilerden daha başarılı olmasının nedenleri, yönetici olsa da kadın olduğu için kadınları anlayabilecek olması; kadın olduğu için borcunun, eşin çalışma saatlerine kızdığıının anlatılabilmesi; sorunları dikkate alması; vefalı olması; ataerkil toplum kaynaklı olarak kadın üstün, erkek üstün arkasını toplaması; zaman kontrollerinin iyi olmasıyla açıklanmaktadır. Kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha düzenli bir çalışma hayatı olduğu, daha geniş açılı düşünebildiği ifade edilmiş bu durumların nedeni kadınların çocuklarını yetiştirirken de kendilerini yönetici gibi görmeleri ile açıklanmıştır.

Bir önceki iş yerinden üstü ile yaşadığı problemler nedeni ile ayrılan katılımcı, kadın yöneticilerin egosunu tatmin etmek istememeleri durumunda başarılı yöneticiler olduklarını ifade etmiştir. Üstü ile çalıştıkları süreçte; tartışma bile yaşamadıklarını, birbirlerine saygı duyduklarını, hatalarının naif bir şekilde söylendiğini, hiçbir sıkıntılarının olmadığını ifade etmektedir. Çalışma sürecinin sonlarında yaşadıklarından dolayı üzüldüğünü, aralarında manevi bir bağ olduğunu, sevgi, saygı olduğunu, eski üstüne ters davranmak istemediğini, kendisine bağırması olsa bile saygısızlık yapmayacağını ifade etmektedir.

Değerlendirmeler sonucunda, üst pozisyonundaki kadın çalışma arkadaşlarına yönelik, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumlu görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, kadın üstlere yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmiştir.

• Olumsuz Görüşler

Katılımcıların kadın üstler ile ilgili ifadelerinden elde edilen olumsuz görüşler, **“astının menfaatini düşünmemesi, astlarını ezmesi, anlayışlı olmaması, çocuk ile ilgili konularda anlayış göstermemesi, yönetici olarak tercih edilmemesi astının rakibi olmasını engellemeye çalışması, fiziksel şiddeti normalleştirilmesi,**

ego problemleri olması, baskı yapması, dış görünüşe odaklanması, duygularıyla hareket etmesi, başarısız olması, övgü beklentisi olması, çekememezlik yapması, çalışanları terslemesi, çirkef olması, astına güvenmemesi, titiz olması, bencil olması, yakın hissedilmemesi, kin tutması, sübjektif olması, dedikoducu olması, taraf tutması, görünmeme kaygısı olması, net olmaması, kurgulu olması, stratejik olması, mesafeyi koruyamaması, uç noktalarda gezinmesi, başarıya odaklanmaması, gücü gösterme biçimlerinin açık olmaması, adil davranmaması, muhbir yaratması, yaptıkları işi önemsememesi, statüsünü hatırlatması, duygusal taciz yapması, kıskacılık yapması, bilgi paylaşımı yapmaması, ruh halinin değişken olması, otorite kuramaması, stres yaratması, huzursuz bir ortam yaratması, sert olması, **erkeksi olması**” kodları altında birleştirilmiştir. Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Kadın üstler için oluşturulan, **astının menfaatini düşünmemesi** kodu Emine Hanım’ın, “*Üstümün dükkânı kapanmadan bir iş yeri açmayı düşünmüyordum. Ama o bana ters yapınca ben de ona. Hani ben onu düşünüyorum da o beni niye düşünmüyor gibi bir davranış sergiledim.*” ifadesiyle; **astlarını ezmesi, anlayışlı olmaması, çocuk ile ilgili konularda anlayış göstermemesi, yönetici olarak tercih edilmemesi** kodları Ceren Hanım’ın, “*Biz şanslıydık. Biz abla gibi bir bayan ile çalıştık. Bazı arkadaşlarım da bayan üstlerden çok şikayetçiydi. Arkadaşlarımdan çok şikayetçi olanlar da vardı. Üstlerinin onları çok ezdiklerini söylerlerdi. Anlayış göstermediklerini söylerlerdi. Kendi durumları da aynı olduğu halde çocukları hasta olurdu, sıkıntı oluyordu. Ben yaşamadım ama. O yüzden erkek olmasını tercih ederim.*” ifadesiyle; **astının rakibi olmasını engellemeye çalışması** kodu Selda Hanım’ın, “*Neden öğretmiyor çünkü benim onun seviyesine geleceğimi düşünüyordu.*”

Ya da ondan üstün olacağım düşüncesiyle öğretmek istemiyordu. Kadın olduğum için böyle yapıyordu. Yani hemcinsi olduğu için belki onunla aynı şey yapmayayım onun üstüne geçmeyeyim diye mi bilmiyorum. erkeklere tavrı farklıydı.” ifadesiyle; **fiziksel şiddeti normalleştirilmesi** kodu Pınar Hanım’ın, “Diğerleri de kolumu sıkmasını normal görerek, savundu. Ece hoca feminist geçinen bir tip. Kadına bunun yanlış olduğunu beş dakikada anlattım.” ifadesiyle; **ego problemleri olması** kodu Selda Hanım’ın, “Mesela şu an çalıştığım yerde terslediği zaman kadınlarda ego oluyor. Yani egosunu tatmin etmek için fırça atıyor. Bayanlar diyorum ya ego tatmin etmek istiyorlar.” ifadesiyle; **baskı yapması** kodu Selda Hanım’ın, “Kadın yönetici benim üstümdekine de etrafındakilere de çok fazla baskı uyguluyordu.” ifadesiyle; **dış görünüşe odaklanması** kodu Sevgi Hanım’ın, “Onlar da tamamen dışsal. Siz güler yüzlüysen onların gözünde iyi bir öğretmen değilsiniz. Öyle bir taraflılar gibi geliyor. Güler yüzlüysen sınıf hakimiyetin asla olamaz. Çocuklarla yakın olmamalısn. İşte kılık kıyafet. Bence bayanlar değişik şeylere takılıyorlar.” ifadesiyle; **duygularıyla hareket etmesi** kodu Gülendamar Hanım’ın, “Erkek yöneticiler daha mantıklı bakabiliyorlar. Kadınlar biraz daha duygularıyla hareket ediyorlar.” ifadesiyle; **başarısız olması** kodu Sevgi Hanım’ın, “Bence kadınlar yönetici olarak başarılı değil.” ifadesiyle; **övgü beklentisi olması** kodu Tuba Hanım’ın, “Ama bayan yönetici daha fazla kullandı. Beni hiçe sayarsan, ya da varlığımı tanımazsan, beni pof poflamazsan bende işini zora sokarım düşüncesini davranışlarıyla, diliyle değil ama davranışlarıyla hissettiriyordu. Daha fazla pof poflamayı seviyorlardı. Örneğin kıyafetimin nasıl olmuş. Aa bugün çok güzel olmuşsunuz dediğiniz zaman kadın yöneticimin enerjisi yükseliyordu.” ifadesiyle; **çekememezlik yapması** kodu Selda Hanım’ın, “Bir kadın altındakini tersliyorsa o kadının çekemediği bir durum vardır.” ifadesiyle; **çalışanları terslemesi** kodu Selda Hanım’ın, “Yani kadınların aslında personellerini çok terslediği zamanlar oluyordu.” ifadesiyle; **çirkef olması** kodu Selda Hanım’ın, Fabrikadayken kadın yöneticim oldu. Benim çalıştığım kadın yönetici gayet uysaldı. Ama bazıları çirkef de olabiliyor.” ifadesiyle; **astına güvenmemesi** kodu Emine Hanım’ın, “Bir hafta önceden çıkacağımı söyledim. Neden çıkıyorsun dedi. Hatta benim başka yerde iş ayarladığımı falan düşündü.” ifadesiyle; **titiz olması** kodu Emine Hanım’ın,

“Dezavantajlı kadınlar titizlik abidesi oldukları için her şeyi ince ince düşünüyorsun. Şurası da toz kalmasin. Şurasını da daha temizleyeyim. Temizlik konusunda daha dezavantajlı oluyor.” ifadesiyle; **bencil olması** kodu Emine Hanım’ın, “İnsanlar biraz bencil oluyor. Zaman geçtikçe de daha çok bende olsun. Benim olsun. İşte bencillik, ego. Birileri onları övdüğü zaman daha çok hoşuna gidiyor. Herkesin övülmek hoşuna gider ama hep ben övülmek isterim gibilerinden bir şey olmaması gerekiyor.” ifadesiyle; **yakın hissedilmemesi** kodu Melisa Hanım’ın, “Dolayısıyla ben kadın yöneticilere pek yakın hissetmiyorum.” ifadesiyle; **kin tutması** kodu Melisa Hanım’ın, “Kadınlarda kin olayı çok daha fazla var.” ifadesiyle; **sübjektif olması** kodu Melisa Hanım’ın, “Kadınlar bence daha sübjektif bakıyorlar.” ifadesiyle; **dedikoducu olması** kodu Melisa Hanım’ın, “Kadınlar dedikoducular.” ifadesiyle; **taraf tutması** kodu Melisa Hanım’ın, “Vallahi kadınlar ister istemez bir kere çok fazla taraf tutuyorlar.” ifadesiyle; **görünmeme kaygısı olması** kodu Nihal Hanım’ın, “Bir yerde görünmemenin yarattığı acının ve görünmek arzusunun hareket motivasyonu üzerinde büyük bir etkisi var. Kişinin hayatında büyük bir motivasyonu var. O tip kişiler herkesle ve her şeyle rekabet halinde olabiliyor. Ve bir anda, bir konuda önde olamamak ya da görünmemek büyük olaylara sebebiyet verir. Ve onu yapamazsa da bütün yolları deneyebilir. Yani her şeyi yapabilir. Kadınlar öyle insanlar olabiliyor.” ifadesiyle; **net olmaması** kodu Nihal Hanım’ın, “Şu anki yöneticimle çok problemim yok. Kısmen daha iyi. Arada daha düz daha net göremememle ilgili ya da ifadenin dolan başlı gelmesi ile ilgili sorunlar yaşıyorum. Çünkü düz anlıyorum. Ne demek istediğini anlamıyorum.” ifadesiyle **kurgulu olması, stratejik olması** kodları Nihal Hanım’ın, “Ama tabii kadınlara karşı kadınların güç yönelimi daha doğrusu gücü gösterme biçimleri erkekler gibi ortada değil. Kadınlar daha kurgulu ve stratejik oluyorlar.” ifadesiyle; **mesafeyi koruyamaması** kodu Sevgi Hanım’ın, “Mesafeyi koruyamıyorlar bence. Bayan yöneticiler. O idareci ben öğretmenim samimi olmaya da gerek yok. Çok soğuk davranmaya da gerek yok. Ama benim çalıştığım yerlerde bayan yöneticiler böyle değil. Odasına çağırıp kahve içmeler bana ters galiba. Ben o tarz olayları sevmiyorum.” ifadesiyle; **uç noktalarda gezinmesi** kodu Sevgi Hanım’ın, “Kadınlardaki dezavantaj dışsallık. Dışa bakıyorlar. Uç noktalarda çok

gezinebiliyorlar.” ifadesiyle; **başarıya odaklanmaması** kodu Sevgi Hanım’ın, “*Sen sınıfındaki öğrencilerin başarısını birden ikiye çıkarttıysan sen iyi bir öğretmensindir. Ama kadın yöneticiler buna bakmıyor. Dediğim gibi bazı kriterleri oluyor onlara odaklanıyorlar.*” ifadesiyle; **gücü gösterme biçimlerinin açık olmaması** kodu Nihal Hanım’ın, “*Ama tabii kadınlara karşı kadınların güç yönelimi daha doğrusu gücü gösterme biçimleri erkekler gibi ortada değil.*” ifadesiyle; **adil davranmaması** kodu Gülendam Hanım’ın, “*Kadın yöneticimden daha adil davranmasını isteyebilirdim.*” ifadesiyle; **muhbir yaratması** kodu Gülendam Hanım’ın, “*Kadın yöneticilerde şöyle bir şey oluyor. Bulduğunuz yerdekilerden bir tanesi ile arası çok iyiyse senin ile ilgili birçok şeyi ondan öğrenebiliyor.*” ifadesiyle; **yaptıkları işi önemsememesi** kodu Münevver Hanım’ın, “*İki tane kadın yönetici ile çalıştım. Yani başarılı olduklarını söyleyemem. Yaptıkları işi çok önemsemiyorlardı.*” ifadesiyle; **statüsünü hatırlatması** kodu Zübeyde Hanım’ın, “*Müdür olduğunu sürekli böyle hani vurgulayan bir ekol vardı. Ki bu iş hayatında çok gereksiz bir şeydir. Zaten ben onun müdür olduğunu biliyorum ve hani bariz hareketimle ben görevimi yerine getirmemezlik yapmadığım sürece bu anlamsızdır.*” ifadesiyle; **duygusal taciz yapması, kıskaçlık yapması** kodları Zübeyde Hanım’ın, “*Mesela ben dil biliyordum. O dil bilmiyordu. Bundan rahatsız olup bir şekilde farklı yollardan ezmeye çalışan bir ekol vardı.*” ifadesiyle; **bilgi paylaşımı yapmaması** kodu Zübeyde Hanım’ın, “*Orada ise yeni mezun biri ile bilgi paylaşmayan bir ekol vardı.*” ifadesiyle; **ruh halinin değişken olması** kodu Pınar Hanım’ın, “*Onun dışında ruh hali değişkendi. O yüzden sıkıntılar yaşıyorduk. Genel olarak öyleydi. Sadece beni bağlayan bir sıkıntı değildi. Klinikte çalışan diğer kişileri de etkileyen bir durumdu.*” ifadesiyle; **otorite kuramaması** kodu Pınar Hanım’ın, “*Otoriteyle ilgili sıkıntılar oluyordu. Yöneticiyseniz biraz otorite sahibi olmanız gerekiyor. Onu sağlayamamış bir kadın yönetici vardı.*” ifadesiyle; **stres yaratması, huzursuz bir ortam yaratması** kodları Güleda Hanım’ın, “*O kavgayı çok kısa süre yaşadık. Ama onu her gördüğümde, her ofise geldiğinde böyle bir stres oluyordum. Bir sinir oluyordu. Bir stres oluyordu. Bir huzursuzluk ortamı oluyordu. O yüzden benim için tam anlamıyla sıkıntıydı yani.*” ifadesiyle; **sert olması, erkeksi**

olması kodları Güleda Hanım'ın, "*Sert bir kadındı. Bir kadından daha çok bir erkeksi tarafı da vardı.*" ifadesiyle desteklenmektedir.

Kadın üstler için ifade edilen olumsuz görüşlere ilişkin kodlar Şekil 11'de sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 11 incelendiğinde kadın üstler için ifade edilen olumsuz görüşlerin, **“astının menfaatini düşünmemesi”** kodunda yoğunlaştığı görülmektedir. Üzerinde yoğunlaşıl原因 diğer olumsuz görüşler, **“anlayışlı olmaması, fiziksel şiddeti normalleştirmesi, yönetici olarak tercih edilmemesi, baskı yapması, dış görünüşe odaklanması, duygularıyla hareket etmesi, başarısız olması”** kodları altında birleştirilmiştir.

Kadın üstlerin başarısız, anlayışsız, taraflı, sert ve erkeksi olduğu, stresli ve sinirli olunmasına sebep olduğu, huzursuz bir çalışma ortamına neden olduğu, otoriteyi sağlayamadığı, ruh halinin değişken olduğu, dışarıdan görünen özelliklere odaklandığı, güler yüzlü çalışanların otorite sağlayamayacağını düşündüğü, kıyafet ile ilgili konulara takıldığı, başarıya odaklanmadığı, uç noktalarda gezdiği, mesafeyi koruyamadığı ifade edilmiştir.

Kadın üstlerle ilgili olarak, astlardan birisiyle ilişkisi iyiye diğer kişilerle ilgili birçok şeyi ondan öğrendiği, duygularıyla hareket ettiği, adil davranmadığı, kadınlara karşı güç gösterme biçiminin açık olmadığı, kurgulu ve stratejik olduğu, ifadelerinin dolambaçlı olduğu, söylemek istediği şeyin anlaşılmadığı, çirkef olduğu, personellerini terslediği, kadının hemcinsini terslemesinin altında kadının çekemediği bir durum olduğu, kadının egosunu tatmin etmek için fırça attığı, statüsündeki üstünlüğü erkek yöneticiye göre daha fazla kullandığı, varlığının tanınmaması ve pof poflanmaması durumunda astını sıkıntıya sokacağını davranışları ile hissettirdiği, duygusal olmadıklarında başarılı olabilecekleri, sübjektif oldukları, ister istemez taraf tuttıkları, dedikoducu oldukları, kin tuttıkları, benden iyi yere gelmesin düşüncesine sahip oldukları ifade edilmiştir.

Üstüyle problem yaşamadığını, abla-kardeş ilişkisi içinde olduklarını ifade eden katılımcı, abla gibi bir üst ile çalıştıkları için şanslı olduğunu, sıkıntı yaşamadığını ama bazı arkadaşlarının kadın üstlerden çok şikayetçi olduğunu, kadın üstlerin kadın

arkadaşlarını ezdiğini, kendi durumları da aynı olduğu halde üstlerinin arkadaşlarının çocukları hastalandığında anlayış göstermediğini ifade etmektedir.

Çalıştığı kurumun sahibinden fiziksel şiddet gören katılımcı, şiddet karşısında kadın üstünün büyütülecek bir şeyin olmadığını söylediğini, kadın olarak onun bile fiziksel şiddeti normalleştirdiğini ifade etmektedir. Katılımcı, kadın üstünün feminist gibi davrandığını ancak şiddet görmesinin yanlış olduğunu anlatmak için açıklama yapmak zorunda kaldığını, kendisine abartmaması gerektiğini söylediğini ifade etmektedir.

Çalışma hayatına başladığı dönemlerde her anlamda olumsuz özelliklere sahip bir kadın yönetici ile çalıştığını ifade eden katılımcı; üstünün iş değiştirmesine sebep olduğunu, yeni mezun bir çalışan olarak kendisiyle bilgi paylaşmadığını, başarılı yönlerinden rahatsız olması sebebiyle baskı uyguladığını, üst pozisyonda olduğunu sürekli vurguladığını ifade etmektedir.

Üstlerin bildiklerini astlarına öğretmedikleri ifade edilmiş, bu tavrın nedeni üstün, astının kendi seviyesine geleceği ve kendisinden üstün olacağı yönündeki düşüncesi olarak ifade edilmiştir. Kadın olduğu için üstünün bu şekilde davrandığını ifade eden katılımcı, üstünün erkeklere karşı tavrının farklı olduğunu, kadın üstün kendisini pasif gördüğünü ve kendisi pasif olduğu için kadın astı, üst pozisyonuna geldiğinde zoruna gittiğini ifade etmiştir.

Kadın yöneticinin başarılı olabileceğini ancak maalesef o şansı yaşayamadığını ifade eden katılımcı; hemcinsi olan üstlerinden iş anlamında hiç bir şey öğrenmediğini, yaptıkları işi önemsemediklerini, onları kendisine hiç örnek almadığını, kendisini etkileyen olumsuz bir durum olmadığını, takıldığı durumlarda farklı kanallardan işi nasıl yapacağını öğrendiğini, üstlerinin etkisinde kalmış olması

durumunda bu aşamada olamayabileceğini, samimiyet içerisine girmediği için duygusal yönden herhangi bir olumsuzluk yaşamadığını ifade etmektedir.

Kadın üstünün bütün enerjisinin, varlığını göstermek ve ben buradayım demek üzerine olduğunu, başka bir şeyle ilgilenmediğini ifade eden katılımcı, kendisinin de ben nasıl görünebilirim sorusuna odaklandığını, bir yerde görünmemenin yarattığı acı ve görünme arzusunun hareket motivasyonu üzerinde büyük etkisi olduğunu ifade etmektedir. Kadınların, görünmeme kaygısı olması durumunda herkesle ve her şeyle rekabet halinde olabileceği ve önde olmama ya da görünmeme durumunda bütün yolları deneyebileceği ifade edilmiş önde olmamanın ya da görünmemenin büyük olaylara sebebiyet verebileceği belirtilmiştir.

Eski çalıştığı iş yeriyle aynı bölgede yeni bir iş yeri açan katılımcı, aslında ustası buldukları bölgeden ayrılmadan iş yeri açmayı düşünmediğini, üstünü ezmek istemediğini ancak kendisine karşı sıkıntılı bir davranışta bulunulması nedeniyle, inat üzerine bir girişim yaptığını ifade etmektedir. Katılımcı, kendisinin üstünü düşündüğünü ancak üstünün kendisini düşünmediğini, bulunduğu bölgede üstlerin astlarının kendilerini yetiştirip yeni bir iş yeri açmasını engelleme çabalarının olduğunu ifade etmektedir.

Yöneticisinin kadın olmasını istemediğini ifade eden katılımcı, kadınların egolarını tatmin etmek istediklerini, hemcinsleri ile çalışmanın biraz zor olduğunu, iki çalışanın da kadın olması durumunda birinin yükselmesinin diğerinin altta kalmasına neden olduğunu, geçmiş tecrübelerinin kadın yönetici istememesine neden olduğunu, kendisine çok sert yöneticilerin denk geldiğini ifade etmektedir. Üstünün erkek, onun üstünün kadın olduğunu ifade eden katılımcı, kendisinin etkisini hissetmediğini ancak kadın üstün astlarına çok fazla baskı uyguladığını ifade etmiştir.

Değerlendirmeler sonucunda, üst pozisyonundaki kadın çalışma arkadaşlarına yönelik, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumsuz görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, kadın üstlere yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmiştir.

3.2.1.2.1.3. Kadınların Erkek Üstlerine Yönelik Görüşleri Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların erkek üstlerine yönelik görüşlerinden elde edilen veriler, **“kadınların erkek üstlerine yönelik görüşleri”** kodu altında yer alan, olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında incelenmiştir.

• Olumlu Görüşler

Katılımcıların erkek üstler ile ilgili ifadelerinden elde edilen olumlu görüşler, **“rahat olması, anlaşmanın kolay olması, uzlaşmacı olması, objektif olması, erkek yönetici tercih edilmesi, başarıya odaklanması, anlayışlı olması, iyi bir mentor olması, motive edebilmesi, kişisel problemlerle ilgilenmesi, muhbir yaratmaması, dedikodu yapmaması, mantıklı olması, tarafsız olması, astları tarafından kolay yönetilmesi, terfi önünde engel olmaması, kin tutmaması, övgü beklentisi olmaması, çalışanların isteklerine karşılık vermesi, çalışanları terslememesi”** kodları altında birleştirilmiştir. Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Erkek üstler için oluşturulan, **rahat olması** kodu Melisa Hanım'ın, "*Erkek yönetici olarak daha iyiler diyorum ya yöneticilik bakımından otorite bakımından daha rahat oldukları için seni sıkmadıkları için belki o şekilde düşünüyor olabilirim.*" ifadesiyle; **anlaşmanın kolay olması, uzlaşmacı olması, objektif olması** kodları Melisa Hanım'ın, "*Ama genel olarak erkeklerle anlaşması çok daha kolaydır. Yani iş hayatında. Onun dışında erkeklerle orta yol çok daha kolay bulunuyor. Erkekler olaylara objektif bakabiliyorlar.*" ifadesiyle; **erkek yönetici tercih edilmesi** kodu Gülendam Hanım'ın, "*Yine de yöneticim erkek olsa daha iyi olur.*" ifadesiyle; **başarıya odaklanması** kodu Sevgi Hanım'ın, "*Ama dediğim gibi erkek yöneticiler başarı odaklı. Sen sınıfındaki öğrencilerin başarısını birden ikiye çıkarttıysan sen iyi bir öğretmensindir.*" ifadesiyle; **anlayışlı olması** kodu Güleda Hanım'ın, "*Mesela bitmesi gereken bir şey var. Bazen ben mesela çabuk bitiremiyorum. Ama şu an ki erkek yöneticim hiç sorun etmiyor. Tamam diyor. Sıkıntı yok diyor. Bir problem oluyor. Bir şeyi yanlış yapıyorum. Bir dahakine daha çok dikkat edersin diyor.*" ifadesiyle; **iyi bir mentor olması, motive edebilmesi, kişisel problemlerle ilgilenmesi** kodları Zübeyde Hanım'ın, "*Şu anda da genel müdürümüz erkek. Kesinlikle çok iyi birisidir. Çok iyi bir mentor. Her anlamda zaten bir satışçı motivasyon ile hareket eden birisi. Çok güzel motive eder. Her anlamda şahsi sıkıntılarımızda da yanımızda olur.*" ifadesiyle; **muhbir yaratmaması** kodu Gülendam Hanım'ın, "*Kadın yöneticiler o gruptaki ya da genel olarak bütün ortamdaki her şeyi öğrenebiliyor ama erkeklerde böyle bir şey yok. Erkek senin odandaki şeyi bilmez. Gelip senin odanda çalışma nasıl? Bu nasıl birisi bunları bilmez. Erkek onu merak bile etmez. Erkeklerde böyle bir şey olmaz. Erkek kalkıp bir bayana odadakiler nasıl, çalışıyorlar mı, ne konuşuyorlar falan sormaz.*" ifadesiyle; **dedikodu yapmaması, mantıklı olması** kodları Gülendam Hanım'ın, "*Yine de yöneticim erkek olsa daha iyi olur. Yani erkeklerde en azından dedikodu olayı yok. Kim ne yaptı ne etti falan derdi yok. Erkek yöneticiler daha mantıklı bakabiliyorlar.*" ifadesiyle; **tarafsız olması** kodu Sevgi Hanım'ın, "*Erkek yönetici tercih ederim. Tarafsız oluyorlar.*" ifadesiyle; **astları tarafından kolay yönetilmesi** kodu Nihal Hanım'ın, "*Erkek olduğunda yönetici daha kolay yönetiliyor.*" ifadesiyle; **terfi önünde engel olmaması, kin tutmaması** kodları Melisa Hanım'ın,

“Erkeklerde yani birikim olayı yok. Sen bana şunu yapmıştın. Ben seni bu pozisyona getirmem gibi bir durum genellikle erkeklerde olmuyor.” ifadesiyle, **övgü beklentisi olmaması** kodu Tuba Hanım'ın, *“Örneğin kıyafetim nasıl olmuş. Aa bugün çok güzel olmuşsunuz dediğiniz zaman kadın yöneticimin enerjisi yükseliyordu. Erkekler böyle bir şeye ihtiyaç duymuyordu.”* ifadesiyle; **çalışanların isteklerine karşılık vermesi, çalışanları terslememesi** kodları Selda Hanım'ın, *“Şu anki yöneticimiz erkek. İyi bir yöneticidir. İsteklerimize karşılık veriyor. Terslemiyor. Buda bizim tabii işimizi etkiliyor.”* ifadesiyle desteklenmektedir.

Erkek üstler için ifade edilen olumlu görüşlere ilişkin kodlar Şekil 12'de sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir



Şekil 12: Erkek Üstler için İfade Edilen Olumlu Görüşler

Şekil 12 incelendiğinde erkek üstler için ifade edilen olumlu görüşlerin “**rahat olması, anlaşmanın kolay olması, erkek yönetici tercih edilmesi, başarıya odaklanması, anlayışlı olması**” kodlarında yoğunlaştığı görülmektedir.

Katılımcılar tarafından erkek üstlerin, astları tarafından kolay yönetildiği, iş ile ilgili aksaklıkları sorun etmediği, anlayışlı olduğu, iyi bir mentor olduğu, motive ettiği, şahsi problemlerinde çalışanların yanında olduğu, başarıya odaklandığı, tarafsız olduğu, çalışanların isteklerine karşılık verdiği, çalışanlarını terslemediği, rahat olduğu, iyi bir yönetici olduğu, yönetici olarak tercih edildiği ifade edilmiştir.

Kadın üstün çalışma ortamındaki olayları öğrenmeye çalıştığını ifade eden katılımcı, erkek üstün yaşanan olayları merak bile etmediğini dile getirmektedir. Yöneticinin erkek olmasının daha iyi olduğu, erkeklerde en azından dedikodu olayının olmadığı, erkeklerin daha mantıklı bakabildiği ifade edilmiştir.

Çalışma hayatında erkek yöneticilerle, anlaşmanın daha kolay olduğu, orta yolun daha kolay bulunduğu; erkek yöneticilerin daha objektif ve rahat olduğu, kin tutmadığı, terfi önünde engel olmadığı, statüsünün üstünlüğünü kadın yöneticiye kıyasla daha az kullandığı ve övülmeye ihtiyaç duymadığı ifade edilmiştir.

Değerlendirmeler sonucunda, üst pozisyonundaki erkek çalışma arkadaşlarına yönelik, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumlu görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, erkek üstlere yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmiştir.

• Olumsuz Görüşler

Katılımcıların erkek üstler ile ilgili ifadelerinden elde edilen olumsuz görüşler, **“erkek üst istenmemesi, kayırmacılık yapması, fiziksel şiddeti normalleştirilmesi, istisnai olarak kötü yönetici olması, sorunlu olması, ilişkinin laçkalaşması, çalışma ortamının fiziksel koşulları ile ilgilenmemesi, mesafeli olması, tedirgin etmesi, hırslı olması, talepkar olması, anlayışsız olması, engelli personeli kabullenememesi, sorunların paylaşılamaması, çalışanları ezmesi, ego problemi olması, bencil olması, fiziksel şiddet göstermesi, çocuk ile ilgili konularda anlayış göstermemesi ayrıntılara dikkat etmemesi”** kodları altında birleştirilmiştir. Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Erkek üstler için oluşturulan, **erkek üst istenmemesi** kodu Emine Hanım'ın, "Astımın ve üstümün erkek olmasını istemem. Kesinlikle istemem." ifadesiyle; **kayırmacılık yapması** kodu Melisa Hanım'ın, "Erkek flörtöz bir tipse bu bir dezavantaj olabilir. Mesela aynı pozisyon için savaştığın bir kız var. Üstündeki adam öbürüyle flört ediyor. Sen istediğin kadar bir tarafını yırt kesinlikle seçilmezsin. Bu tarz karakersiz bir tipse o dezavantaja girebilir." ifadesiyle; **fiziksel şiddeti normalleştirilmesi** kodu Pınar Hanım'ın, "Ama zaman geçtikçe adamın o çirkin yüzünü görmeye başladım. Kolumu sıkarken ki gözündeki o ateşi gördüm. Öyle yanlışlıkla güç uygulamış değildi. İnsan nasıl bir yaklaşımla sıkıldığını anlar. Ki benim öbür türlüsüne bile tahammülüm yok. Adam bunun normal olduğunu düşünüyor." ifadesiyle; **istisnai olarak kötü yönetici olması, sorunlu olması** kodları Güleda Hanım'ın, "Mesela müşteri ile bir sorun var. Hatırlatma atıyorum diyor ki niye bana hatırlatma atıyorsun. Bana hatırlatma atma. Hep böyle bu modda adam. Mesela erkekler tamamen iyi diyemem. Görüyorsun istisnalar da var. Böyle hep bir sorun yani adam." ifadesiyle; **ilişkinin laçkalaşması** Emine Hanım'ın, "Bir zamandan sonra erkeklerle konuştuğun zaman konuşma laçkalaşiyor. Ben de erkek ile kadın arasındaki laubaliliği sevmiyorum." ifadesiyle; **çalışma ortamının fiziksel koşulları ile ilgilenmemesi** kodu Tuba Hanım'ın, "Erkek idareci geldiği zaman okulun fiziksel yapısını değiştirmek ile çok ilgilenmiyor." ifadesiyle; **mesafeli olması, tedirgin etmesi** kodları Gülendama Hanım'ın, "Bir erkek yönetici ile daha mesafeli oluyorsun. Benim bir önceki yöneticim erkekti. Ona karşı daha böyle elim elim üstünde giriyorsun." ifadesiyle; **hırslı olması, talepkar olması, anlayışsız olması** kodları Zübeyde Hanım'ın "Daha evvel de bir erkek bir yönetici ile çalışmıştım. İnanılmaz rahatsız olmuştum. Benim bir gün içerisinde yapabileceğim şeyler belli. Kendi hırsları üzerinden beni fazla zorlayan, fazla talepkar olan, anlayışsız kişilerle çalıştığım oldu." ifadesiyle; **engelli personeli kabullenememesi** kodu Aylin Hanım'ın, "Ya çoğu zaman engelimden dolayı istemediler. Kabullenemediler. Yöneticim de

kabullenemedi. Direkt zaten söylüyorlar. Biz engelli istemiyoruz dediler.” ifadesiyle; **sorunların paylaşılamaması, çalışanları ezmesi** kodları Aylin Hanım'ın, *“Kadınlara sorumlarımı daha rahat açabiliyorum. Erkeklere sorunlarınızı açamıyorsunuz ve onlar seni daha çok eziyorlar.”* ifadesiyle; **ego problemi olması** kodu Pınar Hanım'ın, *“Bana bunu yapan adam Amerika’da eğitim veren bir adam. Düşün yani. Ama ego tavan yapmış.”* ifadesiyle; **bencil olması** kodu Pınar Hanım'ın, *“Benim gözümde hiçbir değeri yok o adamın. O kadar bencil rahatsız bir herif.”* ifadesiyle; **fiziksel şiddet göstermesi** kodu Pınar Hanım'ın, *“Çok da bilinen bir doktor. Ben çekmecelere bakıyorum. Kolumu tuttu. Ben baktım ne yapıyorsun der gibi. Sonra çekti elini. O hengamenin arasında anlamadım. Sıktığını anladım ama o kadar sert sıktığını anlamadım. Baktım kolum acıyor. Lavaboya gittim baktım. Kolumda parmaklarının izi çıkmış. Sonra benim elim ayağım titredi.”* ifadesiyle; **çocuk ile ilgili konularda anlayış göstermemesi** kodu Özgecan Hanım'ın, *“Çocuğunuz ile ilgili izin almanız gerekiyor. Hasta olduğu oluyor. Okulu ile ilgili şeyler oluyor. Hep aynı yönlerde ihtiyacınız olduğu için yönetici ile ilgili sorun yaşayabiliyorsunuz. Çünkü izin almak zorunda kalıyorsunuz. Bu belki bizim yöneticimizle alakalı, tam bilemiyorum.”* ifadesiyle; **ayrıntılara dikkat etmemesi** kodu Güleda Hanım'ın, *“Kadınlar çok daha fazla ayrıntılara dikkat ederler. Bir erkek kesinlikle onun kadar dikkat edemez.”* ifadesiyle desteklenmektedir.

Erkek üstler için ifade edilen olumsuz görüşlere ilişkin kodlar Şekil 13'te sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 13: Erkek Üstler için İfade Edilen Olumsuz Görüşler

Şekil 13 incelendiğinde erkek üstler için ifade edilen olumsuz görüşlerin, “**erkek üst istenmemesi**” kodunda yoğunlaştığı görülmektedir. Üzerinde yoğunlaşılacak diğer olumsuz görüşler, “**kayırmacılık yapması, fiziksel şiddeti normalleştirmesi, sorunlu olması**” kodları altında birleştirilmiştir.

Erkek üstün kendi hırsı nedeniyle çalışanını çok zorladığı, fazla talepkar ve anlayışsız olduğu, mesafeli olduğu, çalışma ortamının fiziksel koşullarında

değişiklik yapmadığı, çalışanların kendisinden çekinmesine neden olduğu, ayrıntılara kadınlar kadar dikkat edemediği ifade edilmiştir.

Yöneticisinin erkek olmasını istemediğini ifade eden katılımcı, erkeklerle ilişkinin bir süre sonra laçkalaştığını, kadın ve erkek arasındaki laubaliliği sevmediğini, o laubaliliğin kendisine itici geldiğini ifade etmektedir.

Bir önceki iş yerinde erkek yönetici ile çalışan katılımcı, şu an kadın yöneticisi olduğu için memnun olduğunu, çocuk ile ilgili izin alınması gerektiğinde erkek yöneticiyle sorun yaşandığını ifade etmiştir.

Erkek üstünün kendisi için sorun yarattığını ifade eden katılımcı, diğer üstlerinin de aynı üstünden şikayetçi olduğunu, erkeklerin de tamamen iyi olmadığını, istisnai olarak kötü olan erkek yöneticilerin de olabileceğini ifade etmektedir.

Erkek çalışma arkadaşı tarafından fiziksel şiddete maruz kalan katılımcı, yaşadığı şiddete tepki vermesinin iş yeri sahibi tarafından garipsendiğini, işverenin yaptığını normal gördüğünü ifade etmektedir.

Fiziksel engelli olması sebebiyle üstünün kendisini kabullenemediğini ifade eden katılımcı, sorunların erkek yöneticilerle paylaşamadığını, erkek yöneticilerin insanı daha fazla ezdiğini ifade etmektedir.

Çalışma arkadaşlarından birisinin siyasi gücü olduğunu ifade eden katılımcı, müdürlerinin kadın çalışma arkadaşını kayırdığını, zor işlere diğer çalışanları gönderip kayırdığı çalışma arkadaşını göndermeyeceğini söylediğini, bu olay sonrasında çalışma ortamında büyük sorunlar olduğunu ifade etmektedir.

Katılımcı aynı pozisyon için mücadele ettiği kadın meslektaşının, üstü olan erkekle ilişkisi olması durumunda ne kadar çabalarsa çabalasın yükselen kişi olarak seçilemeyeceğini ifade etmektedir.

Değerlendirmeler sonucunda, üst pozisyonundaki erkek çalışma arkadaşlarına yönelik, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumsuz görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, erkek üstlere yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmiştir.

3.2.1.2.2. Mevkidaşlara Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların mevkidaşlarına yönelik görüşleri, “**mevkidaşlar için tarafsız görüşler**”, “**kadınların kadın mevkidaşlarına yönelik görüşleri**” ve “**kadınların erkek mevkidaşlarına yönelik görüşleri**” olmak üzere üç kod altında incelenmiştir. “**Kadınların kadın mevkidaşlarına yönelik görüşleri**” ve “**kadınların erkek mevkidaşlarına yönelik görüşleri**” kodları altındaki veriler olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında incelenmiştir.

3.2.1.2.2.1. Mevkidaşlar için Tarafsız Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların kadın ve erkek mevkidaşlar ile ilgili ifadelerinden elde edilen tarafsız görüşler, “**cinsiyete göre çalışma arkadaşının değerlendirilmemesi ve cinsiyetin değil karakterin önemli olması**” kodları altında birleştirilmiştir. Mevkidaşlar için tarafsız görüşler kodunun alt kodlarını destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri sunulmuştur.

Mevkidaşlar için tarafsız görüşler kodu kapsamındaki alt kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Mevkidaşlar için oluşturulan, **cinsiyete göre çalışma arkadaşının değerlendirilmemesi** kodu Özgecan Hanım'ın, "*Kadın ile çalışıyor olmakla erkeklerle çalışıyor olmak benim için fark etmiyor.*" ifadesiyle; **cinsiyetin değil karakterin önemli olması** kodu Nihal Hanım'ın, "*Kadın mevkidaşlarımla çalıştım. İyisi de var, kötüsü de var. İnsan olayı işte.*" ifadesiyle desteklenmektedir.

Mevkidaşlar için ifade edilen tarafsız görüşlere ilişkin kodlar Şekil 14'te sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.

Cinsiyete Göre Çalışma Arkadaşının Değerlendirilmemesi

Şekil 14: Mevkidaşlar İçin İfade Edilen Tarafsız Görüşler

Şekil 14 incelendiğinde mevkidaşlar için ifade edilen tarafsız görüşlerin, **cinsiyete göre çalışma arkadaşının değerlendirilmemesi** ve **“cinsiyetin değil karakterin önemli olması”** kodlarında yoğunlaştığı görülmektedir.

Katılımcılar mevkidaşları ile kurdukları ilişkide cinsiyetin bir etken olmadığı yönünde görüş bildirmiştir. Katılımcılar tarafından, mevkidaşlarının kadın veya erkek olması arasında bir fark olmadığı, mevkidaşların iyisinin de kötüsünün de olduğu, iyi ya da kötü olmanın insan olmakla ilgili olduğu, mevkidaşların yükselmesi konusunda cinsiyet tercihi olmadığı ve hak edenin yükselmesinin istendiği, çalışma hayatındaki herkesle eşit olduğu ve kimseyle iyi ya da kötü olunmadığı, mevkidaşlar ile kurulan ilişkide kişinin kendi davranışının ve kişiliğinin etkili olduğu, mevkidaşlarla anlaşma durumunun karşıdaki kişiye bağlı olduğu ifade edilmiştir.

Kadın mevkidaşları ile kurdukları ekipte çok güzel bir sinerji olduğunu ifade eden katılımcı, bu durumun kişilere bağlı olduğunu, farklı karakterde kişiler olması durumunda sorun olabileceğini ama şu anda aile gibi hissettiğini ifade etmektedir.

Mevkidaş seçiminde cinsiyetin bir kriter olmadığını ifade eden katılımcı, kadın ya da erkek kendisine dokunmayan yılanın bin yıl yaşayabileceğini ifade etmiştir.

Değerlendirmeler sonucunda, mevkidaşlara yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirilmediği, tarafsız görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, mevkidaşlarına yönelik görüşlerini ifade ederken, bireylerle ilgili diğer değişkenleri dikkate almış ve mevkidaşlarına yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmemiştir.

3.2.1.2.2.2. Kadınların Kadın Mevkidaşlarına Yönelik Görüşleri Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların kadın mevkidaşlarına yönelik görüşlerinden elde edilen veriler **“kadınların kadın mevkidaşlarına yönelik görüşleri”** kodu altında yer alan, olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında incelenmiştir.

• Olumlu Görüşler

Katılımcıların kadın mevkidaşları ile ilgili ifadelerinden elde edilen olumlu görüşler, **“anlaşmazlık yaşanmaması, dakik olması, organizasyon yeteneğine sahip olması, kadın mevkidaşın tercih edilmesi, uzun vadeli ilişkiler kurulması, sinerji olması, üzüntülere ortak olunması, abla-kardeş ilişkisinin olması, ortak noktaların olması”** kodları altında birleştirilmiştir. Olumlu görüşler kategorisi

kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Kadın mevkidaşlar için oluşturulan, **anlaşmazlık yaşanmaması** kodu Gülendem Hanım'ın, "*Kadın mevkidaşlarımla ilişkilerimiz gayet iyi. Herkesi olduğu gibi kabul etmeyi başardığım zaman ailevi ilişkin olsun, iş ilişkin olsun hiçbir şey fark etmiyor. Bu insan böyle ve bunu değiştiremiyorsun diyorsan çok da bir huzursuzluk olmuyor. Akabinde bir anlaşmazlık da olmuyor.*" ifadesiyle; **dakik olması, organizasyon yeteneğine sahip olması** kodları Melisa Hanım'ın, "*Çünkü kadınlar çok daha dakik, çok daha organize çalışıyorlar. Çok daha iyi götürüyorlar. İşi çekip çevirebiliyorlar. Belki bu bizim toplumumuzda kadının her şeyi idare edebilmesinden kaynaklanıyordur. Organize yeteneğinden kaynaklı olabilir. Dolayısıyla kız arkadaşlarla çalıştığım zaman biz işi götürüyoruz. Tıkır tıkır işliyor.*" ifadesiyle; **kadın mevkidaşın tercih edilmesi** kodu Emine Hanım'ın, "*Ben bu sektörde kadın olmak istiyorum. Kadınlara hitap etmek daha güzel bence.*" ifadesiyle; **uzun vadeli ilişkiler kurulması** kodu Münevver Hanım'ın, "*Kadın mevkidaşlarımla da çalıştım. Yani bir sıkıntı yaşamadım. Kendim ile aynı pozisyonda olduğum insanlarla aynı ortamdayken bir sıkıntı yaşamadım. Gayet hala o insanlarla görüşüyoruz.*" ifadesiyle; **sinerji olması** kodu Zübeyde Hanım'ın, "*Kadın mevkidaşlarımdan oluşan ekibimizde çok güzel bir sinerji var.*" ifadesiyle; **üzüntülere ortak olunması** kodu Pınar Hanım'ın, "*Olayın olduğu gün ortamı alevlendirmemek için bir şey yapmadılar sanırım. Asistanlardan biri aradı. Pınar çok üzüldük dedi.*" ifadesiyle; **abla-kardeş ilişkisinin olması** kodu Ceren Hanım'ın, "*Mevkidaşlarımla da ilişkim çok iyiydi. Biz de yaşa göre, sicile göre fark vardı. Benim sicilim yüksek olduğu için çalıştığım yerlerde beni hep abla olarak görürlerdi. O yüzden saygı sevgi içerisinde oluyordu.*" ifadesiyle; **ortak noktaların olması** kodu Özgecan Hanım'ın, "*Kadın mevkidaşlarıyla çalışmak*

güzel. Erkeklere kıyasla daha fazla ortak noktanız oluyor.” ifadesiyle desteklenmektedir.

Kadın mevkidaşlar için ifade edilen olumlu görüşlere ilişkin kodlar Şekil 15’te sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 15: Kadın Mevkidaşlar için İfade Edilen Olumlu Görüşler

Şekil 15 incelendiğinde kadın mevkidaşlar için ifade edilen olumlu görüşlerin, “**anlaşmazlık yaşanmaması**” kodunda yoğunlaştığı görülmektedir. Üzerinde yoğunlaşılan diğer bir kodun “**organizasyon yeteneğine sahip olması**” olduğu görülmektedir.

Katılımcılar tarafından kadın mevkidaşlarla çalışmanın güzel olduğu, ilişkilerinin çok iyi olduğu, çok mutlu olunduğu, bir sıkıntı yaşanmadığı, ortak noktalarının olduğu ifade edilmiştir. Kadın mevkidaşlar ile çalışıldığında işlerin tıkr tıkr işlediği; kadınların, programlamada iyi olduğu, dakik olduğu, organize olarak çalıştığı, işi çekip çevirdiği; Türk toplumunda kadının her şeyi idare edebilmesinin organizasyon yapabilmesinin kaynağı olabileceği ifade edilmiştir.

Yaşça büyük ve sicil olarak yüksek olduğu için kadın mevkidaşları tarafından abla olarak görüldüğünü ifade eden katılımcı saygı ve sevgi içerisinde olduklarını, kendi çalışma ortamlarında genelde bu yönde ilişkilerin olduğunu ifade etmektedir.

Çalıştığı iş yerinde fiziksel şiddete maruz kalan katılımcı, olayın yaşandığı gün ortamı alevlendirmek istemedikleri için mevkidaşlarının bir şey yapmadığını, arayıp üzüldüklerini söylediklerini, anlamadığı kişilerin bile üzüldüğünü duyduğunu ifade etmektedir.

Değerlendirmeler sonucunda, kadın mevkidaşlara yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumlu görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, mevkidaşlarına yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmiştir.

• Olumsuz Görüşler

Katılımcıların kadın mevkidaşları ile ilgili ifadelerinden elde edilen olumsuz görüşler, **“yapıcı rekabet ortamı yaratmaması, sıkıntı yaratması, kendini üstün görmesi, kıskançlık yapması, hata bulmaya çalışması, küsmesi, duygularını yönetememesi, kendisini kontrol edememesi, anlaşılabilir olmaması, sübjektif olması, hırslı olması, kadın çalışmasa da olur düşüncesinin olması, bencil olması, laf taşıması, sindirmeye çalışması, sevimsiz olması, fiziksel şiddeti**

normalleştirmesi, hemcinsleri ile uğraşması, hatasını kabul etmemesi, aşağılık kompleksi olması, problem yaşanması, çekememezlik olması, entrika çevirmesi” kodları altında birleştirilmiştir. Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Kadın mevkidaşlar için oluşturulan, **yapıcı rekabet ortamı yaratmaması** kodu Pınar Hanım'ın, *“Erkek çalışma arkadaşım ile daha iyi işler ortaya koyabilmek için aramızda tatlı bir rekabet vardı. Ama kadınlarda onu çalışma ortamında yapamazsın, yapamadım.”* ifadesiyle; **sıkıntı yaratması** kodu Nihal Hanım'ın, *“Bir kadın otorite ile eşleştirildiğinde diğer kadınlar da ona içten içe sinirlenebilir. O erkeğe yakıştırılıyor. Ama bir kadının ben buradayım hey falan demesi, bir şekilde orada olması ast ilişkisinde değil ama aynı seviyede ya da bir üst seviye için bence sıkıntılı oluyor.”* ifadesiyle; **kendini üstün görmesi** kodu Sevgi Hanım'ın, *“Kadın öğretmenler sürekli ben daha iyiyim. Sanki sürekli bilgilerini yarıştıyorlar gibi geliyor. Ben senden daha iyi bir öğretmenim. Ben daha iyi sınıflara giriyorum. Benim öğrencilerim daha iyi anlıyor gibi muhabbetler dönüyor.”* ifadesiyle; **kıskançlık yapması** kodu Emine Hanım'ın, *“Bizim buradaki kadın esnaflarımız biraz kıskançlık hat safhada yürüyoruz birbirimize.”* ifadesiyle; **hata bulmaya çalışması** kodu Pınar Hanım'ın, *“Kadın asistanlar yaptığın işi alıp sonra gelmedi deyip beni kliniğe kadar çıkartıp sonrasında dolaptan protezi alıp gönderdim diye önlerine koyduğum çok oluyordu. Doktorların karşısında bunu defalarca yapmalarına rağmen yapmadığımı söyleyip ortalığı birbirine katıyorlardı.”* ifadesiyle; **küsmesi** kodu Tuba Hanım'ın, *“Bayan arkadaş her türlü şakayı yapabiliyordu. Biz onunkini kaldırabiliyorduk. Ama aynı şakanın düşük dozajlısını biz ona yaptığımız zaman küsebiliyordu.”* ifadesiyle; **duygularını yönetememesi, kendisini kontrol edememesi, anlaşılabilir olmaması, sübjektif olması** kodları Nihal Hanım'ın, *“Kadın olarak baktığınızda bazen erkeklere göre kötü*

dediğimden de kasıt daha duygularını yönetemeyen daha kendini kontrol edemeyen kadınlar erkeklere göre daha zor oluyor. Çünkü genelde erkeğin tepkisinin altında bir şey olmuyor. Genelde çocuk gibi oluyorlar. Ne olduğunu görebiliyorsun. Ama kadında yapısından dolayı aslında olayın nedeninin ne olduğunu bile çözemeyebilirsin. Çok basit mevzular çıkabilir. Oradaki tepkinin nedeni olayın içinde olmayabilir. Sübjektifler. Yani objektif değiller. Çok içe dönük tepkilerle karşılaşılabilir.” ifadesiyle; **hırslı olması, kadın çalışmasa da olur düşüncesinin olması** kodları Selda Hanım’ın, “Bayan ile çalıştığın zaman bazen şey olabiliyor. Hırs yapıyor. Ben de bayanım oda bayan ama ben yükseleyim. Erkeklerde çok fazla öyle olmuyor. Ya ne bileyim yani bu durum bayanların düşüncesi mi? Erkek zaten ömür boyu çalışmak zorunda düşüncesi olur ya. O yükselsin zaten sürekli çalışacak düşüncesinden mi artık. Kadınlar biraz anaç düşünürler ya. Onunla alakalı olabilir. Erkeklerle karşı anaç düşünebilirler. Çünkü bazı kadınlar erkek evin direği gibi düşünür ya. Sonuçta erkek çalışmak zorundadır. Bir hayatı sürdürmek zorundadır. Bazı kadınlarda bayan çalışmasa da olur düşüncesi olur.” ifadesiyle; **bencil olması** kodu Emine Hanım’ın, “Sadece bende olsun istiyorlar. Başka kimseye gitmesin istiyorlar. Ama bu yanlış bir davranış. Böyle de müşteriye kaçırıyorlar. Bence hepimize dağılabilir. Benim işim varsa şu kuaföre gidebilirsin diyebilmeli insan.” ifadesiyle; **laf taşınması** kodu Seda Hanım’ın, “Patronun yanında durmaya çalışanlar oluyor. Mesela konuştuğunu hemen ona yetiştiriyorlar. İspikçi (ispiyoncu) olunca onlar biraz daha senden üstün olduğunu düşünüyor. Ondan onları sevmiyorum.” ifadesiyle; **sindirmeye çalışması** kodu Aylin Hanım’ın, “Kadınlar daha çok ezici oluyorlar.” ifadesiyle; **sevimsiz olması, fiziksel şiddeti normalleştirilmesi** kodları Pınar Hanım’ın, “Normalde orada asistan bulunması gerekiyor. Ortada asistan yok. Sevimsiz kendi kafasına göre bırakmış gitmiş. Ben orada doktorla malzeme arıyorum. Ben bunun savunmasını yapmayacağım siz bana bunun cevabını verin deyip kolumu gösterdim. Ece hoca falan araya girdi. Büyütülecek bir şey yok dedi. Ben orada patladım. Kadın olarak siz bile bunu normal karşılıyorsunuz dedim. Bizimkilere bile söylemedim. Bunun o kadar saçma ve kötü bir şey olduğunu dahi insanlara anlatamıyorsun. Ece diyor ki ne var benim de koluma vurmuştu. Öbür asistan diyor ki ne var benim de boynumun dibine vurmuştu. Çok garip.

Normalleştirmişler.” ifadesiyle; **hemcinsleri ile uğraşması** kodu Pınar Hanım’ın, *“Kadınlar erkeklerle çok uğraşmıyorlar. Genelde hemcinsleri ile çok uğraşıyorlar.”* ifadesiyle; **hatasını kabul etmemesi** kodu Pınar Hanım’ın, *“Kadınlarda nedense o yok. Ben hata yapmadım ki diyorlar.”* ifadesiyle; **aşağılık kompleksi olması** kodu Pınar Hanım’ın, *“Girdiğim bütün kliniklerde hep böyle değişik kafalardalar. Bu saptamada ne kadar doğru gerçi tartışılır ama kadın asistanlarda böyle değişik bir durum var. Ben de daha adını tam koyamadım ama. Kadın asistanlarda aşağılık kompleksi var.”* ifadesiyle; **problem yaşanması, çekememezlik olması** kodları Pınar Hanım’ın, *“Daha çok aynı mevkide olduğum kişilerle tartışmalarımız oldu. Aslında benim pozisyonumda olan tek bir kadınla problem yaşadık. En son çalıştığım yerde teknisyen olarak çalışan bir kadın daha vardı. Diğer çalışan üç kişi erkekti. 5 yıldır orada çalışan bir kadındı. Çekememezlik oldu. Bir anda benim kendimi göstermem mi kötü hissettirdi. Sanırım laboratuvarın gözdesi olmayı sevmiş bir arkadaştı.”* ifadesiyle; **entrika çevirmesi** kodu Özgecan Hanım’ın, *“Anladım ki benim köye gitmemi sağlayıp kendisi odaya yerleşip rahat rahat bütün hamileliğini merkezde geçirmeyi düşünüyormuş. Bunu sonradan anlıyorsunuz. Bu çok üzüyor. Dostun, arkadaşın olarak görüyorsun. Konuşuyorsun ediyorsun. Sonra bir bakıyorsun ki entrikaya kurban gitmişsin.”* ifadesiyle desteklenmektedir.

Kadın mevkidaşlar için ifade edilen olumsuz görüşlere ilişkin kodlar Şekil 16’da sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 16: Kadın Mevkidaşlar İçin İfade Edilen Olumsuz Görüşler

Şekil 16 incelendiğinde kadın mevkidaşlar için ifade edilen olumsuz görüşlerin, “**yapıcı rekabet ortamı yaratmaması, sıkıntı yaratması, kendini üstün görmesi, kıskançlık yapması, hata bulmaya çalışması**” kodlarında yoğunlaştığı görülmektedir.

Kadın mevkidaşların, aşağılık kompleksi olduğu, hata bulmaya çalıştıkları, kendi hatalarını kabullenemedikleri, genellikle hemcinsleri ile uğraşıp erkeklerle çok uğraşmadıkları, yapıcı rekabet ortamını kuramadıkları, yarış ortamı yarattıkları, sıkıntılı oldukları, sevimsiz oldukları ifade edilmiştir.

Kadın mevkidaşların, fiziksel şiddeti normalleştirdiği, daha fazla ezmeye ve sindirmeye çalıştığı, kendilerini diğer mevkidaşlarından üstün gördüğü, hemcinslerinin varlığını kabul etme aşamasında sıkıntı yaşattığı, gereksiz yere

küstüğü, kıskançlık yaptığı, ön plana çıkan kişiyi kıskandığı, bencil olduğu, her şeye sadece kendisinin sahip olmak istediği, objektif olmadığı ifade edilmiştir.

Katılımcı kadın mevkidaşlarının birbirlerine karşı hırs yaptığını, ikimizde kadınsak yükselen ben olmalıyım diye düşündüğünü, erkeğin yükselmesi durumunda böyle bir şey düşünmediğini ifade etmektedir. Kadının, erkeğin terfi etmesi durumuna karşı olumsuz tepki vermemesinin sebebi, kadınların erkeklere karşı olan anaç tavrıyla; erkeğin, sürekli çalışacağı, çalışmak zorunda olduğu, evin direği olduğu düşüncesiyle ve kadın çalışmasa olur anlayışına sahip olmasıyla açıklanmaktadır.

Çalışma ortamında en çok aynı mevkide çalıştığı kadın çalışma arkadaşları ile problem yaşadığını ifade eden katılımcı, kadın mevkidaşının kendisini çekemediğini, kendisini göstermesinin, çalışma arkadaşının kötü hissetmesine neden olduğunu ifade etmektedir.

Kadın mevkidaşların erkeklere göre kötü olduğunu ifade eden katılımcı bu durumun sebebini duygularını yönetemeyen ve kendini kontrol edemeyen kadınların erkek mevkidaşlara göre daha zor olması ile açıklamıştır. Kadınların yapısı kaynaklı olarak yaşanan olayların nedeninin ne olduğunun çözülemeyebileceği, konunun altından çok basit konuların çıkabileceği, verilen tepkinin nedeninin o anda yaşanan olayla ilgisi olmayabileceği, içe dönük tepkilerle karşılaşılabileceği ifade edilmiştir.

Sevmediği kadın mevkidaşları olduğunu ifade eden katılımcı, kadın mevkidaşların laf taşıyarak işveren ile yakın ilişki kurmaya çalıştığını, bu şekilde davrandıklarında diğer çalışanlardan üstün olduklarını düşündüklerini ifade etmektedir.

Dostu olarak gördüğü kadın mevkidaşının entrika çevirdiğini ifade eden katılımcı, kadın mevkidaşının çalışma ortamındaki fiziksel imkanlardan daha rahat

faydalanabilmek amacıyla kendisinin başka bir yere gitmesi için çaba harcadığını, bu durumu sonradan fark ettiğini ve çok üzüldüğünü ifade etmektedir.

Değerlendirmeler sonucunda, kadın mevkidaşlara yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumsuz görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, mevkidaşlarına yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmiştir.

3.2.1.2.2.3. Kadınların Erkek Mevkidaşlarına Yönelik Görüşleri Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların erkek mevkidaşlarına yönelik görüşlerinden elde edilen veriler, **“kadınların erkek mevkidaşlarına yönelik görüşleri”** kodu altında yer alan, olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında incelenmiştir.

- **Olumlu Görüşler**

Katılımcıların erkek mevkidaşlar ile ilgili ifadelerinden elde edilen olumlu görüşler, **“erkek mevkidaş tercih edilmesi, anlaşılabilir olması, kışkanç olmaması, alıngan olmaması, küsmemesi, çözüm yolu bulması, kaprisli olmaması, yükselmesine olumlu bakılması, kadın işi olarak görülen işlerde başarılı olması, problem yaşanmaması, yapıcı rekabet ortamı yaratması, hatasını kabul etmesi”** kodları altında birleştirilmiştir. Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Erkek mevkidaşlar için oluşturulan, **erkek mevkidaş tercih edilmesi, anlaşılabilir olması, kıskanç olmaması, alingan olmaması, küsmemesi, çözüm yolu bulması, kaprisli olmaması** kodları Tuba Hanım'ın, *“Ben çalışma arkadaşlarımla erkekler olmasını daha çok isterdim. Çünkü daha net, daha anlaşılır. Daha nasıl diyeyim kıskanç değiller. Alinganlıklar düzeyleri yok. Küsmek gibi olayları yok. O yüzden ben erkeklerle daha iyi anlaşıyordum. Daha net daha kestirmeden çözüm bulabiliyorlardı. Ve kaprisleri yoktu.”* ifadesiyle; **yükselmeye olumlu bakılması** kodu Selda Hanım'ın, *“Ben de bayanım oda bayan ama ben yükselirim. Erkeklerde çok fazla öyle olmuyor. Ya ne bileyim yani bu durum bayanların düşüncesi mi? Erkek zaten ömür boyu çalışmak zorunda düşüncesi olur ya. O yükselsin zaten sürekli çalışacak düşüncesinden mi artık. Kadınlar biraz anaç düşünürler ya. Onunla alakalı olabilir. Erkeklerle karşı anaç düşünebilirler. Çünkü bazı kadınlar erkek evin direği gibi düşünür ya. Sonuçta erkek çalışmak zorundadır. Bir hayatı sürdürmek zorundadır. Bazı kadınlarda bayan çalışmasa da olur düşüncesi olur. O yüzden erkek ile anlaşmak daha kolay oluyor. Yükselse de demiyorsun bir erkek yükseldi.”* ifadesiyle; **kadın işi olarak görülen işlerde başarılı olması** kodu Seda Hanım'ın, *“Ben hep tekstil işini kadın işi sanıyordum. Erkekler bizden güzel dikiyordu.”* ifadesiyle; **problem yaşanmaması** kodu Seda Hanım'ın, *“Erkeklerin hiçbiri ile sorun yaşamadım. Zaten 4-5 erkek vardı. Ütüdeydiler. Paketlemedeydiler. İki makineci vardı. Onlarla da gayet iyiydik.”* ifadesiyle; **yapıcı rekabet ortamı yaratması** kodu Pınar Hanım'ın, *“Gerçekten erkek çalışma arkadaşımınla daha iyi işler ortaya koyabilmek için aramızda tatlı bir rekabet vardı”* ifadesiyle; **hatasını kabul etmesi** kodu Pınar Hanım'ın, *“Kadın asistanların birçok hataları ortaya çıkıyordu. Bunu yeni olarak bana yıkmaya çalışıyorlardı. Bunu erkeklerde hiç görmedim.”* ifadesiyle desteklenmektedir.

Erkek mevkidaşlar için ifade edilen olumlu görüşlere ilişkin kodlar Şekil 17'de sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 17: Erkek Mevkidaşlar İçin İfade Edilen Olumlu Görüşler

Şekil 17 incelendiğinde erkek mevkidaşlar için ifade edilen olumlu görüşlerin, “**anlaşılabilir olması**” kodunda yoğunlaştığı görülmektedir. Üzerinde yoğunlaşılan diğer olumlu görüşler, “**erkek mevkidaş tercih edilmesi, yükselmesine olumlu bakılması**” kodları altında birleştirilmiştir.

Erkek mevkidaşların; hatalarını kabullendiği, iyi işler ortaya koymak için yapıcı bir rekabet ortamı oluşturduğu, tepkilerinin altında farklı nedenler olmadığı, daha anlaşılabilir olduğu ifade edilmiştir.

Mevkidaşlarının erkek olmasını tercih ettiğini ve erkeklerle daha iyi anlaştığını ifade eden katılımcı, tercihi üzerinde etkili olan faktörleri; erkek mevkidaşlarının daha anlaşılabilir olması, kıskanç olmaması, alıngan olmaması, küsmemesi, daha kolay çözüm yolu bulması ve kaprisli olmaması olarak ifade etmektedir.

Mevkidaş tercihinin erkekler olduğunu ifade eden katılımcı, bir yükselme olacaksa erkeğin yükselmesini tercih edeceğini ifade etmiştir. Katılımcı erkeklerin çalışmasının zorunlu olduğu düşüncesiyle erkeğin yükselmesi durumunda bir erkek yükseldi diye düşünülmediğini, bu nedenle erkeklerle çalışmanın daha kolay olduğunu ifade etmektedir.

Çalıştığı ortamdaki erkek mevkidaşların hiçbiriyle problem yaşamadığını ifade eden katılımcı, yaptıkları işin önceden kadın işi olduğunu sandığını ancak erkeklerin işi kadınlardan daha güzel yaptığını ifade etmektedir.

Değerlendirmeler sonucunda, erkek mevkidaşlara yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumlu görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, erkek mevkidaşlarına yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmiştir.

• Olumsuz Görüşler

Katılımcıların erkek mevkidaşlar ile ilgili ifadelerinden elde edilen olumsuz görüşler, **“işten kaytarması, yalakalık yapması, arkasını toplama gerekliliği olması, dağınık çalışması, kadın ilişkilerine karşı ön yargılı olması”** kodları altında birleştirilmiştir. Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Erkek mevkidaşlar için oluşturulan, **işten kaytarması, yalakalık yapması, arkasını toplama gerekliliği olması ve dağınık çalışması** kodları Melisa Hanım'ın, "*Veli dersen, zır pırt sigara molasında olan, yukarıdakilere yalakalık olsun diye her verilen işe eyvallah çeken bir tiptir. Laboratuvarda Veli'nin arkasını topluyorum. Erkekler çok dağınık çalışıyorlar.*" ifadesiyle; **kadın ilişkilerine karşı ön yargılı olması** kodu Sevgi Hanım'ın, "*Mesela bizim zümredeki erkek olan arkadaşımız hep söyler. Oda ne kadar çok kadın doldu. Dedikoduya başlayacaksınız. Durduk yere canımı sıkacaksınız der. Sürekli onun ağzında kadın dediğin dedikodu yapar. Boş boş konuşup dedikodu yapacağınıza soru çözün diyor. Şakayla karışık espri ama biraz da gerçekliği de var. Onun ön yargısı var.*" ifadesiyle desteklenmektedir.

Erkek mevkidaşlar için ifade edilen olumsuz görüşlere ilişkin kodlar Şekil 18'de sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.

Dağınık Çalışması
İşten Kaytarması

Arkasını Toplama Gerekliliği Olması Kadın İlişkilerine Karşı Ön Yargılı Olması Yalakalık Yapması

Şekil 18: Erkek Mevkidaşlar İçin İfade Edilen Olumsuz Görüşler

Şekil 18 incelendiğinde erkek mevkidaşlar için ifade edilen olumsuz görüşlerin, “arkasını toplama gerekliliği olması” kodunda yoğunlaştığı görülmektedir.

Erkek mevkidaşın arkasının topladığı, çok dağınık çalıştığı, işten kaydardığı, üstlerine yalakalık yaptığı ifade edilmiştir. Erkek mevkidaşının kadın çalışanlara karşı ön yargılı olduğunu ifade eden katılımcı, mevkidaşının buldukları ortamda ne kadar fazla kadın olduğunu söylediğini; dedikoduya başlayacaksınız, canımı sıkacaksınız dediğini; sürekli olarak kadın dediğin dedikodu yapar düşüncesini dile getirdiğini; boş boş konuşup dedikodu yapacağınıza çalışın ifadeleri ile espri yapıyor gibi davranarak gerçek düşüncelerini dile getirdiğini ifade etmektedir.

Değerlendirmeler sonucunda, erkek mevkidaşlara yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumsuz görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, mevkidaşlarına yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmiştir.

3.2.1.2.3. Astlara Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların astlarına yönelik görüşleri, “**astlar için tarafsız görüşler**”, “**kadınların kadın astlarına yönelik görüşleri**” ve “**kadınların erkek astlarına yönelik görüşleri**” olmak üzere üç kod altında incelenmiştir. “**Kadınların kadın astlarına yönelik görüşleri**” ve “**kadınların erkek astlara yönelik görüşleri**” kodları altındaki veriler olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında incelenmiştir.

3.2.1.2.3.1. Astlar İçin Tarafsız Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların kadın ve erkek astlar ile ilgili ifadelerinden elde edilen tarafsız görüşler, “**cinsiyet tercihi olmaması, cinsiyete göre ayırım olmaması, cinsiyetin değil üslubun önemli olması**” kodları altında birleştirilmiştir. Astlar için tarafsız görüşler kodu kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri sunulmuştur.

Astlar için tarafsız görüşler kodu kapsamındaki alt kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Astlar için oluşturulan, **cinsiyet tercihi olmaması** kodu Ceren Hanım’ın, “*Seçme durumu olduğunda astımlarımı kadın-erkek karışık tercih ederim.*” ifadesiyle; **cinsiyete göre ayırım olmaması** kodu Münevver Hanım’ın, “*Erkek olarak da bayan olarak da astlarım arasında hiçbir ayırım yapmam.*” ifadesiyle; **cinsiyetin değil üslubun önemli olması** kodu Zübeyde Hanım’ın, “*Kadın astlarım oldu. Yine bir sıkıntı yaşamadım. Yani çünkü bence burada üslup çok önemlidir. Özellikle kadın kadına ya da kadın erkeğe, erkek erkeğe gibi ayırımlardan ziyade iş hayatında üslup her şeydir.*”

ifadesiyle; **farklı cinsiyetin hakimiyetinin kolay kabul edilmesi** kodu Nihal Hanım'ın, *“Karşı tarafın hakimiyetini bence iki cinste daha kolay kabul ediyor.”* ifadesiyle desteklenmektedir.

Astlar için ifade edilen tarafsız görüşlere ilişkin kodlar, Şekil 19'da sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.





Şekil 19: Astarlar için İfade Edilen Tarafsız Görüşler

Şekil 19 incelendiğinde astarlar için ifade edilen tarafsız görüşlerin, “**cinsiyet tercihi olmaması**” ve “**cinsiyete göre ayırım olmaması**” kodlarında yoğunlaştığı görülmektedir.

Astlarla kurulan ilişkilerde cinsiyetin bir etken olmadığı yönünde görüş bildirilmiştir. Katılımcılar tarafından, astların kadın-erkek karışık olmasının tercih edileceği, astlar arasında cinsiyete dayalı bir ayırım yapılmadığı; ast seçiminde cinsiyete yönelik bir tercihin olmadığı, astlar değerlendirilirken deneyime önem verildiği ifade edilmiştir.

Kadın astlarıyla herhangi bir sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcı kadın ya da erkek olmanın değil üslubun önemli olduğunu, üslubun belirli bir seviyede olması durumunda hiç kimse ile bir problem yaşamamanın mümkün olmadığını ifade etmiştir.

Çalışma ortamına yeni katılan astları ile arasında tam bir ast- üst ilişkisi olduğunu ifade eden katılımcı, kadınlara ve erkeklere karşı farklı tutum sergilemediğini, iki cinsiyetin de karşı cinsiyetin hakimiyetini daha kolay kabul ettiğini ifade etmiştir.

Değerlendirmeler sonucunda, astlara yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirilmediği, tarafsız görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, astlarına yönelik görüşlerini ifade ederken, bireylerle ilgili diğer değişkenleri dikkate almış ve üstlerine yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmemiştir.

3.2.1.2.3.2. Kadınların Kadın Astlarına Yönelik Görüşleri Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların kadın astlarına yönelik görüşlerinden elde edilen veriler, **“kadınların kadın astlarına yönelik görüşleri”** kodu altında yer alan, olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında incelenmiştir.

• Olumlu Görüşler

Katılımcıların kadın astları ile ilgili ifadelerinden elde edilen olumlu görüşler, **“problem yaşanmaması, astın başarısından mutlu olunması, talimatları yerine getirmesi, rahat olunabilmesi, ast tercihinin kadın olması”** kodları altında birleştirilmiştir. Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Kadın astlar için oluşturulan, **problem yaşanmaması** kodu Tuba Hanım'ın, *“Bayan öğretmen arkadaşlarla ilişkim iyi. Herhangi bir sıkıntı genel anlamda yaşamıyorum.”* ifadesiyle; **astın başarısından mutlu olunması** kodu Emine Hanım'ın, *“Eğer ters yapmazsa ben ona belirli bir süre eğitim verip arkasında onun açılışında da orada olmak isterim yani. Öğrencim gibi mutlu olurum.”* ifadesiyle; **talimatları yerine getirmesi** kodu Selda Hanım'ın, *“Çalışma ortamımda bayanlara daha çok sözüm geçiyor.”* ifadesiyle; **rahat olunabilmesi** kodu Emine Hanım'ın, *“Kadın astlarla daha rahatsız. Bak mini etek ile oturabiliyoruz. Daha rahatız.”* ifadesiyle; **ast tercihinin kadın olması** kodu Seda Hanım'ın, *“Astlarımı seçecek olsam kadınları seçerim ya. Daha çok paraya ihtiyacı var. Daha çok erkeklere ihtiyacı olmasın. Kadınların biraz daha kendine güveni gelsin.”* ifadesiyle desteklenmektedir.

Kadın astlar için ifade edilen olumlu görüşlere ilişkin kodlar Şekil 20'de sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.

Rahat Olunabilmesi

Problem Yaşanmaması

Talimatları Yerine Getirmesi

Astın Başarisından Mutlu Olunması

Ast Tercihinin Kadın Olması

Şekil 20: Kadın Astar İçin İfade Edilen Olumlu Görüşler

Şekil 20 incelendiğinde kadın astlar için ifade edilen olumlu görüşlerin, “**problem yaşanmaması**” kodunda yoğunlaştığı görülmektedir. Üzerinde yoğunlaşilan ikinci kod, “**astın başarısından mutlu olunması**” olarak belirlenmiştir.

Kadın astların avantajlı yönleri, çalışma ortamında daha rahat olunabilmesi, mini etek giyilebilmesi, sözünün daha çok geçirilebilmesi olarak ifade edilmiştir.

Kadın astları ile sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcı, üslubun bu konuda her şey olduğunu, üslubun seviyesini koruduktan sonra hiç kimse ile bir problem yaşanmasının mümkün olmadığını ifade etmektedir.

Ast tercihinin kadınlar olduğunu ifade eden katılımcı, tercih sebebini kadınların paraya daha çok ihtiyacı olmasıyla; kadınların, erkeklere ihtiyacının olmamasını ve kendilerine güvenmelerini istemesiyle açıklamıştır.

Katılımcı astının kendisine ait bir iş yeri açmasına destek vereceğini, yardımcı olacağını, eğer kendisine ters bir tavırda bulunmazsa eğitim verdiği birinin iş yeri açılışında bulunmak isteyeceğini, öğrencisi gibi mutlu olacağını, gurur duyarak ben yetiştirdim demek istediğini ifade etmektedir.

Kadın astları ile ilişkilerinde bir sorun yaşamadığını ifade eden katılımcı üstlerinden bir şeyler öğrenememiş biri olarak bunu astlarına yaşatmamaya çalıştığını, işin bir şekilde ilerleyeceğini ve çok öncelikli olmadığını hissettirdiğini, anlayış içerisinde bir çalışma ortamı için çabaladığını ifade etmektedir.

Değerlendirmeler sonucunda, kadın astlara yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumlu görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, astlara yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmiştir.

• Olumsuz Görüşler

Katılımcıların kadın astları ile ilgili ifadelerinden elde edilen olumsuz görüşler, **“otoritenin kadına yakıştırılmaması, kadın ast ile çalışmanın zor olması, duygu temelli iletişim kurması, sübjektif olması, dişil olmanın olumsuz etkisi, problem çıkarması, dedikodu yapması, ilgi alanlarının uyuşmaması, gereksiz ayrıntılara takılması, beklentilerinin fazla olması, üst yönetimin maşası olması”** kodları altında birleştirilmiştir. Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Kadın astlar için oluşturulan, **otoritenin kadına yakıştırılmaması** kodu Seda Hanım'ın, *"Ya kadınlar sürekli erkekler tarafından yönetildiği için böyle algılanıyor. Oda olabilir. Evde erkeğin sözü geçince sürekli kadın kadını zaten dinlemiyor. Ama eşim yapın dediğinde çok rahatlıkla yapıyorlardı. Ama sen bir şey dediğin zaman biraz daha pasif davranılıyordu."* ifadesiyle; **kadın ast ile çalışmanın zor olması, duygu temelli iletişim kurması, sübjektif olması, dışıl olmanın olumsuz etkisi** kodları Nihal Hanım'ın, *"Evet kadın astlarla çalışıyorum. Yine daha zor. Duygulara o cinsiyetçilik yükleniyor. Bastırıldığında çok tepkisel oluyor. Dolayısıyla daha duygu temelli bir iletişim metodu var. Yine sübjektiflik olabilir. Erkek de sübjektiflik oluyor. Erkeğin de öylesi var. Dışıl yönü baskınsa erkekte de sübjektif bir durumsa çok öznelse yaptığın eleştiri çok kişisel algılanıp çok duygusal tepki verilebiliyor."* ifadesiyle; **problem çıkarması** kodu Seda Hanım'ın, *"Sorunları genelde kadınlar çıkarıyor. Şurayı aliver diyorum. Kadın çıkmıyor. Ama erkek hiç sesini çıkarmadan çıkıp alıyordu."* ifadesiyle; **dedikodu yapması** kodu Selda Hanım'ın, *"Çalıştığım iş yerinde iki bayan iki erkek personelim var. İki bayanla bir aradayken birisi geliyor onu anlatıyor. Ötekisi geliyor onu anlatıyor. Yani biri birini anlatıyorlar."* ifadesiyle; **ilgi alanlarının uyuşmaması** kodu Tuba Hanım'ın, *"Sürekli düdüklü tencere muhabbeti, kuru fasulye muhabbeti, kayın valide muhabbeti... Bakın eğitilmiş de olsa maalesef böyle oluyor. Makyaj muhabbeti, kılık kıyafet alma alışveriş muhabbeti beni sıktığı için, konuları, günlük hayattaki ilgi ve istek alanları beni yorduğu için ben kadınlarla konuşamıyorum."* ifadesiyle; **gereksiz ayrıntılara takılması, beklentilerinin fazla olması**, kodları Tuba Hanım'ın, *"Gereksiz ayrıntı beni yoruyor. Uzun uzun açıklamalar yapmak, gereğinden fazla memnun etme ilgi ve istekleri, beklentileri açısından kadın öğretmenler beni yorduğu için erkek öğretmenlerle, erkek arkadaşlarla daha iyi anlaşmışımı söyleyebilirim."* ifadesiyle; **üst yönetimin maşası olması** kodu Aylin Hanım'ın, *"En alt kademedeki kadını yolluyorlar. Ezmeye şey yapmaya. Bunlar bizi buradan yıldırıp göndermeyi istiyorlarmış. Gidin merkeze diyorlar."* ifadesiyle desteklenmektedir.

Kadın astlar için ifade edilen olumsuz görüşlere ilişkin kodlar Şekil 21’de sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 21: Kadın Astlar için İfade Edilen Olumsuz Görüşler

Şekil 21 incelendiğinde kadın astlar için ifade edilen olumsuz görüşlerin, “**otoritenin kadına yakıştırılmaması**” kodunda yoğunlaştığı görülmektedir. Görüşlerin yoğunlaştığı ikinci kod, “**kadın ast ile çalışmanın zor olması**” olarak belirlenmiştir.

Kadın astlarla çalışmanın daha zor olduğunu ifade eden katılımcı, kadın astlarla duygu temelli iletişim kurulduğunu ve kadın astların sübjektif olduğunu ifade etmektedir. Erkeklerin de sübjektif olabildiği ifade edilmiş bunun nedeni erkeğin dişil

yönünün baskın olmasıyla açıklanmıştır. Sübjektifliğin insanın sorunu olduğu ancak kadınlarda daha fazla yaşandığı ifade edilmiştir.

Kadın astın kadın yöneticiye karşı tavrının farklı olduğu, kadının otorite ile eşleştirildiği durumlarda astı olan kadınların sinirlenebileceği, otoritenin erkeğe yakıştırıldığı ifade edilmektedir. Kadınları yönetmenin zor olduğu, kadın üstün talimatlarına karşı kadın astın pasif davrandığı ve kadın olduğu için üstünü dikkate almadığı, erkek söylediği zaman kadın astın hemen görevi yerine getirdiği, sorunları genellikle kadınların çıkardığı ifade edilmiştir. Kadınların sürekli erkekler tarafından yönetilmesi ve evde erkeğin sözünün geçmesi nedeniyle kadının kadını dinlemediği ifade edilmiştir.

Kadın astın, gereksiz ayrıntılara takılmasının, üstlerini savunma yapmak durumunda bırakmasının, gereğinden fazla beklentilerinin olmasının yorucu olduğu ifade edilmiştir. Kadınların sürekli düdüklü tencere, kuru fasulye, kayınvalide, makyaj, alışveriş konulu muhabbetlerinin sıkıcı ve gündelik hayattaki ilgi alanlarının yorucu olduğu bu nedenlerle kadınlarla konuşulmadığı ifade edilmektedir. Kadın astların birbirleri hakkındaki olayları üstlerine anlattığı; en alt kademedeki çalışanları kullanarak çalışma arkadaşlarını ezmeye çalıştığı ifade edilmiştir.

Değerlendirmeler sonucunda, kadın astlara yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumsuz görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, astlara yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmiştir.

3.2.1.2.3.3. Kadınların Erkek Astlarına Yönelik Görüşleri Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların erkek astlarına yönelik görüşlerinden elde edilen veriler, “**kadınların erkek astlarına yönelik görüşleri**” kodu altında yer alan, olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında incelenmiştir.

• Olumlu Görüşler

Katılımcıların erkek astları ile ilgili ifadelerinden elde edilen olumlu görüşler, “**iyi anlaşılması, dedikodu yapmaması, kadın yöneticinin uyarılarını kaldırabilmesi, çatışmanın kolay çözülmesi, ilgi alanlarının paylaşılması, gereksiz ayrıntıya takılmaması, kadının otoritesini kabullenmesi**” kodları altında birleştirilmiştir. Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Erkek astlar için oluşturulan, **iyi anlaşılması** kodu Tuba Hanım’ın, “*Ama erkek öğretmenlerle dediğim gibi daha net anlaşıyorum. Toplumda da öyle.*” ifadesiyle; **dedikodu yapmaması** kodu Selda Hanım’ın, “*Çalıştığım iş yerinde iki bayan iki erkek personel var. İki bayanla bir aradayken birisi geliyor onu anlatıyor. Ötekisi geliyor onu anlatıyor. Yani biri birini anlatıyorlar. Ama erkeklerde hiç böyle problem olmuyor.*” ifadesiyle; **kadın yöneticinin uyarılarını kaldırabilmesi, çatışmanın kolay çözülmesi** kodları Nihal Hanım’ın, “*Sen bir laf söylediğinde erkek çalışanı o kadar acıtmıyor. Ama bir erkek yönetici söylediğinde daha ağır oluyor.*”

Kadını daha rahat kaldırıyor. Erkeği kaldıramıyorlar. Erkekler için belki de bayan yönetici ile çalışmak avantaj olabilir. Benim içinde bu çatışma çözümü daha kolay oluyor. Tatlı konuştuğun da o gardı indirebiliyorsun.” ifadesiyle; **ilgi alanlarının paylaşılması** kodu Tuba Hanım'ın, *“Erkek arkadaşlarımla daha fazla siyaset konuşabiliyordum. Felsefe konuşabiliyordum. Ya da ekonomi, ülkenin gidişatını konuşabildiğim için erkek arkadaşlarla oturmayı, sohbet etmeyi ve çalışmayı daha çok seviyorum.”* ifadesiyle; **gereksiz ayrıntıya takılmaması** kodu Tuba Hanım'ın, *“Ama erkek öğretmenlerle dediğim gibi daha net anlaşıyorum. Gereksiz ayrıntıya takılmıyorlar.”* ifadesiyle; **kadının otoritesini kabullenmesi** kodu Seda Hanım'ın, *“Elma toplayan erkekler de vardı. Onlar iyiydi. Yazık. Hiç sesleri çıkmıyor. Sorunları genelde kadınlar çıkarıyor. Şurayı aliver diyorum. Kadın çıkmıyor. Ama erkek hiç sesini çıkarmadan çıkıp alıyordu.”* ifadesiyle desteklenmektedir.

Erkek astlar için ifade edilen olumlu görüşlere ilişkin kodlar Şekil 22'de sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 22: Erkek Astar İçin İfade Edilen Olumlu Görüşler

Şekil 22 incelendiğinde erkek astlar için ifade edilen olumlu görüşlerin, “**iyi anlaşılması**” ve “**dedikodu yapmaması**” kodlarında yoğunlaştığı görülmektedir.

Erkek astların; talimatları yerine getirdikleri, itiraz etmeden söylenenleri yaptıkları, daha net ve anlaşılabilir oldukları, gereksiz ayrıntılara takılmadıkları, dedikodu yapmadıkları ifade edilmiştir. Siyaset, felsefe, ekonomi, ülkenin gidişatı gibi

konuların konuşulabilmesi sebebiyle erkeklerle çalışmanın daha çok sevildiği ifade edilmiştir.

Kadın yöneticinin söylediklerinin erkek çalışanı incitmediği, erkek çalışana erkek üstün sözlerinin daha ağır geldiği, erkek astın kadının söylediklerini daha rahat kaldırdığı, bu nedenlerle erkek astlar için kadın yönetici ile çalışmanın avantajlı olduğu ifade edilmiştir. Katılımcı tarafından, erkek astla yaşanan çatışmaya daha kolay çözüm bulunduğu; tatlı dille konuşulduğunda, duygular ifade edildiğinde, erkek astın gardını indirdiği ifade edilmiştir.

Değerlendirmeler sonucunda, erkek astlara yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumlu görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, astlara yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmiştir.

• Olumsuz Görüşler

Katılımcıların erkek astları ile ilgili ifadelerinden elde edilen olumsuz görüşler, “**erkek ast istenmemesi, dişil yönü baskın olması durumunda sübjektif olması, dişil yönü baskın olması durumunda duygusal tepki vermesi**” kodları altında birleştirilmiştir. Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Erkek astlar için oluşturulan, **erkek ast istenmemesi** kodu Emine Hanım'ın, *"Astımın ve üstümün erkek olmasını istemem. Kesinlikle istemem."* ifadesiyle; **dişil yönü baskın olması durumunda sübjektif olması, dişil yönü baskın olması durumunda duygusal tepki vermesi** kodları Nihal Hanım'ın, *"Erkeklerde de sübjektiflik oluyor. Erkeğin de öylesi var. Dişil yönü baskınsa erkekte de sübjektif bir durumsa, çok öznelse, yaptığın eleştiri çok kişisel algılanıp çok duygusal tepki verilebiliyor."* ifadesiyle desteklenmektedir.

Erkek astlar için ifade edilen olumsuz görüşlere ilişkin kodlar Şekil 23'de sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 23: Erkek Astlar için İfade Edilen Olumsuz Görüşler

Şekil 23 incelendiğinde erkek astlar için ifade edilen olumsuz görüşlerin, **“erkek ast istenmemesi”** kodunda yoğunlaştığı görülmektedir.

Astının erkek olmasını kesinlikle istemeyeceğini ifade eden katılımcı, bu durumun nedenini rahat davranmak istemesiyle ve kıyafetlerine dikkat etmek istememesiyle açıklamaktadır.

Erkek astların da sübjektif olabildiği ve eleştirileri kişisel algılayıp duygusal tepki verebildiği ifade edilmiştir. Erkek astların sübjektif olmasının ve duygusal tepkiler vermesinin sebebi dişil yönünün baskın olması ile ilişkilendirilmiştir.

Değerlendirmeler sonucunda, erkek astlara yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumsuz görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, astlara yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmiştir.

3.2.1.2.4. Çalışma Ortamının Genel Durumuna Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların çalışma ortamının genel durumuna yönelik görüşleri, “**çalışma ortamı için tarafsız görüşler**”, “**kadınların kadınlarla birlikte olduğu çalışma ortamına yönelik görüşler**” ve “**kadınların erkeklerle birlikte olduğu çalışma ortamına yönelik görüşler**” olmak üzere üç kod altında incelenmiştir. “**Kadınların kadınlarla birlikte olduğu çalışma ortamına yönelik görüşler**” ve “**kadınların erkeklerle birlikte olduğu çalışma ortamına yönelik görüşler**” kodları altındaki veriler olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında değerlendirilmiştir.

3.2.1.2.4.1. Çalışma Ortamı İçin Tarafsız Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların çalışma ortamı ile ilgili ifadelerinden elde edilen tarafsız görüşler, “**cinsiyetin değil karakterin önemli olması, cinsiyete göre çalışma arkadaşının değerlendirilmemesi, cinsiyete göre tutumların farklılaşmaması, cinsiyete yönelik bakış açısının deneyimlerden etkilenmesi**” kodları altında birleştirilmiştir. Çalışma ortamı için tarafsız görüşler kodunun alt kodlarını destekleyen

verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri sunulmuştur.

Çalışma ortamı için tarafsız görüşler kodu kapsamındaki alt kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Çalışma ortamı için oluşturulan, **cinsiyetin değil karakterin önemli olması** kodu Zübeyde Hanım'ın *"Her şey kişiye göre değişiyor. İlk çalıştığım ortam, endüstri çok farklıydı. Kadınların çoğunlukta olduğu bir ortamdı. Ve iyi bir yer değildi. Çok fazla kadın bir araya gelip mutluluğu ya da huzuru çağrıştırmayıp daha farklı dedikodu, gıybet tarzı şeyleri çağrıştırmıştı. Şu anda da kadınların domine olduğu bir yerdeyim ve daha farklı ilerliyor. Ya da sizin nereden baktığınıza bağlı olarak değişiyor. Burada da vardır tabi öyle kişiler ama uzak durursunuz. Kendinize belli yakın kişiler seçersiniz ve her şeyin iyi tarafına odaklanırsınız."* ifadesiyle; **cinsiyete göre çalışma arkadaşının değerlendirilmemesi** kodu Münevver Hanım'ın, *"Bence bir ortamda kadın ile çalışmakla erkekle çalışmak arasında fark yok. Ya da ben çalıştığım ortamda hiç böyle bir fark yaşamadım. Yaşatılmadı. Yani tabi ki bunun zorluklarını yaşayan kadınlar ve erkekler vardır. Ama ben hiç böyle bir ortamda çalışmadım."* ifadesiyle; **cinsiyete göre tutumların farklılaşmaması** kodu Zübeyde Hanım'ın, *"Çalışma hayatımda kadınlara olan tutumlarımla erkeklere olan tutumlarım arasında kesinlikle farklılık yoktur."* ifadesiyle; **cinsiyete yönelik bakış açısının deneyimlerden etkilenmesi** kodu Zübeyde Hanım'ın, *"Kişilerin neyi referans aldıklarına bağlı olarak değişiyor. Her çalıştıkları yer benim ilk çalıştığım yer gibiyse. Ben hep aynı tarz yerlerde çalışmış olsaydım. Bu yorumu belki bende yapardım. Çok fazla kadından çok hayır gelmiyor diyebilirdim. Şu an bizim satış ekibimizde yanılmıyorsam 15 kişi var. Ve sadece bir tanesi erkek. Ve bir problem yok. Yani her şey çok güzel işliyor."* ifadesiyle desteklenmektedir.

Çalışma ortamı için ifade edilen tarafsız görüşlere ilişkin kodlar Şekil 24'te sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 24: Çalışma Ortamı için İfade Edilen Tarafsız Görüşler

Şekil 24 incelendiğinde çalışma ortamı için ifade edilen tarafsız görüşlerin, **“cinsiyetin değil karakterin önemli olması, cinsiyete göre çalışma arkadaşının değerlendirilmemesi”** kodlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Üzerinde yoğunlaşılan diğer bir kod, **“cinsiyete göre tutumların farklılaşmaması”** olarak belirlenmiştir.

Katılımcılar tarafından çalışma ortamındaki kişilerin erkek ya da kadın olmasının avantajının ya da dezavantajının olmadığı, erkekle çalışmakla kadınl

çalışmak arasında bir fark olmadığı, kişinin karakterine göre farklılığın oluşabileceği, kadın ya da erkek olarak genelleme yapılamayacağı, bazen erkeklerle bazen kadınlarla çalışmanın daha iyi olacağı, çalışma hayatında iletişime kapalı olan kadınların ve erkeklerin sistem tarafından eleneceği, çalışma arkadaşının kadın ya da erkek olması tercihiyle ilgili bir genelleme yapılamayacağı ifade edilmiştir.

Çalışma ortamında acımasız erkeklerin de kadınların da olduğu, engelli olunması sebebiyle sergilenen olumsuz davranışların kişilerin cinsiyetleri ile ilişkili olmadığı, kadın çalışanların da erkek çalışanların da dedikodu yaptığı, sadece kadınların dedikodu yaptığının düşünülmesinin ön yargı olduğu ifade edilmiştir.

Çalışma hayatında kadınlara karşı olan tutumlarla erkeklere karşı olan tutumlar arasında bir farklılık olmadığı, karşıdaki bireyin davranışlarına göre tutumların değişebileceği ifade edilmiştir.

Erkeklerle çalışmanın artısının ya da eksisinin olmadığı, erkeklerin yanında rahat olunmama durumunun olduğu ancak bu durumun karaktere bağlı olarak değişeceği, bazı erkeklerin bazı kadınlardan daha anlayışlı olabileceği, kişiye bağlı olarak değişebileceği ifade edilmiştir.

Davranışlarından hoşlanmadığı için bir kadın çalışma arkadaşıyla anlaşamadığını ifade eden katılımcı diğer kadınlarla anlaşabildiğini etmektedir. Kadınların çoğunlukta olduğu ortamlardaki ilişki tarzının, kişiye göre değişiklik gösterdiği ifade edilmiştir.

Kadınların çoğunlukta olduğu iki farklı çalışma ortamında bulunan katılımcı, ilk çalışma ortamında mutluluk ve huzur yerine dedikodunun olduğunu ancak şu an bulunduğu yerde ortamın olumlu anlamda çok farklı olduğunu ifade etmektedir. Çalışma hayatının ilk dönemindeki gibi bir ortam olması durumunda çok fazla kadının

olduğu yerden fayda sağlanamayacağına söyleyebileceği ancak şu an kadınların yoğunlukta olduğu bir çalışma ortamında problemin olmadığı, her şeyin çok güzel işlediği ifade edilmiştir. Çalışma hayatındaki kadınların ilişkilerine yönelik bir ön yargıya sahip olunmadığı, iki cinsiyetinde birbirleri ile yakın ilişki kurduğu ifade edilmiştir.

Kadınlara karşı olan tutumlar ile erkeklere karşı olan tutumların farklı olmadığı, tutumların oluşumunda kadın ve erkeğin karakterinin önemli olduğu, kadın ya da erkek olmanın farklı tutumlar sergilemeyi gerektirmediği, kadın-erkek ayrımı yapılmadığı ifade edilmiştir.

Çalışma prensibi olarak herkes ile seviyeli olunması gerektiği ilkesini benimsediğini ifade eden katılımcı, kadına da erkeğe de aynı şekilde davrandığını ifade etmiştir. Çalışma ortamında problem yaşadığını ifade eden katılımcı, çalışma ortamındaki kadınlarla da erkeklerle de konuşmadığını ifade etmektedir.

Çalışma ortamının stresli olmasının, çalışma arkadaşlarının kadın ya da erkek olmasıyla ilgili olmadığı, çalışılan yerdeki insanların değer verip vermemesi ile ilgili olduğu ifade edilmiştir. Rahat bir çalışma ortamının oluşmasının kadın ya da erkek çalışma arkadaşlarına bağlı olmadığı, çalışma ortamında kadınların anlaşamayacağına düşünülmesinin ön yargı olduğu, anlaşmanın karşılıklı ilişkiye bağlı olduğu, anlaşılabilir bir insan olması durumunda kadın çalışma arkadaşları ile de çalışılabileceği ifade edilmiştir. Kadınlar arasındaki ilişkiye yönelik görüşlerin bazılarının ön yargı, bazılarının gerçek olduğu bunun insanın yapısı ile ilgili olduğu ifade edilmiştir.

Değerlendirmeler sonucunda, çalışma ortamına yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirilmediği, tarafsız görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, çalışma ortamına yönelik görüşlerini ifade ederken, bireylerle ilgili diğer

değişkenleri dikkate almış ve çalışma ortamına yönelik görüşlerini cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmemiştir.

3.2.1.2.4.2. Kadınların Kadınlarla Birlikte Olduğu Çalışma Ortamına Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların kadınlarla birlikte oldukları çalışma ortamına yönelik görüşlerinden elde edilen veriler, **“kadınların kadınlarla birlikte olduğu çalışma ortamına yönelik görüşler”** kodu altında yer alan, olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında incelenmiştir.

- **Olumlu Görüşler**

Katılımcıların çalışma ortamındaki kadınlara yönelik olumlu görüşleri, **“kadınlara özel konuların paylaşılabilmesi, dezavantajlı bir yönü olmaması, dertleşilebilmesi, rahat hareket edilebilmesi, arkadaşlık kurulabilmesi, destek olması, düzenli olması, iletişime açık olması, hemcinslerine karşı ön yargılı olmaması, kararları sorgulamaması, sorumluluk bilinci olması, pratik olması, kolay organize olması, ortak ihtiyaçları olması, disiplinli olması, kurallara uyması, çalışkan olması”** kodları altında birleştirilmiştir. Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Katılımcıların çalışma ortamındaki kadınlara yönelik olumlu görüşleri, **kadınlara özel konuların paylaşılabilmesi** kodu Nihal Hanım'ın, "*Kadınlarla bazı şeyler daha rahat konuşulabilir. Cinsel sorunlar daha rahat anlaşılabilir ve konuşulabilir.*" ifadesiyle; **dezavantajlı bir yönü olmaması** kodu Seda Hanım'ın, "*Hiç sakıncalı bir durum göremiyorum kadınlarla çalışırken.*" ifadesiyle; **dertleşilebilmesi** kodu Gülendam Hanım'ın, "*O gün işe modun çok düşük geldiysen kadınlar seni düzeltbiliyorlar. Bir derdin olduğu zaman anlattığın zaman sana fikir veriyorlar.*" ifadesiyle; **rahat hareket edilebilmesi** kodu Seda Hanım'ın, "*Dedim ya kadınla daha rahat edebiliyorsun. Mesela eğilirken belin açılrsa karşıdaki kadın olduğu için biraz daha rahat davranabiliyorsun. Ama erkek olduğu için sürekli bir yerlerini kapat.*" ifadesiyle; **arkadaşlık kurulabilmesi** kodu Güleda Hanım'ın, "*Kadınlarla sevdiğin arkadaşlıklar olur. Her gün onları görürsün. Muhabbet edersin. Bu tarz şeyler de olabilir. Bu tür avantajları olabilir.*" ifadesiyle; **destek olması** kodu Aylin Hanım'ın, "*Kadınlarla çalışmanın avantajı destek görme yönünden avantajlıdır.*" ifadesiyle; **düzenli olması** kodu Selda Hanım'ın, "*Kadınlar daha düzenli çalışır.*" ifadesiyle; **iletişime açık olması** kodu Gülendam Hanım'ın, "*Kadından bir iş ile ilgili bilgileri çok daha rahat alabiliyorsun.*" ifadesiyle; **hemcinslerine karşı ön yargılı olmaması** kodu Özgecan Hanım'ın, "*Çalışma hayatında kadınların hemcinsleriyle olan ilişkilerine yönelik bir ön yargı yoktur.*" ifadesiyle; **kararları sorgulamaması** kodu Tuba Hanım'ın, "*kadınlar idarenin verdiği kararları sorgulamadan moda moda uyuyorlar.*" ifadesiyle; **sorumluluk bilinci olması** kodu Melisa Hanım'ın, "*Kadınlar daha çok sorumluluklarının bilincinde oluyorlar.*" ifadesiyle; **pratik olması, kolay organize olması** kodları Özgecan Hanım'ın, "*Ama kadınlar çok pratikti. Hemen çabucak toparlayıp, direkt organize oluyorlardı. O konuda çok iyiler işyerinde kadınlar. Organize olma konusunda çok iyiler. Çok rahat iş bitirebiliyorduk.*" ifadesiyle; **ortak ihtiyaçları olması** kodu Özgecan Hanım'ın, "*Kadınlarla ihtiyaçlarınız aynı oluyor. Çocuğunuz ile ilgili izin almanız gerekiyor. Hasta olduğu oluyor. Okulu ile ilgili şeyler oluyor.*" ifadesiyle; **disiplinli olması, kurallara uyması, çalışkan olması** kodları Özgecan Hanım'ın, "*Kadınlar biraz daha disiplinli oluyorlar. Erkeklere göre kurallara*

daha fazla uyuyorlar. Daha düzenliler. Ve daha çalışkanlar.” ifadesiyle desteklenmektedir.

Kadınların kadınlarla birlikte olduğu çalışma ortamıyla ilgili ifade edilen olumlu görüşlere ilişkin kodlar Şekil 25’te sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 25: Çalışma Ortamındaki Kadınlar İçin İfade Edilen Olumlu Görüşler

Şekil 25 incelendiğinde kadınlarla birlikte olunan çalışma ortamı için ifade edilen olumlu görüşlerin, “kadınlara özel konuların paylaşılabilirliği” kodunda

yoğunlaştığı görülmektedir. Üzerinde yoğunlaşılacak diğer olumlu görüşler **“dezavantajlı bir yönü olmaması, dertleşilebilmesi”** kodları altında birleştirilmiştir.

Kadın çalışanların, disiplinli, düzenli, pratik, iletişime açık ve çalışkan olduğu, kurallara uyduğu, organize olma konusunda başarılı olduğu, sorumluluk bilincinin yüksek olduğu, kadınsal ihtiyaçları daha iyi anlayabildiği, idarecinin verdiği kararları sorgulamadan uyduğu, sorunları dinleyip fikir verdiği, iş ile ilgili bilgileri paylaştığı, sıkıntı yaratmadığı ifade edilmiştir.

Kadınlarla çalışmanın avantajlı yönleri, aileye bile anlatılmayan şeylerin anlatılabilmesi, gizli olan şeylerin konuşulup paylaşılabilmesi, ihtiyaçların ortak olması, desteklemesi, birlikte ağlanıp gülebilmesi, doğum ve hamilelik gibi erkeklere söylenemeyecek konuların paylaşılabilmesi, üst yönetimle paylaşılması istenmeyen konulara karşı anlayışlı davranması, arkadaşlık ilişkisi kurulabilmesi, sohbet edilebilmesi olarak ifade edilmiştir.

Kadınlarla birlikte çalışmak ile erkeklerle birlikte çalışmak arasında fark olduğunu ifade eden katılımcılar, kadınlarla cinsel sorunların daha rahat konuşulabildiğini, regl olma durumu gibi kadınsal konularda kadınlarla beraberken daha rahat hareket edildiğini, kıyafet düzeltmek zorunda kalınmadığını, kadınlarla çalışmanın hiçbir sakıncalı yanının olmadığını ifade etmektedir.

Kadınların dedikodu yaptıklarına dair görüşün ön yargı olduğunu ifade eden katılımcı, her iki üç kadının bir araya gelip konuşmasının dedikodu olmadığını; iş, akşam yemeği, çocuk ile ilgili konularda birbirlerinden bilgi alabileceklerini; dertleşebileceklerini ifade etmektedir.

İlk iş tecrübesi dışında kadınlarla çalışmanın dezavantajını yaşamadığını ifade eden katılımcı, ikinci girdiği iş yerinde ilk iş yerinde yaşadığı hayal kırıklığının

ortadan kalktığını, çok farklı insanların olduğunu, kadınların yetiştikleri ekolün ve yaşlarının davranışlarında etkili olduğunu, ikinci iş yerinde ilk etapta kadın üstünün nasıl bu kadar samimi ve sıcak davrandığına inanmadığını, gerçek mi diye düşündüğünü, sonraki süreçte olması gerekenin bu olduğunu keşfettiğini ifade etmektedir.

Değerlendirmeler sonucunda, kadınların kadınlarla birlikte olduğu çalışma ortamına yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumlu görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Kadınların kadınlarla birlikte olduğu çalışma ortamına yönelik görüşler, cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirilebilmektedir.

• Olumsuz Görüşler

Katılımcıların çalışma ortamındaki kadınlara yönelik olumsuz görüşleri, **“kıskanç olması, hemcinslerine karşı ön yargılı olması, dedikodu yapması, sorun yaratması, hemcinslerinin kıyafetine dikkat etmesi, serzenişte bulunması, statüsünü garantilemeye çabalaması, entrika çevirmesi, net olmaması, çözüm odaklı olmaması, olumsuz davranma beklentisinin olması, fesat olması, geçimsiz olması, kadınların çok olduğu yerde sorun olması, geleneksel kadın rolünü benimseyenlerin tehlikeli olması, çok konuşması, olayları kişiselleştirmesi, gereksiz tepkiler göstermesi, yüksek beklenti içinde olması, fırsatçı olması, genetik yapıları kaynaklı olumsuz davranışları olması, kendini geliştirmemesi, çabuk kaynaşılıp çabuk tartışılması, mesafeli olmayı gerektirmesi, duygusal olması, alıngan olması, hırslı olması, çekememezlik yapması, yardımsever olmaması, şehir dışı işlerde çalışmaması, toplumsal cinsiyet algısını ilişkilerine yansıtması, çalışma arkadaşı olarak tercih edilmemesi, hemcinsleriyle kavga etmesi, talimatları sorgulaması, kişisel bakım için işi aksatması, bencil olması, küsmesi, özel hayat ile ilgili ayrıntıların paylaşılması, merhametsiz olması, sorunları büyütmesi, dedikodu yapılmasını**

normalleştirmesi, dezavantajlı yönlerinin fazla olması, huzursuz bir ortam yaratması, anlayışsız olması, hemcinslerinin ayağını kaydırmaya çalışması, anlaşılammaması, baskı altına alması, yapısının karışık olması, içe dönük olması, kadınlık hallerinin olması, kadın rolünün edilgen olması, dedikodu yapılan ortamlardan hoşnut olması, annelik dönemi yaşaması, kıyaslama yapması, çekişme olması, avantajı olmaması, ilgi alanlarının uyuşmaması, samimiymiş gibi rol yapması, hemcinslerine zarar vermesi, olayları karmaşık hale getirmesi, hemcinslerinin hayatı ile ilgili konuşmayı sevmesi, kadınların kadınlarla uğraşması, uç noktalara takılması” kodları altında birleştirilmiştir. Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Çalışma ortamındaki kadınlar için oluşturulan, **kıskanç olması** kodu Güleda Hanım’ın, “İşte bu kıskançlık, fesatlık gibi sorunlar yüzünden kadın iş arkadaşlarının huzursuz bir ortam yaratacağını düşünüyorum. Bu benim genel bir yargım. Kendi dostlarımdan bahsetmiyorum ama çoğu insanla karşılaştığım için. Bir değişiklikler yani kadınlar.” ifadesiyle; **hemcinslerine karşı ön yargılı olması** kodu Zübeyde Hanım’ın, “Kesinlikle bir ön yargı var. Bir önceki jenerasyonda daha sık görüyorum. Belki ilk işyerimde gördüğüm problem de ondan kaynaklıydı. Çünkü şu anda yaş ortalaması benimle aynı. Doğum yılı 80-90 arası. Oradaki grup daha çok 60-75 arasıydı.” ifadesiyle; **dedikodu yapması** kodu Gülendam Hanım’ın, “Kadınların hepsi bir araya geldiği zaman ortada konuşulan hep dedikodu.” ifadesiyle; **sorun yaratması, hemcinslerinin kıyafetine dikkat etmesi** kodları Ceren Hanım’ın, “Şimdi bir bayan olduğu için pek sorunumuz yok. Genelde bayanların çok olduğu yerde sorunlar çıkıyor. İki bayanız. Zaten işlerimizde farklı farklı. Bir problemimiz yok. Bayanların bir de çekememezlikleri vardır. O onu giydi. Bu bunu giydi.” ifadesiyle; **serzenişte**

bulunması kodu Tuba Hanım'ın, "Ama genele konuştum. Okulum için değil de tüm meslek hayatımda gözlemlediğim kadarıyla kadınların daha fazla şikayet ettiğini, daha fazla serzenişte bulunduğunu, daha fazla çıkarları doğrultusunda şartları değerlendirdiğini, kullandığını gördüm. Bu bir genellemeydi." ifadesiyle; **statüsünü garantilemeye çabalaması, entrika çevirmesi** kodları Özgecan Hanım'ın, "Kadınlar kimseyi karşısına almıyorlar. Kendi yerlerini garantilemek için daha fazla entrika çeviriyorlar. Yani ben kendi işim için konuşuyorum çok zor olduğu için bir şekilde kendi rahatınızı düşünüp yerinizi sağlama almak için rahatınızı sağlamak için aslında herkese iyi görünüp sürekli iş çeviriyorlar arkadan. Yani ben pek çok kadında bunu gördüm." ifadesiyle; **net olmaması çözüm odaklı olmaması** kodları Tuba Hanım'ın, "Bir tek çalışma hayatında kadınlarla sıkıntı yaşıyorum çünkü daha net, daha kesin, daha çözümcü, daha uzatmadan gitmesini istiyorum ama bayanlarda bu konuda sıkıntılı oluyor." ifadesiyle; **olumsuz davranma beklentisinin olması, fesat olması, geçimsiz olması** kodları Güleda Hanım'ın, "Ama kadınların kadın olduğum için bana karşı tavırlarının aynı olmadığını düşünüyorum. Kadın ve erkek müşterilerimden beklentilerim aynıdır. Ama çalışma ortamında kadın ve erkekten beklentilerim değişik oluyor. Bunun sebebi kadınlarda kıskançlık, fesatlık olduğunu düşünüyorum. Kadınların daha geçimsiz olduğunu düşünüyorum." ifadesiyle; **kadınların çok olduğu yerde sorun olması** kodu Ceren Hanım'ın, "Bayanların çok olduğu yerde sorunlar olabilir düşüncesi var. Öyle düşünüyorlar. Ben de katılıyorum. Tek bayandım sorun yoktu. Bayanlar çoğaldı sorunlar çoğaldı." ifadesiyle; **geleneksel kadın rolünü benimseyenlerin tehlikeli olması** kodu Nihal Hanım'ın, "İstediği kadar ne olursa olsun geleneksel kalıbın içinde sıkışan o tip kadınlar daha tehlikeli oluyor. Çünkü orada bastırılmış bir yön var. Bir yandan da bir yerde güç var. Asla oradan ayrılmak istemiyor. O gücü bırakmak istemiyor. Her şeyi yapabilir. Erkek zaten özgür. Öyle bir durumu yok. O yüzden o erkekte daha kolay olabiliyor. Kendini daha rahat ifade ediyor. Kadınlarda, özellikle o tip kadınlarda ben o tehlikeyi görüyorum." ifadesiyle; **çok konuşması** kodu Selda Hanım'ın, "Dezavantaj olarak çok konuşanları ile çalışmak bana bir şey geliyor. Bayanların bazıları laf olsun diye boş konuşur." ifadesiyle; **olayları kişiselleştirmesi, gereksiz tepkiler göstermesi, yüksek**

beklenti içinde olması, fırsatçı olması, genetik yapıları kaynaklı olumsuz davranışları olması kodları Tuba Hanım'ın, "*Hocam bir yanlış anlaşılma olmuş. Kusura bakmayın dediğim halde hayır hep böyle yapıyorsunuz. Ya da neden bunu bana yapıyorsunuz? Bunu sadece bana mı yapıyorsunuz? Olayları gereğinden daha fazla ciddiye alma, gereğinden büyük tepkiler gösterme, beklentilerini daha üst düzeyde tutma ya da boşlukları fırsata çevirme kadınlar arasında. Yaşadığım en büyük problemlerde örneğin ders programı hazırlanırken erkekler ders programlarına hiçbir zaman itiraz etmezlerdi. Ama bayan öğretmenler sürekli çocuğum var, hastayım, kayınvalidem var. Ona niye bunu yaptın? Bana niye yapmadın gibi daha fazla şikayet eder daha fazla serzenişte bulunurlardı. Kadınların bu davranışları gerçekleştirmesinin sebebi genetik yapımızdır.*" ifadesiyle; **kendini geliştirmemesi** kodu Zübeyde Hanım'ın, "*Çok fazla gereksiz konuşma, gereksiz yorum oluyordu. Sokaktaki teyzeler gibiydiler. Baktığınızda, gün ortası kadın programları gibiydiler. Bu beni hayal kırıklığına uğratmıştı.*" ifadesiyle; **çabuk kaynaşılıp çabuk tartışılması, mesafeli olmayı gerektirmesi** kodları Pınar Hanım'ın, "*Çok çabuk kaynaşıyor kadınlar ama çok çabuk da tartışma doğabiliyor. O yüzden mesafeli olunması gerekiyor diye düşünüyorum.*" ifadesiyle; **duygusal olması, alıngan olması** kodları Nihal Hanım'ın, "*Duygunu bir erkeğe ifade ettiğinde ben böyle hissettim neden bunu yaptın dediğinde çok daha kolay bir şekilde iniyor. Ama bir kadında inmiyor. Bir kadında öyle olmuyor. Çünkü onun da duyguları var. Oda bir kadın neticede ve ben çok alınganım diyor.*" ifadesiyle; **hırslı olması** kodu Ceren Hanım'ın, "*Önceden aynı şey yaşadığımız için hepimiz polislik aynı işi yapıyorduk. Belki hırslarımız vardı.*" ifadesiyle; **çekememezlik yapması, yardımsever olmaması** kodları Güleda Hanım'ın, "*Çekememezlik olur. Kıskançlık, fesatlık mesela bana o yüzden yardım etmez. Ya da gerçekten böyle sorunlar olabilir. Yani çok huzursuz bir ortam olabilir.*" ifadesiyle; **şehir dışı işlerde çalışmaması** kodu Nihal Hanım'ın, "*Şehir dışı seyahatlerde, uzun yollarda, uzun yol araba kullanmada tabi erkek tercih ediliyor. Kadın çalışanlar evli olduğu için otelde kalamıyor, istemiyor.*" ifadesiyle; **toplumsal cinsiyet algısını ilişkilerine yansıtması** kodu Özgecan Hanım'ın, "*Aslında iş hayatında kadınların toplumsal hayattan öğrendiklerini daha fazla yaşıyorsunuz.*"

Çünkü eşinizi, arkadaşınızı, dostunuzu siz seçiyorsunuz. Hani orda beraber çalışmak zorunda olduğunuz, size tamamen yabancı, hayat görüşü farklı, eğitim seviyesi farklı insanlarla berabersiniz.” ifadesiyle; **çalışma arkadaşı olarak tercih edilmemesi** kodu Sevgi Hanım’ın, *“Çalışma yaşamım dışında kadın arkadaşlarımı daha çok isterim.”* ifadesiyle; **hemcinsleriyle kavga etmesi** kodu Güleda Hanım’ın, *“Kendi müdürümün çalışma hayatındaki kadın ilişkilerine yönelik direkt bir ön yargısı var. Erkek olan. Kızlar olduğu zaman ben eski iş yerimden biliyorum. Kızlar hep birbirine giriyordu diyor. O yüzden tek kız olmak iyidir. Kız alıp burayı kavgalı bir yere dönüştürmeyelim diyor. Ciddi ciddi bunu söylüyor. Önceden bunu yaşamış. O yüzden bunu gördüğü içinde bu şekilde söylüyor yani. Bende katılıyorum.”* ifadesiyle; **talimatları sorgulaması** kodu Selda Hanım’ın, *“Bayanlar genelde böyle bir şeyleri bir şey katmak ister ya o yüzden bazen sorun olabiliyor.”* ifadesiyle; **kişisel bakım için işi aksatması** kodu Selda Hanım’ın, *“Makyaj için ayrı 1 saat ayırır. Süslenmek için diyeyim. Ekstra iş içinde bir iş çıkartabilir. Mola haricinde saçım bozuldu. Makyajım bozuldu derler.”* ifadesiyle; **bencil olması** kodu Emine Hanım’ın, *“Çünkü insanlar zaman geçtikçe bencilleşiyor. Daha çok ben diyor. Ben deyince herkes bu sefer diyor ki ben onu niye düşünüyorum. Ben de ben derim diyor. Biz kadınlar olarak artık öyle diyoruz. Ben de ben diyorum artık. O zaman benim dediğim olsun. Benim istediğim olsun.”* ifadesiyle; **küsmesi** kodu Tuba Hanım’ın, *“Kadın sorun yaşadığı zaman aylarca küsebiliyor.”* ifadesiyle; **özel hayat ile ilgili ayrıntıların paylaşılması** kodu Melisa Hanım’ın, *“Genelde kadın olduğun zaman gereksiz yere çok fazla şeyini paylaşıyorsun. Mesela bu Mahir ile ilgili konuların hepsini Elfida bilir. Şu anda Elfida ile aram bozuk olduğu için her şeyi anlatmış olmaktan dolayı çok üzgünüm.”* ifadesiyle; **merhametsiz olması** kodu Aylin Hanım’ın, *“Kadınlar biraz daha az merhametliler.”* ifadesiyle; **sorunları büyütmesi** kodu Pınar Hanım’ın, *“Yani ya şimdi söylediklerimle çelişeceğim belki ama çalıştığım ortamlarda gözlemlediğim kadarıyla genelde evet sıkıntıyı yaratanlar biraz kadınlar oluyor. Çünkü olayı büyük bir mesele haline getirebiliyorlar.”* ifadesiyle; **dedikodu yapılmasını normalleştirilmesi** kodu Nihal Hanım’ın, *“Kadın için dedikodu yapmak daha normal, daha normalleştirilmiş. Bunu yaparken daha normal bir şey yapıyormuş gibi oluyor. Günlük hayatından bir*

şeymiş gibi.” ifadesiyle; **dezavantajlı yönlerinin fazla olması** kodu Güleda Hanım’ın, “Ama kadınlarla çalışmanın dezavantajları avantajlarından biraz daha fazla olmuştur gibi kafamda bir düşünce var.” ifadesiyle; **huzursuz bir ortam yaratması, anlayışsız olması** kodları Güleda Hanım’ın, “Dezavantajları da işte kadınlarla çalışınca benim için daha huzursuz bir ortam olabilir. Çoğu anlayışsız olabilir.” ifadesiyle; **hemcinslerinin ayağını kaydırmaya çalışması** kodu Güleda Hanım’ın, “Kadınlarda birbirini götürme olur. Genelde öyledir ya ben üste geçeyim diye bir mantık var. Her kadında demiyorum ama kadınların çoğunda böyle bir şey var.” ifadesiyle; **anlaşılamaması** kodu Ceren Hanım’ın, “Vallahi işin açıkçası ben erkeklerle daha çok anlaşıyorum. Gerçi o eskidendi. Şu anda çalıştığım yerde böyle bir durum yok. Tek bir bayan olarak 500 erkekle bile çalıştım. Hiçbir sıkıntım olmadı. O zamanlar bayanlarla çok anlaşamıyordum.” ifadesiyle; **baskı altına alması** kodu Aylin Hanım’ın, “Benim yaşadığım olumsuzluklar da kadınların daha çok etkisi var. Ortak bir iş alanımız da yoktu. Çözemiyordum. Çalışma ortamında kadınlardan daha çok zarar gördüm. En çok onlarda kısıtlama oluyordu. Beni kısıtlıyorlardı. Kadınların baskısını üstümde daha çok hissediyordum.” ifadesiyle; **yapısının karışık olması, içe dönük olması, kadınlık hallerinin olması** kodları Nihal Hanım’ın, “Kadının kendi yapısında karışıklık var. Daha içedönük, daha kadınlık halleri var.” ifadesiyle; **kadın rolünün edilgen olması** kodu Nihal Hanım’ın, “Cinsiyetçilik noktasında kadın eğer çok takıldıysa, o rol içinde kadın olması ile ilgili çok fazla kaptırmışsa zaten onu da kendi doğasının içinde görüyor. Çünkü edilgen olduğu, tepki yaratmadığı için tepkiyi böyle yaratıyor.” ifadesiyle; **dedikodu yapılan ortamlardan hoşnut olması** kodu Pınar Hanım’ın, “Aslında o ortamdan hoşnut olan insanlar da çok. O ortamı arayanlar da çok. Çünkü kadınlar bir araya geldiğinde toplumun geneline baktığında yaptıkları şeyler bellidir. Belli başlı biraz önce bahsettiğim (dedikodu) muhabbetler.” ifadesiyle; **annelik dönemi yaşaması** kodu Nihal Hanım’ın, “Bu annelik durumlarını anlattım. 2 sene o kişiyi unutup olursunuz. Tersine de olabilir. Ama genel olarak bununda bir önceliği var. Sen çalışıyorsun. Hamile kalan arkadaşın var. Annelik görevi ile ilgileniyor. Ama oradaki o görev dağılımı yönetilmesi sana kalmış oluyor. Ama hiç çocuk sahibi olmayan bir insan kedim var deyip kedileri sebebiyle izin alması daha anormal

karşılıyor. Çocuğum hasta dendiğinde bir şekilde her şey ona yönelmiş oluyor.” ifadesiyle; **kıyaslama yapması** kodu Ceren Hanım’ın, *“İki vardiya grup çalışıyorduk. Bayanlar sizin gruptakiler daha iyi çalışıyorlar diyordu. Bizim gruptakilere iyi davranmıyorlar. Soyunma dolaplarımız bile sorun oluyordu. Sizininki büyük bizimki küçük diyorlardı.”* ifadesiyle; **çekişme olması** kodu Ceren Hanım’ın, *“Kadınlar arasında bir çekişme, kıskançlık oluyor.”* ifadesiyle; **avantajı olmaması** kodu Pınar Hanım’ın, *“Avantajları! Bu kadar saydırdıktan sonra ya ben kadınlarla çalışmanın pek bir avantajını görmedim.”* ifadesiyle; **ilgi alanlarının uyuşmaması** kodu Pınar Hanım’ın, *“Ama geneline baktığında dört beş kadın yan yana geldiğinde bir şey muhabbeti oluyor yani dedikodu muhabbeti. En basiti magazinden konuşmak falan bana göre değil.”* ifadesiyle; **samimiymiş gibi rol yapması, hemcinslerine zarar vermesi** kodları Özgecan Hanım’ın, *“Tabi ki kadınlar böyle daha iyi anlaşıyormuş gibi görünüyorlar işyerinde. İlişkileri daha sıkı fıkı. Ama sanırım erkeklerden daha fazla zarar veriyorlar birbirlerine.”* ifadesiyle; **olayları karmaşık hale getirmesi** kodu Özgecan Hanım’ın, *“Erkekler problemi daha rahat çözüyorlar. Bize göre daha çözüm odaklılar. Biz daha karmaşık hale getiriyoruz. İşin içinden çıkamıyoruz.”* ifadesiyle; **hemcinslerinin hayatı ile ilgili konuşmayı sevmesi** kodu Özgecan Hanım’ın, *“Çünkü biz birbirimizin hayatı ile ilgili konuşmayı çok seviyoruz. Yorum yapmayı seviyoruz. Sonra işte anlaşmazlık olduğu zaman başka yönere kayabiliyor. Galiba bu konular hakkında biraz fazla konuşuyoruz.”* ifadesiyle; **kadınların kadınlarla uğraşması** kodu Pınar Hanım’ın, *“Genelde çalışma ortamlarında erkekler zaten kadınları kendilerine çok rakip olarak görmedikleri için kadınlar hemcinsleri ile uğraşıyorlar. Hissediliyor. Birçok kadın çalışan arkadaşımın bunu duyuyorum. Kadınlar kendi arasında rekabeti kendi dışlarına göre görüyorlar sanırım.”* ifadesiyle; **uç noktalara takılması** kodu Sevgi Hanım’ın, *“Dezavantaj olarak uç noktalara takılmasalar daha iyi olur.”* ifadesiyle desteklenmektedir.

Kadınların kadınlarla birlikte olduğu çalışma ortamıyla ilgili ifade edilen olumsuz görüşlere ilişkin kodlar Şekil 26’da sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 26: Çalışma Ortamındaki Kadınlar İçin İfade Edilen Olumsuz Görüşler

Şekil 26 incelendiğinde çalışma ortamındaki kadınlar için ifade edilen olumsuz görüşlerin, “**kıskanç olması**” kodunda yoğunlaştığı görülmektedir. Üzerinde yoğunlaşılana diğer olumsuz görüşler, “**hemcinslerine karşı ön yargılı olması, dedikodu yapması**” kodları altında birleştirilmiştir.

Kadınlarla çalışmanın pek bir avantajının görülmediği, kadınlarla çalışmanın dezavantajının avantajından fazla olduğu, kadın ilişkilerine yönelik olumsuz bakış açısının ön yargılı olmadığı, kadınlar arasındaki ilişkiye yönelik olumsuz bakış açısının desteklenmediği, çalışma ortamına yeni bir kadın çalışanın alınmasının soru işareti oluşturduğu ve huzurun bozulmasına neden olabileceği ifade edilmektedir.

Kadın çalışanların, kıskançlık, fesatlık gibi özellikleri nedeniyle huzursuz bir ortam yaratabileceği, net olmadığı, yardım ediyormuş gibi görünüp entrika çevirdiği, kimseyi karşısına almadığı, olayları karmaşık hale getirdiği ve işin içinden çıkamadığı, yapmak istediklerini direkt söylemediği ve ne yaptığının anlaşılamadığı, yerini garantilemek ve rahat etmek için herkesle iyi görünüp sürekli arkadan iş çevirdiği ifade edilmiştir. Kadınların arkadan iş çevirmesinin nedenlerinden birinin erkeklerle uğraşmanın zorluğu olabileceğini ifade eden katılımcı, kadınların zorlandıklarını, kendilerini garantiye almak için hemcinsleriyle anlaşıyormuş, yakınmış gibi görünüp birbirlerine erkeklerden daha fazla zarar verdiklerini ifade etmektedir.

Kadınlar arasında çekişmenin, kıskançlığın, dedikodunun olduğu; kadınların hemcinslerini rakip olarak gördüğü, hemcinsleriyle uğraştığı, hemcinsleriyle olan rekabeti dışına göre gördüğü, birbirlerinin hayatı hakkında yorum yapmayı sevdiği ve anlaşmazlık olduğunda anlatılanların farklı yönler kaydığı ifade edilmiştir. Kadın çalışma arkadaşıyla özel hayatla ilgili gereğinden fazla şey paylaşıldığı, ilişki bozulduğunda anlatılanlar nedeniyle üzgün olduğu, konuşulanların başka birine anlatılmış olabileceği ifade edilmiştir.

Kadın çalışanların, erkeklere göre daha az merhametli olduğu, edilgen olması sebebiyle tepki yaratamadığı ve yapılanı karşıladığı, üretime geçememelerinin fazla konuşmaya sebebiyet verdiği, aylarca küs kalabildiği, huzursuz bir ortama ve gergin hissedilmesine neden olduğu, iş ile ilgili konularda yardımcı olmadığı, birbirlerinin ayağını kaydırabildiği ifade edilmiştir. Kadınların çoğunda bulunan anlayışsızlık, kıskançlık, fesatlık özellikleri ve ben yükseleyim düşüncesi nedeniyle çalışma ortamında hemcinslerine yardım etmeyeceği, kadınların sayıca fazla olduğu çalışma ortamlarında sorun yaşanmasının sebebinin kıskançlık olduğu ifade edilmiştir.

Problemleri kişiselleştirmeleri, olayları gereğinden fazla ciddiye almaları, gereğinden büyük tepkiler göstermeleri, yüksek beklentiye sahip olmaları, boşlukları fırsata çevirmeleri, şikayet etmeleri, serzenişte bulunmaları kadınların dezavantajlı yönleri olarak ifade edilmiş ve bu davranışların sebebi olarak kadınların genetik yapısı gösterilmiştir.

Kadın çalışanların, teknolojiyi daha geriden takip ettikleri, verilen görevlere daha fazla itiraz ettikleri, bir iş söylendiğinde işle ilgili yorum yaptıkları ve ekstra bir şeyler eklemek istedikleri, çıkarları doğrultusunda fırsatçı oldukları, önce ben dedikleri, kendi söylediklerinin olmasını istedikleri, çok konuştukları, laf olsun diye boş konuştukları, kişisel bakımları için ekstra zaman ayırdıkları, hem cinlerinin kıyafetlerini kıyasladıkları ifade edilmiştir.

Çalıştığı yerde bir tane bayan olması sebebiyle aralarında sorun olmadığını ifade eden katılımcı, genelde kadın sayısının fazla olduğu yerlerde sorun çıktığını, kadınlarla fazla çalışmadığını ama çalıştığı dönemlerde gençliğin verdiği hırsla sorun yaşadığını, kadınlarda çekememezlik olduğunu, kıyafet konusunda kimin ne giydiği ile ilgili problemlerin yaşandığını, kadınların kendilerini hemcinsleri ile kıyasladıklarını ifade etmektedir. Önceki dönemlerde aynı pozisyonda olduğu kadın çalışma

arkadaşları ile aralarında hırs olmuş olabileceğini, şu anda aynı pozisyonda çalıştığı başka bir kadının olmadığını dolayısıyla böyle bir durumun yaşanmadığını ifade etmektedir. Toplumda kadınların fazla olduğu yerde sorunların olabileceğinin düşünüldüğünü, kendisinin de bu görüşe katıldığını, tek bayanken hiçbir sorunun olmadığını, kadınların çoğalmasıyla sorunların da çoğaldığını ifade etmektedir.

Yöneticisinin, eski çalışma ortamındaki kadınların sürekli kavga etmesi nedeniyle tek kadın olarak çalışmanın iyi olduğunu düşündüğünü ifade eden katılımcı, yöneticisinin yeni kadın çalışanları dahil ederek çalışma ortamını kavgalı bir yere dönüştürmeyesim dediğini, önceden bu tarz durumlar yaşadığı için bu şekilde düşündüğünü, kendisinin de bu görüşlere katıldığını ifade etmektedir.

Problem yaşandığında erkeğin gardını indirdiğini kadının ise indirmediğini ifade eden katılımcı, bu durumun nedenini kadınların duyguları olmasıyla açıklamakta, kadınların alıngan olduklarını dile getirerek savunmalarını devam ettirdiklerini ifade etmektedir. Problem yaşadığı erkek çalışma arkadaşının kadın tepkisi verdiğini ifade eden katılımcı, erkek çalışma arkadaşının kadın mı erkek mi olduğunu düşündüğünü ifade etmektedir. Katılımcı konuşmasının devamında kendi ön yargısını fark ederek kendisinde de bu bakış açısının olduğunu ifade etmekte kadın gibi olmak ifadesinin nasıl bir şey olduğunu sorgulamaktadır.

Çalışma ortamında cinsiyet ayrımı yapmadığını dile getiren katılımcı daha sonraki ifadelerinde söyledikleri ile çelişkili olabileceğini ancak gözlemlediği kadarıyla genellikle sıkıntı yaratanların kadınlar olduğunu, kadınların olayları büyük bir mesele haline getirdiklerini ifade etmiştir.

Kadınlarla çalışmanın dezavantajının dedikodu olduğunu ifade eden katılımcı, bir ortamda çok kadın varsa dedikodu olacağıın bilinmesi gerektiğini, bunu herkesin söylediğini ifade etmektedir. Olumsuz ilişkilerin olduğu ortamlardan hoşnut

olan, bu tarz ortamları arayan çok sayıda kadın olduğu; toplumun genelinde kadınların bir araya geldiğinde yaptığı şeyin belli olduğu, dedikodu yapıldığı; bundan haz alan kadınların da çok olduğu; cinsiyetçiliğin etkisinde olan kadınların dedikodu yapmayı kendi doğasında gördüğü ifade edilmiştir.

Kadınların dedikodu yapması konusunda kadınlar arasında da ön yargının olduğu, kadının kendi yapısında; karışıklık, içe dönüklük ve kadınlık hallerinin olduğu ifade edilmiştir. Kadınların dedikodu yapmasının kadınlar tarafından da normalleştirildiği, kendisi dahil tüm kadınların dedikodu yaptığı, kadınlar bir araya geldiğinde her zaman yaptıkları şeyin dedikodu olduğu ifade edilmiştir.

Kadınların dedikodu yaptığını söyleyip kadınları küçümsemek istemediğini ifade eden katılımcı, dört beş kadın yan yana olduğunda dedikodunun olduğunu, çalışma hayatındaki mesafeli tavrının kadın çalışma arkadaşları tarafından garipsendiğini, kadınların çok çabuk kaynaştığını ama çok da çabuk tartıştığını, mesafeli olunması gerektiğini ifade etmektedir.

Çalışma arkadaşlarına yönelik tutumunun cinsiyete göre farklılaşmadığını ifade eden katılımcı, kadın çalışma arkadaşlarının, kadın olması kaynaklı olarak kendisine karşı tutumlarının farklı olduğunu; çalışma ortamındaki arkadaşlarından beklentisinin cinsiyete göre farklılaştığını, bunun nedeninin kadınlardaki kıskançlık ve fesatlık olduğunu; kadın çalışanların daha geçimsiz olduklarını ve bu nedenle tanıyana kadar çalışma ortamındaki kadınlara mesafeli yaklaştığını ifade etmektedir.

Evli olan kadın çalışanların otelde kalamadığı, çalışan kabul etse de yöneticilerin yalnız bir kadını bir yere göndermekle ilgili endişe duyduğu, annelik döneminde kadın çalışanın iki sene aktif olmadığı ve annelikle ilgilendiği, çocuğum hasta dediğinde her şeyin bu duruma göre planlandığı ve görev dağılımının yöneticiye

kaldığı, hiç çocuk sahibi olmayan birisinin ise kedim var diyerek izin almasının anormal karşılandığı ifade edilmektedir.

Çalışma hayatında güç kazansalar bile, kadınların ev yaşamında eşinin, oğlunun hizmetçisi gibi olabileceği; geleneksel kalıbın içinde sıkışan kadınların tehlikeli olduğu, bastırılmış bir yönü olduğu ve çalışma hayatında elde ettiği gücü bırakmak istemediği için her şeyi yapabileceği ifade edilmiştir. Kadın çalışanların evdeki hallerini saklamaya çalıştığı; yetiştirilme tarzı nedeniyle kendisini annelik üzerinden tanımladığı; anneliğini ve çocuklarının başarısını öven, başarılı olmadığında da kendisini başarılıymış gibi anlatan kadınların en koltuk sevdalısı kadınlar olduğu ve bu durumların haşin kadınların ortaya çıkmasına neden olduğu ifade edilmiştir. Erkeklerin, kötü niyetli, farkında olmadığı hareketleri ve kompleksleri olan kadınlarla baş edemeyeceği, böyle kadınlardan korkulduğu ve çok bulaşılmadığı ifade edilmiştir.

İlk iş deneyiminde kadın çalışanların kendisini hayal kırıklığına uğrattığını ifade eden katılımcı; çok gereksiz konuşmaların ve yorumların olduğunu, sokaktaki teyzeler ve gün ortası kadın programlarındaki kadınlar gibi olduklarını ifade etmiştir. Kadın çalışanların birbirlerine yönelttiği ön yargının bir önceki jenerasyonda daha sık görüldüğünü ifade eden katılımcı, ilk iş yerinde yaşadığı problemlerin bu sebepten kaynaklanmış olabileceğini, şu anda çalıştığı yerde yaş ortalamasının kendisi ile aynı olduğunu (1980-1990), problem yaşadığı çalışma ortamında 1960-1975 doğumlu kişilerin olduğunu ve onların kızları yaşında olduğunu, mezun olup işe başladığında giydiği kıyafete kadar yorum yapıldığını ifade etmektedir.

Çalışma hayatında yaşadığı olumsuzlukları değerlendirdiğinde kadınların daha etkili olduğunu ifade eden katılımcı, en çok kadınlardan zarar gördüğünü, en çok kadınların kendisini kısıtladığını, üzerinde en çok kadınların baskısını hissettiğini ifade etmektedir.

Kadınların toplumsal hayattan öğrendiklerinin etkisinin, çalışma hayatında daha fazla hissedildiği ifade edilmiştir. Çalışma hayatı dışında kişinin eşini, arkadaşını, dostunu seçmesinin mümkün olduğu ancak çalışma ortamında hayat görüşü, eğitim seviyesi farklı olan insanlarla birlikte olmak zorunda kalındığı, çalışma hayatı dışındaki arkadaşların kadın olmasının tercih edileceği ifade edilmiştir.

Değerlendirmeler sonucunda, çalışma ortamındaki kadınlara yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumsuz görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, çalışma ortamındaki kadınlara yönelik görüşlerini, cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmiştir.

3.2.1.2.4.3. Kadınların Erkeklerle Birlikte Olduğu Çalışma Ortamına Yönelik Görüşler Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların erkeklerle birlikte oldukları çalışma ortamına yönelik görüşlerinden elde edilen veriler, “**kadınların erkeklerle birlikte olduğu çalışma ortamına yönelik görüşler**” kodu altında yer alan, olumlu ve olumsuz görüşler kategorileri altında incelenmiştir.

- **Olumlu Görüşler**

Çalışma ortamındaki erkekler için oluşturulan olumlu görüşler, “**çözüm odaklı olması, pratik olması, fiziksel konularda yardımcı olabilmesi, net olması, yardımsever olması, anlayışlı olması, huzurlu bir ortam yaratması, çalışma arkadaşı olarak tercih edilmesi, talimatları sorgulamaması, tarafsız olması, entrika çevirememesi, açık sözlü olması, rahat olması, iş bitirici olması, kadın çalışanları savunabilmesi, teknolojiyi iyi kullanması, takıntıları olmaması,**

kendini rahat ifade edebilmesi, dedikodu yapmaması, merhametli olması, seviyeli olması, hoşgörülü olması, iyi niyetli olması, kıskanç olmaması, fesat olmaması, kötü zamanda yanında olması, iş odaklı olması, dedikodu yaparken utanç duyması, kadınlara karşı gardını indirmesi, şehir dışı işlerde çalışabilmesi, annelik dönemi yaşamaması” kodları altında birleştirilmiştir. Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumlu görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Çalışma ortamındaki erkekler için oluşturulan, **çözüm odaklı olması** kodu Pınar Hanım’ın, “*Bir sıkıntıyı çok büyük bir olay haline getirmiyorlar. Daha çok çözüm bulmaya çalışıyorlar.*” ifadesiyle; **pratik olması** kodu Tuba Hanım’ın, “*Hatta daha kısa sürede hallediyorlardı verilen işleri. Örneğin bir yarışmaya sonra hazırlanacağı zaman erkek öğretmenler daha kısa sürede hallediyorlardı.*” ifadesiyle; **fiziksel konularda yardımcı olabilmesi** kodu Seda Hanım’ın, “*Mal geldiği zaman mesela biz gidiyorduk. İndiremiyorduk. Ama iki erkek geldiği zaman koca kamyonu boşaltabiliyordu.*” ifadesiyle; **net olması** kodu Özgecan Hanım’ın, “*Erkekler daha açıklar, daha netler. Böyle arkadan daha fazla iş çeviremiyorlar.*” ifadesiyle; **yardımsever olması, anlayışlı olması** kodları Güleda Hanım’ın, “*Avantaj olarak erkekler kesinlikle çok yardım severler. Çok anlayışlılar.*” ifadesiyle; **huzurlu bir ortam yaratması** kodu Güleda Hanım’ın, “*Erkeklerle çalışmak güzel. Huzursuz bir ortam hiç yaşamadım. İşte bugün çok stres var, çok stresliyim, çok huzursuzum, pazartesi sendromu yaşayacağım gibi konularda hiç sıkıntım olmadı. Hep huzurlu gittim.*” ifadesiyle; **çalışma arkadaşı olarak tercih edilmesi** kodu Sevgi Hanım’ın, “*İş ortamıysa arkadaş olarak tercih edeceğim kişi erkektir.*” ifadesiyle; **talimatları sorgulamaması** kodu Selda Hanım’ın, “*Erkeklere bir şey söylediğin zaman tamam diyor. Çok yorum yapmıyor. Üstüne bir şey katmıyor.*” ifadesiyle; **tarafsız olması** kodu Sevgi Hanım’ın,

“Ama erkekler bence daha tarafsız iş ortamında.” ifadesiyle; **entrika çevirememesi**, **açık sözlü olması** kodları Özgecan Hanım’ın, “Ama erkeklerde entrika görmedim. Çok netler. Lafını esirgemiyorlar. Kötüyse kötü diyorlar. Ben burada rahat etmek istiyorum. Şunu yapmak istiyorum. Erkekler yapmak istediklerini direkt söylüyor.” ifadesiyle; **rahat olması, iş bitirici olması** kodları Özgecan Hanım’ın, “Erkeklerle problemi daha rahat çözüyorlar. Bize göre daha çözüm odaklılar. Biz daha karmaşık hale getiriyoruz. İşin içinden çıkamıyoruz. Onlar daha pratikler. Daha iş bitirici oluyorlar. Daha rahat oluyor.” ifadesiyle; **kadın çalışanları savunabilmesi** kodu Selda Hanım’ın, “Erkek şu an benim çalıştığım işte güç avantajı sağlıyor. Bazen erkek müşterilerle daha iyi anlaşabildikleri zaman oluyor. Müşteri çok sert çıkıyor. Bayanları tersliyor. O zaman erkekler daha ön planda oluyor savunabiliyor. Bayanın kendini savunamadığı yerde fiziksel güç olarak avantaj sağlıyor.” ifadesiyle; **teknolojiyi iyi kullanması** kodu Tuba Hanım’ın, “Erkeklerin teknolojiyi daha iyi kullandığını düşünüyorum.” ifadesiyle; **takıntıları olmaması** kodu Tuba Hanım’ın, “Ne demek istedi, bunu mu demek istedi durumu olmadığı için, daha net, daha anlaşılır, daha kesin oldukları için, takıntıları daha az olduğu için ben erkek arkadaşlar ile çalışmayı daha çok seviyorum.” ifadesiyle; **kendini rahat ifade edebilmesi** kodu Nihal Hanım’ın, “Erkek zaten özgür. Öyle bir durumu yok. O yüzden o erkekte daha kolay olabiliyor. Kendini daha rahat ifade ediyor.” ifadesiyle; **dedikodu yapmaması** kodu Gülendam Hanım’ın, “Bir ortamda daha çok kadın varsa bil ki dedikodu döner. Ama ortada bir iki tane erkek varsa o ortamda dedikodu çok da yapamazsın derler.” ifadesiyle; **merhametli olması** kodu Aylin Hanım’ın, “Erkeklerde acıma duygusu merhamet daha çok oluyor.” ifadesiyle; **seviyeli olması** kodu Pınar Hanım’ın, “Erkeklerin çok yüz göz olmaması avantajdır. Tabi ki bunu yapan erkeklerde çok var. Geneline baktığımızda seviyeli davranıyorlar. Bir çizgi belirlediğinde o sınırı geçmiyorlar.” ifadesiyle; **hoşgörülü olması, iyi niyetli olması, kıskanç olmaması, fesat olmaması, kötü zamanda yanında olması** kodları Güleda Hanım’ın, “Hoş görümler. Şu ana kadar hiçbirinde bir kötü niyet sezmedim. Kıskançlık, fesatlık hiç olmadı. Kötü gününde yanında oluyorlar. Aslında daha bir sürü şey var. Erkeklerle çalışmak güzel.” ifadesiyle; **iş odaklı olması** kodu Sevgi Hanım’ın, “Ama erkekler

bence daha tarafsız iş ortamında. Daha yardım ediyor. Daha iş odaklı oluyor öyle diyeyim.” ifadesiyle; **dedikodu yaparken utanç duyması** kodu Nihal Hanım’ın, “Erkek dedikodu yaparken utanabiliyor. Ona toplumsal olarak atfedilmemiş bir şey var. Erkek adamız bize ne derler. Daha erkek enerjisi vurgusu olanlar bize ne der.” ifadesiyle; **kadınlara karşı gardını indirmesi** kodu Nihal Hanım’ın, “Biriniz erkek yine enerji olarak biriniz kadın bu kadarda alıngan olunmaz ki falan diyor. Ama erkekte öyle bir dert olmuyor. O zaten öyle bir kabulde, aslında o yenilmeyi kabul ederek geliyor. O gardı indirip geliyor.” ifadesiyle; **şehir dışı işlerde çalışabilmesi** kodu Nihal Hanım’ın, “Şehir dışı seyahatlerde, uzun yollarda, uzun yol araba kullanmada tabi erkek tercih ediliyor.” ifadesiyle; **annelik dönemi yaşamaması** kodu Nihal Hanım’ın, “Aslında erkeklerle çalışmanın bir avantajı var. Annelik dönemi yaşamamaları erkeklerin avantajı oluyor.” ifadesiyle desteklenmektedir.

Kadınların erkeklerle birlikte olduğu çalışma ortamıyla ilgili ifade edilen olumlu görüşlere ilişkin kodlar Şekil 27’de sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 27: Çalışma Ortamındaki Erkekler İçin İfade Edilen Olumlu Görüşler

Şekil 27 çalışma ortamındaki erkekler için ifade edilen olumlu görüşlerin, “**çözüm odaklı olması**” kodunda yoğunlaştığı görülmektedir. Üzerinde yoğunlaşılan diğer olumlu görüşler, “**pratik olması, fiziksel konularda yardımcı olabilmesi**” kodları altında birleştirilmiştir.

Katılımcılar tarafından, erkeklerle çalışmanın dezavantajı olmadığı, erkeklerle birlikte çalışmanın sevildiği, çalışma arkadaşı tercihinin tabi ki erkek olduğu ifade edilmiştir. Erkek çalışma arkadaşlarının, problemleri daha rahat çözdüğü; kadınlara göre daha çözüm odaklı, pratik, iş bitirici, rahat, net, tarafsız, yardıms sever, iş odaklı olduğu; kısa yoldan sonuca ulaştığı; takıntılı olmadığı; arkadan iş çevirmediği; entrika çevirmediği, söylemek istediği şeyi direkt olarak söylediği ifade edilmiştir.

Erkek çalışma arkadaşlarının avantajlı yönleri, annelik dönemi yaşamaması; şehir dışı seyahatlerde ve uzun yolda araba kullanılması gereken durumlarda tercih edilmesi; makyaj, saç düzeltme gibi işi aksatan eylemlerinin olmaması; problemleri büyütmeyp çözüm önerisi bulmaya çalışması; kötü anında arkadaşının yanında olması; seviyeli, yardım sever, anlayışlı, hoş görülmesi; kötü niyetli, kıskanç ve fesat olmaması olarak ifade edilmiştir. Erkeklerle çalışmanın güzel olduğu, huzurlu ve mutlu olduğu, hiçbir sorun yaşanmadığı belirtilmiştir.

Erkek çalışma arkadaşlarının tarafsız oldukları; daha fazla acıma ve merhamet duygusuna sahip oldukları, kendilerini daha rahat ifade ettikleri, rahat yapıda olmaları sebebiyle çalışma arkadaşlarını germedikleri, özellikle kadınlarla ilişkilerinde alttan alan tarafın erkekler olduğu ifade edilmiştir.

Erkek çalışanların söylenenlere itiraz etmediği, talimat üzerinde yorum yapmadığı, işin yetiştirilememe durumu olduğunda yardımcı olmak istediği, sorunları gerektiği kadar sürede yaşadığı ve kısa sürede çalışma hayatına odaklandığı ifade edilmektedir.

Katılımcı tarafından erkek çalışma arkadaşlarının teknolojiyi daha iyi kullandığı, kendilerine bir görev verildiğinde olay haline dönüştürmeden görevini yaptığı, işleri daha kısa sürede hallettiği, maalesef düşüncelerinin bu yönde olduğu ifade edilmiştir.

Erkek çalışma arkadaşlarının dedikodu yaparken utanabildiği, toplumsal olarak erkeğe atfedilmiş olan rol gereği dedikodu yaptığında insanların nasıl yaklaşacağını düşündüğü ifade edilmiştir. Çalışma ortamında bir iki tane erkek olması durumunda çok fazla dedikodunun yapılamayacağı ifade edilmiştir.

Erkeklerin fiziksel gücünün çalışma faaliyetlerini yürütürken avantaj sağladığını ifade eden katılımcı ayrıca müşterilerin kadın çalışanları terslemeleri durumunda, erkek çalışanların ön planda olarak kadın çalışanları savunabildiğini, kadının kendisini savunamadığı durumda erkeğin fiziksel gücünün avantaj sağladığını ifade etmektedir.

Değerlendirmeler sonucunda, çalışma ortamındaki erkek çalışma arkadaşlarına yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumlu görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, çalışma ortamındaki erkek çalışma arkadaşlarına yönelik görüşlerini, cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmiştir.

• Olumsuz Görüşler

Çalışma ortamındaki erkek çalışma arkadaşlarına yönelik olumsuz görüşler, **“kadın olarak yanlarında rahat olunamaması, davranışların flörtüz anlaşılma riski olması, kadınlara özel konuların paylaşılabilmesi, evliliği olumsuz etkileme riski yaratması, ince düşünceli olmaması, kadınlara karşı mesafeli olması, erkek dayanışması yapması, baş kaldırması, sorgulayıcı olması, dedikodu yapması, kadınları dikkate almaması, pasif öfke problemi olması, eşi üzerinde otorite kuramamasını çalışma hayatına yansıtması, birlikte çalışmanın zor olması, sert olması, despot olması, iletişim problemi yaşanması, acımasız olması, ikili ilişki konusunda ısrarcı olması, dedikodu yapılamaması, pratik olmaması, ayrıntıcı olması, kararsız olması, pozitif ayrımcılık yapmaması, çocuk ile ilgili konularda anlayış göstermemesi”** kodları altında birleştirilmiştir. Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, verilerin sınıflandırıldığı kodlara ilişkin görseller ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Olumsuz görüşler kategorisi kapsamındaki kodları destekleyen verilerden örnekler, aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Çalışma ortamındaki erkekler için oluşturulan, **kadın olarak yanlarında rahat olunamaması** kodu Emine Hanım'ın, *"Ben rahat yaşamayı seviyorum. Kendimi derleyip toparlamadan. Mesela burada çok sıcaklıyoruz. Kendini bir atıyorsun koltuğa. Yayılıyorsun. Bir erkeğin karşısında böyle oturamazsın. Adap vardır. Bir usul vardır. İllaki toparlanırsın, yanına sıkışırsın. Bir terliyorsun. Bir kalkıyorsun. Eteğini çekiştirmek isteği duyuyorsun. Ben öyle istemiyorum. Öyle düşündüğüm için çok yakınımda erkek olsun istemiyorum."* ifadesiyle; **davranışların flörtüz anlaşılma riski olması** kodu Pınar Hanım'ın, *"Biraz sıcakkanlı davrandığında karşı cins bunu farklı anlayabiliyor. Hala bunu tartıştığımız bir dönemde yaşıyoruz. En ufak bir sıcak davranışı, gülümsemeyi bile yanlış anlayabilen erkekler olduğu için davranışlarımız ona göre şekilleniyor. Aslında istemediğim halde şekilleniyor. Kadına da erkeğe de aynı şekilde davranmak isteğim halde bunu yapamıyorum. Çünkü öyle bir algı var. O da bana gülümsedi diye savunması olan birçok erkek var. O yüzden ister istemez biraz ön yargılı davranmış oluyorum. Bu nedenle erkeklere çalıştığım ortamlarda biraz daha mesafeli davranıyorum."* ifadesiyle; **kadınlara özel konuların paylaşılamaması** kodu Güleda Hanım'ın, *"Erkeklerle, kadınsal şeyleri konuşamıyorsun."* ifadesiyle; **evliliği olumsuz etkileme riski yaratması** kodu Emine Hanım'ın, *"Bende dedim ki fabrikalarda erkek ve kadın iç içe. Ve fabrikalar çoğu insanın evliliklerini bitirdikleri nokta. Ben bu saçmalıklara girmek istemiyorum. İllaki biri bir şey söyler. Ben dedim bunu yapmam. Ben kendime güveniyorum. Ben sana da güveniyorum. Ama illaki dışarıdan bir laf duyarsın. On yıllık bir ilişkimiz var. Evliliğimiz var. Biz artık tartışma yapmayan insanlarız. Ben seninle bu konuda tartışmak istemiyorum dedim. Ve senin de güvenini kırmak istemiyorum. Kadınlarla ilişki kurmak istiyorum. Erkeklerle kurmak istemiyorum. Kendimi rahat hissedebilmek açısından da böyle davranmak istiyorsun yani. Hayatında erkek istemiyorsun. Olacaksa engellemek adına. Ben kendime güveniyorum ama lise çağımı anlattım. Ne olabilir ki bir kız ile bir erkek yan yana gelirse."* ifadesiyle; **ince düşünceli olmaması**

kodu Emine Hanım'ın, "Erkekler düz mantık oldukları için kadınlar kadar ince düşünmez. Pat bir şey söyler senin kalbin kırılır ama o farkında bile olmaz. Sonra da aa ben seni kırdım mı der." ifadesiyle; **kadınlara karşı mesafeli olması** kodu Tuba Hanım'ın, "Erkekler kadınlara daha mesafeli, daha uzak daha temkinli davranıyorlar." ifadesiyle; **erkek dayanışması yapması** kodu Tuba Hanım'ın, "Dezavantaj olarak erkekler kendi aralarında erkek dayanışması yapıyorlar." ifadesiyle; **baş kaldırması, sorgulayıcı olması** kodları Tuba Hanım'ın, "Ama erkekler biraz daha sorgulayıcı olabiliyorlar, biraz daha baş kaldırabiliyorlar." ifadesiyle; **dedikodu yapması** kodu Nihal Hanım'ın, "Ama işin komiği ben en büyük dedikoducuları erkeklerde gördüm." ifadesiyle; **kadınları dikkate almaması** kodu Nihal Hanım'ın, "Orada temel bir benlik kavgası oluyor. Onu ben gözlemliyorum. Hele erkek yönetici ise orada bir benlik kavgası oluyor. Kadınla aşık atmıyor. Zaten onu şey görmüyor. Uyulması gereken bir kural oraya konmuş biri olarak görüyor." ifadesiyle; **pasif öfke problemi olması** kodu Nihal Hanım'ın, "Erkeklerde pasif bir öfke problemi var." ifadesiyle; **eşi üzerinde otorite kuramamasını çalışma hayatına yansıtması** kodu Gülendam Hanım'ın, "Evde karısına laf geçiremeyip de işte artistlik taslamaya çalışanlar falan." ifadesiyle; **birlikte çalışmanın zor olması** kodu Gülendam Hanım'ın, "Yani erkeklerle çalışmak zor." ifadesiyle; **sert olması, despot olması** kodları Gülendam Hanım'ın, "Erkekler despotlar mı diyeyim. Belki evdeki eşlerinden o anlamda bunalmış bıkmış olabilirler. Çok böyle sert olanları var." ifadesiyle; **iletişim problemi yaşanması** kodu Münevver Hanım'ın, "Kimseyle iletişimi olmayan bir insandı. Kendi kendine yaşayan biriydi zaten." ifadesiyle; **acımasız olması** kodu Aylin Hanım'ın, "Erkekler dediğim gibi daha acımasız oluyorlar." ifadesiyle; **ikili ilişki konusunda ısrarcı olması** kodu Pınar Hanım'ın, "Bu rahatsız edici boyuta geldiğinde sıkıntı oluyor. O tepkiyi koyduğum halde onun ilerisine geçmeye çalışan birkaç kişi olmuştu." ifadesiyle; **dedikodu yapılamaması** kodu Güleda Hanım'ın, "Erkeklerle çalışmanın dezavantajı olarak dedikodu yapamıyorsun. Hiçbiri dedikodu, aa pardon yapıyorsun ama çok az yapıyorsun. Yine dedikodu yapıyorsun. Yapmıyorsun değil. Ama o kadar çok dedikodu yapamıyorsun." ifadesiyle; **pratik olmaması, ayrıntıcı olması, kararsız olması** kodları Özgecan Hanım'ın, "Erkekler çok kararsızdı. Çok ince eleyip sık

dokuyorlardı. İşler bir türlü bitmiyor. Uzuyor.” ifadesiyle; **pozitif ayrımcılık yapmaması** kodu Özgecan Hanım'ın, *“Ya erkekle yaşadığım şeylerde hiç pozitif ayrımcılık görmedim. Bayansın sen bunu yapma demediler. Bu işi bilerek seçtiğin için sana da erkek gibi davranıyorlar. Hatta ben diyordum biraz çıkıp sosyalleşmem lazım. Kadınlarla görüşmem lazım.”* ifadesiyle; **çocuk ile ilgili konularda anlayış göstermemesi** kodu Özgecan Hanım'ın, *“Dezavantaj olarak hepsi değil ama bazı erkekler ve çocuklarla ilgili bir şeyi bahane ettiğinde çalışıyorsanız bunları göze alacaksınız diyorlar. Buraya geliyorsanız bunları düşünmeniz lazım diyebiliyorlar.”* ifadesiyle desteklenmektedir.

Kadınların erkeklerle birlikte olduğu çalışma ortamıyla ilgili ifade edilen olumsuz görüşlere ilişkin kodlar Şekil 28'de sunulmuştur. Şekildeki ifadelerin büyüklük derecesi katılımcılar tarafından kullanılma sıklıklarını belirtmektedir.



Şekil 28: Çalışma Ortamındaki Erkekler İçin İfade Edilen Olumsuz Görüşler

Şekil 28 incelendiğinde çalışma ortamındaki erkekler için ifade edilen olumsuz görüşlerin, **“kadın olarak yanlarında rahat olunamaması”** kodunda yoğunlaştığı görülmektedir. Üzerinde yoğunlaşılan diğer olumsuz görüşler, **“davranışların flörtüz anlaşılma riski olması, kadınlara özel konuların paylaşılabilmesi”** kodları altında birleştirilmiştir.

Katılımcılar tarafından erkeklerle çalışmanın zor olduğu ve avantajlı bir yönünün olmadığı ifade edilmiştir. Erkeklerin yanında kadın olarak rahat olunamaması ve sıcakkanlı davranışların erkekler tarafından farklı anlaşılması nedeniyle kadına ve erkeğe aynı şekilde davranmak istense bile davranılmadığı, erkeklere karşı mesafeli davranıldığı ifade edilmiştir. Erkek çalışma arkadaşlarının flörtüz davranabildiği, rahatsız olduğu belirtilmesine rağmen ısrarcı olunabildiği ifade edilmiştir.

Erkek çalışma arkadaşlarının olduğu çalışma ortamlarında kadınların rahat olmadığı, kıyafetlerini düzeltmek ve vücudunu kapatmak zorunda kaldığı, tavırlara ve hareketlere daha fazla dikkat edildiği, erkeklerle konuşurken daha düzgün kelimeler kullanılmaya çalışıldığı ifade edilmiştir.

Erkek çalışma arkadaşıyla, kadınsal konular ile ilgili konuşulamayacağı, doğum ve hamilelik süreci ile ilgili teferruat paylaşılamayacağı; erkek çalışanların kadınsal konuları kendileriyle aynı şekilde anlamasının beklenemeyeceği ifade edilmektedir.

Çalışma arkadaşlarının erkek olmasını kesinlikle istemediğini ifade eden katılımcı, kendisinin erkek çalışma arkadaşlarını abi gibi göreceğini ama rahat yaşamayı istediğini ifade etmiştir. Erkeklerin olduğu çalışma ortamında oturuşuna, kıyafetine dikkat etmesi gerektiğini, bu gereklilikleri yerine getirmek istemediğini ifade etmektedir. Katılımcı erkek ve kadının iç içe olduğu çalışma ortamlarının pek çok

insanın evliliklerini bitirdiği nokta olduğunu, bu saçmalıklara girmek istemediğini ifade etmektedir. Kendisine güvendiğini ifade eden katılımcı illaki eşinin dışarıdan bir laf duyacağını, eşinin güvenini kırmak istemediğini, bu nedenle erkeklerle değil kadınlarla ilişki kurmak istediğini, olacak bir şey varsa engellemek adına erkekleri hayatında istemediğini ifade etmektedir.

Erkek çalışma arkadaşlarının, acımasız olduğu, kadınlarla aşık atmadığı, kadını uyulması gereken bir kural olarak gördüğü, kendi aralarında erkek dayanışması yaptığı, kadınlara karşı mesafeli ve temkinli davrandığı, düz mantık olmaları sebebiyle ince düşünemediği ifade edilmiştir.

Erkek çalışma arkadaşlarının kararsız ve sorgulayıcı olduğu, ince eleyip sık dokumaları sebebiyle işlerin bitmediği, baş kaldırdığı, pasif öfke problemlerinin olduğu ifade edilmiştir. Erkeklerin, despot olabilecekleri, evde eşlerinden bunalmış ve bıkmış olabilecekleri, çok sert ve dediğim dedik olabildikleri, evlerinde eşlerine laf geçiremeyip çalışma ortamında gösteriş yaptıkları ifade edilmektedir.

Erkek çalışma arkadaşlarının dezavantajlı yönlerinden birisinin dedikodu yapamamak olduğu ifadesiyle birlikte en büyük dedikoducuların erkekler olduğuna ilişkin ifadeler de kullanılmıştır.

Erkek çalışma arkadaşlarının pozitif ayrımcılık yapmadığı, çocuklarla ilgili bir bahane sunulduğunda, çalışan kadınların çocuklarıyla ilgili durumları göze almaları gerektiğinin ifade edildiği, yaptığı işi bilerek seçmiş olması sebebiyle kadınlara erkek gibi davranıldığı, bazen kadınlarla görüşüp sosyalleşmesi gerektiğinin düşünüldüğü ifade edilmektedir.

Çalışma ortamındaki erkek çalışma arkadaşının hitabındaki terbiyesizlik nedeniyle, o ortamda zehirlenmemek için iş yerini değiştirdiğini ifade eden katılımcı, problem yaşadığı kişinin kimseyle iletişimi olmayan biri olduğunu ifade etmektedir.

Değerlendirmeler sonucunda, kadınların erkeklerle birlikte olduğu çalışma ortamına yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumsuz görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar, kadınların erkeklerle birlikte olduğu çalışma ortamına yönelik görüşlerini, cinsiyet değişkeni bağlamında değerlendirmiştir.

3.2.2. Kadın Kadının Kurdu Mudur? Temasına İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Katılımcıların kadının, kadının kurdu olup olmadığına yönelik görüşleri, “**Kadın kadının kurdu mudur?**” teması altında incelenmiştir. Tema, “**çalışma hayatı dışında**” ve “**çalışma hayatında**” olmak üzere iki kategori altında incelenmiştir. Kategorilerin altında yer alan veriler “**Kadın kadının kurdu değildir.**” ve “**Kadın kadının kurdudur.**” kodları altında değerlendirilmiştir.

Kadın kadının kurdu mudur? temasına ilişkin kategoriler ve kodlar Şekil 29’da gösterilmiştir.



Şekil 29: Kadın Kadının Kurdu Mudur? Temasına İlişkin Kategoriler ve Kodlar

“Kadın kadının kurdu mudur?” temasının kodlarına ilişkin verilerden örnekler ve verilere yönelik değerlendirmeler başlıklar altında sunulacaktır.

3.2.2.1. Çalışma Hayatı Dışında Kategorisine İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Çalışma hayatı dışında kategorisi altında yer alan veriler, “Kadın kadının kurdu değildir.” ve “Kadın kadının kurdudur.” kodları altında incelenmiştir.

3.2.2.1.1. Kadın Kadının Kurdu Değildir Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Çalışma hayatı dışında kategorisi kapsamındaki “Kadın kadının kurdu değildir.” kodunu destekleyen veri örneği ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Çalışma hayatı dışında “**Kadın kadının kurdu değildir.**” kodu Sevgi Hanım’ın, “*Kadın kadının destekçisidir. Nerede destekçim iş ortamında destekçi nerede destekçi iş hayatı dışındaki yaşamda destek çıkabiliyorlar. Anne kız ilişkisi de bence kadın kadınadır. Bundan dolayı kadın kadının destekçisidir, kurdu değildir.*” ifadesiyle desteklenmektedir.

Katılımcılar tarafından kadının, kadının kurdu olmadığı, kimsenin bir başkasının kurdu olmayacağı, kadının hemcinslerinin kurdu olması durumunun kadınına bağlı olduğu, kadının kendisi kadar hemcinslerinin kurdu olduğu, kadının hemcinslerinin kurtarıcısı olabileceği ifade edilmiştir.

Katılımcı tarafından kadının, kadının kurdu olması durumunun zamana ve yere göre farklılaştığı; toplumun ve erkeğin gözünde kadının, kadının kurdu olduğu; bir kadına göre ise kadının, kadının destekçisi olacağı, kurdu olamayacağı ifade edilmiştir. Anne-kız ilişkisinin de kadın kadına olduğu, bundan dolayı kadının, kadının kurdu olmadığı, destekçisi olduğu ifade edilmiştir.

Değerlendirmeler incelendiğinde, çalışma hayatı dışında kadının, kadının kurdu olmadığı yönünde görüş bildirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadının, kadının kurdu olmadığı görüşüyle birlikte kadının, kadının destekçisi olacağı görüşü de ifade edilmiştir.

3.2.2.1.2. Kadın Kadının Kurdudur Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Çalışma hayatı dışında kategorisi kapsamındaki “**Kadın kadının kurdudur.**”, kodunu destekleyen veri örneği ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatta “**Kadın kadının kurdudur.**” kodu Pınar Hanım’ın, “*Yani kadının, kadının kurdu olmadığını söylemek biraz polyannacılık olur. Böyle bir durum var. Yani çekirdek aileden tutun çalışma ortamına kadar öyle bir algı var.*” ifadesiyle desteklenmektedir.

Kadının, kadının kurdu olduğu, kadınların birbirini yiyip bitirdikleri, toplumda kadının kadını çok kışkırdığı, kadının, kadının kurdu olmadığını söylemenin polyannacılık olduğu ifade edilmiştir. Kadının kadını çok iyi al aşağı edebileceği; toplumda kadınların birbirlerini kesinlikle çekemediği, çekiyormuş gibi gözüktükleri; birbirini çekemeyen bir erkeğin olmadığı; birbirini çekemeyenin, kıskananın, kıyafeti çok yakışan bir kadını sevmediği için kıyafetinin yakışmadığını düşünerek insanlara kötüleyen kadın olduğu; genel olarak kadınların birbirlerine karşı kurtluklarının olduğu ifade edilmiştir.

Kadınların birbirlerini desteklemesi gerektiğine dair inancın olması durumunda toplumun gelişeceği ancak çok az bir kesimde bu bilincin olduğu ifade edilmiştir. Toplumu ayakta tutan unsurlardan birinin kadın olduğunun farkına varan çok az insan olduğu, kadınların toplumda yer edinmek için çabaladığı ve kendi içlerinde de yer edinmenin kavgasını verdiği ifade edilmiştir.

Kadınların, çalışma hayatı kadar olmasa da çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatlarında da birbirlerinin kuyusunu kazdığı, kıskançlık yaptığı ifade edilmiştir. Her kadının diğer kadınların kurdu olmadığı, sevilen bir arkadaşın hiçbir şekilde kadının kurdu olamayacağı, kadınların yarısının birbirinin kurdu olduğu ifade edilmiştir.

Kadının, kadının kurdu olduğu, hatta kadının en büyük düşmanının kadın olduğu, kadınların birbirlerinin düşmanı olduğu ile ilgili algının yaratılmasının ve erkeklerin bu algıyı kabul etmesinin nedeninin de kadın olduğu ifade edilmiştir. Erkek kardeşin kadının oturuş tarzını eleştirmede, bu tarz eleştirilerin anne tarafından

yapıldığı; nasıl davranılması gerektiğini ve toplumun anlayışını aşlamaya çalışanın hep anne olduğu; giyinme tarzından, oturma tarzına kadar erkeğin bile yapmadığı eleştirileri kadının yaptığı ifade edilmiştir. Kayınvalide gelin ilişkisi de dahil olmak üzere aile içinde kadının nasıl davranması gerektiğinin belirlendiği ancak bunu yapanın yine kadın olduğu ifade edilmiştir. Çocuğun yetiştirilmesinde annenin öneminin çok büyük olduğu, çocuğun annenin söylediklerine ve davranışlarına dikkat ettiği, farkında olmadan çocuktaki alt yapının oluştuğu, düşüncelerin oluşmasında en büyük etkenin kadın olduğu ifade edilmiştir.

Kadının, kadının kurdu olduğunu ifade eden katılımcı, kadınların çok zor ve tehlikeli yaratıklar olduğunu, kadın ilişkilerine yönelik olumlu bir düşüncesinin olmadığını, hep olumsuz düşüncelerinin olduğunu ifade etmektedir. Kadınların ilginç yaratıklar olduğu, bir anda çok iyi olup bir anda birbirlerini tanımadıkları ifade edilmiştir. Kadın davranışlarının hayat şartlarından etkilendiği, kadınların zehirlenme yaşıyor olabileceği ifade edilmiştir. Kadınların, toplumsal hayatta zarar görmelerinin ve evde seslerini çıkaramamalarının olumsuz etkisini yansıtıyor olabileceği, sahip oldukları gücü alt statüdekiler üzerinde olumsuz olarak kullanabildikleri, kadınların hiç birisinin başka bir kadını çok çok desteklemediği, illaki arkasından bir şeyler söyleyeceği ifade edilmiştir. Allah'ın kadınları böyle mi yaratmış olabileceği sorgulanmakta, kadınların çok ince ayrıntılarla uğraştığı, genel olarak her yerde kadınların bu yapıda olduğu ifade edilmektedir.

Katılımcı tarafından önceki deneyimlerinde hemcinsi olan kişilerin iltifatlarına ihtiyaç duyduğu, alkış beklediği, sadece alkışlanmadığında tepki duyduğu ifade edilmiş birçok kadının hayatlarında bu davranışları yapıyor olabileceği, kendisini alkışlamayan herkese gıcık olabileceği, kadının kadınla derdinin bu olabileceği ifade edilmiştir.

Katılımcı eşinin ailesindeki kadınlara kendisini beğendirmeye çalıştığını çünkü o kadınların sevdikleri ve değerli buldukları bir şeyi kendisinin de değerli bulunduğunu ifade etmektedir. Eşinin ailesindeki kadınlar tarafından kabul görmenin, takdir edilmenin, kendisine güzel geldiğini çünkü onlar kendisini taktir etmezse bir cazgırlık çıkacağını, sevdiği insanın sevdiklerine cici görünmeye çalışarak sevdiği kişinin de onu daha iyi görmesini sağlamayı amaçladığını ifade etmektedir.

Kadının, kadının kurdu olduğunu ifade eden katılımcı kadınlarda daha fazla kıskançlık duygusunun olduğunu, eltisiyle kavga edenin, kayınvalidesiyle kavga edenin kadınlar olduğunu, ama kayınpederi ile kavga eden bir erkek göremediğini, bu durumun tamamen kıskançlık duygusu ile ilişkili olduğunu ifade etmektedir.

Katılımcı kadınların başka bir kadının üstünlüğünü hissetmesi durumunda mesafeli yaklaştığını, üstünlük ortadan kalktığı zaman yakın olmaya çalıştığını, bu durumun kadınlarda bir kompleks olduğunu ifade etmektedir. Kadınların güdülerinin mantığının önüne geçtiğini ifade eden katılımcı, kendisinin de zaman zaman güdülerinin etkisi altında kaldığını, mantığını ön planda tutmaya çalıştığını ifade etmektedir. Bir kadının kıyafetinin çok güzel olması ve bakımlı olması durumunda diğer kadınların farklı bir alanda o kadının eksisini yakalamaya çalıştığı, kendisini farklı bir alanda ön plana çıkarması gerektiğini düşündüğü, eğer kadın çok güzel değilse güzel olana karşı ön yargının oluştuğu ifade edilmektedir.

Katılımcı, kadınların hemcinsleri için yaşadıklarını, hemcinsleri ne der ne yapar diye düşündüklerini bu nedenlerle kendisini hemcinslerinden koruması gerektiğini ifade etmektedir. Kadınların tehlikeli varlıklar olduğu, erkekleri dize getiren insanlar olduğu, kadınlardan korkulduğu ifade edilmiştir. Kadınların bekar erkeklere değil düzen kurmak zorunda olmayan; parası, evi, arabası, olgunluğu olan evli erkeklere daha çok ilgi duyması sebebiyle korkulduğu ve eşin kıskanıldığı ifade edilmiştir.

Kayınvalidelerin bir gelini ile iyiyken diğeri ile kötü olduğu, bunun nedeninin kayınvalidenin kendisini boş bırakmak istememesi kaynaklı olduğu, iki geliniyle iyi olan bir kayınvalidenin az olduğu ifade edilmiştir.

Kadınlara karşı ön yargılı olmayan kadınların diğerkadınların tepkisini gördükçe, yetişme tarzına uygun olmasa dahi ön yargılı düşünmeye başladığı, insanların zamanla bencilleştiğı, herkesin önce ben dediğı, kendisinin de ben dediğı, kadınlar olarak da artık ben dedikleri ifade edilmiştir.

Katılımcı kadınların birbirlerine karşı olan düşmanlıklarının değışik olduğunu; neden böyle birbirlerine düşman olduklarını, kendisini çözse anlatabileceğini; aslında bunun nedeninin çekememezlik olduğunu; o yapmış bende yapmak istiyorum, benimki neden onunki gibi olmuyor gibi düşüncelerin olduğunu ifade etmektedir. Hasetliğin kadınların doğasında olduğu, bu konunun başka bir nedenle açıklanamayacağı ifade edilmiştir.

Kadınlardan birbirlerinin kurdu olanların olduğu, kadınların erkekleri yoldan çıkardığı, hiç ummadıkları erkeğı kadının alıp gittiğı ifade edilmiştir.

Değerlendirmeler incelendiğinde, çalışma hayatı dışında kadının, kadının kurdu olduğu yönünde görüş bildirdiğı sonucuna ulaşılmıştır.

3.2.2.2. Çalışma Hayatında Kategorisine İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Çalışma hayatında kategorisi altında yer alan veriler “**Kadın kadının kurdu değildir.**” ve “**Kadın kadının kurdudur.**” kodları altında incelenmiştir.

3.2.2.2.1. Kadın Kadının Kurdu Değildir Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Çalışma hayatında kategorisi kapsamındaki “**Kadın kadının kurdu değildir.**”, kodunu destekleyen veri örneği ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur.

Çalışma hayatında “**Kadın kadının kurdu değildir.**” kodu Özgecan Hanım’ın, “*Kadın kadının kurdu bazen olabilir. Ama illa illaki kadın kadının kurdudur hep birbirinin ayaklarını kaydırmaya çalışırlar diyemem. Arada çıkıyordur. Aynı durum tabii ki erkeklerde de olabilir.*” ifadesiyle desteklenmektedir.

Çalışma hayatında kadın ilişkileri ile ilgili olarak kadının, kadının destekçisi ve yardımcısı olduğu, kendi seviyesine gelmesini sağlamak için yardım edebileceği ifade edilmiştir.

Çalışma hayatında kadınların bazen birbirlerinin kurdu olabildiği ancak her zaman kadının, kadının kurdu olmayacağı ve birbirlerinin ayaklarını kaydırmaya çalışmadıkları, bu tarz durumları erkeklerin de yaşayabileceği ifade edilmiştir. Çalışma hayatında yaşanan problemlerin kesinlikle kişiliğe bağlı olduğu, yaka silkmeye neden olan ya da çok sevilen kadınların da erkeklerin de olduğu ifade edilmiştir.

Değerlendirmeler incelendiğinde, çalışma hayatında kadının, kadının kurdu olmadığı yönünde görüş bildirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadının, kadının kurdu olmadığı görüşüyle birlikte kadının, kadının destekçisi olacağı görüşü de ifade edilmiştir.

3.2.2.2.2. Kadın Kadının Kurdudur Koduna İlişkin Veriler ve Değerlendirmeleri

Çalışma hayatında kategorisi kapsamındaki “**Kadın kadının kurdudur.**” kodunu destekleyen veri örneği ve verilerin değerlendirmeleri aşağıdaki bölümde sunulmuştur:

Çalışma hayatında “**Kadın kadının kurdudur.**” kodu Nihal Hanım'ın, “*İşe gittin. Yine kendini seyretmeye başlıyorsun. Başkalarının gözlerindeki yansımanla ilgilisin. Olayla ilgili değilsin. Her şeyi alkışlanmak için, göstermek için yapıyorsun. Ve o zaman da ister istemez herkes düşmanın oluyor. Oradaki konu yönetici ise, o yöneticinin seni görmemesine sebebiyet verecek her kadında senin düşmanıdır.*” ifadesiyle desteklenmektedir.

Katılımcılar tarafından çalışma hayatında kadının, kadının kurdu olmadığını söylemenin polyannacılık olduğu; kadınların birbirine zarar vermesinin nedeninin kadının kadını çekememesi olduğu; kadınların yapısındaki kıskançlığın, çalışma hayatında kalmak ve bir şeyler başarmak ile ilgili hissettiği baskının kadının, kadının kurdu olmasına neden olabileceği ifade edilmiştir. Kadınların ilişkilerine yönelik olumsuz düşüncelerin ön yargı değil, kesinlikle gerçek olduğu, kadınların birbirlerini çekemedikleri ifade edilmiştir.

Çalışma hayatında kadınların birbirinin kuyusunu kazdığı ve birbirini kiskandığı, çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatta bu durumların çalışma hayatına göre daha az yaşandığı ifade edilmiştir. Kadınlarda kin tutmanın, benden daha iyi yerlere gelmesin düşüncesinin çok daha fazla olduğu, bu nedenlerle kadın yöneticilere karşı yakın hissedilmediği ifade edilmiştir. Çalışanların yükselmesi ile ilgili

bir gelişme olduğunda kadın çalışanın yükselmek için diğer kadın çalışanın kuyusunu kazabileceği ifade edilmiştir.

Kadının, kadının kurdu olduğunu ifade eden katılımcı, çalışma ortamında kadınların birbirlerinden kurtlandıklarını, çalışma ortamında kadın çalışanların sayısının artmasına bağlı olarak karışıklık yaşandığını, sorun yaşamalarında çalışanların cinsiyetinin kadın olmasının etkisi olduğunu ifade etmektedir.

Kadın çalışma arkadaşlarının, birbirleri hakkında konuştuğu; olumsuz bir davranışa karşılık olumsuz bir davranış ile cevap verdiği, normallerinin bu olduğu; birbirlerine bel altı vurduğu; birbirlerini nereden vurabileceğini, karşısındaki kadını nasıl etkileyeceğini bildiği, kadınların zayıf noktalarını biliyor olmalarını silah olarak kullandığı; kendisini de küçük düşüren durumlara dem vurarak karşısındaki kadını vurmaya çalıştığı ifade edilmektedir.

Kadının, kadının kurdu olduğunu ifade eden katılımcı, kadınların, çok zor, tehlikeli ve ilginç yaratıklar olduğunu; çok ince ayrıntılarla uğraştıklarını; kadın ilişkileriyle ilgili olumlu bir düşüncenin olmadığını, hep olumsuz düşüncelerin olduğunu ifade etmektedir.

Hiçbir kadının başka bir kadını çok fazla desteklemediği, illaki arkasından bir şeyler söylediği ifade edilmiştir. Kadınların davranışlarının nedeninin bilinmediği, hayat şartlarının kadınların olumsuz davranışlarının nedeni olabileceği, kadınların zehirlenme yaşıyor olabileceği ifade edilmiştir. Kadınların, toplumsal hayatta zarar görmelerinin, evde seslerini çıkaramamalarının etkisiyle içindekileri farklı bir yerde kusuyor olabilecekleri; kimin gücü kime yetiyorsa, yapacağını ona yaptığı ifade edilmekle birlikte Allah'ın kadınları böyle mi yaratmış olabileceği düşüncesi sorgulanmaktadır.

Kadının, kadının kurdu olduğunu ifade eden katılımcı, yakın arkadaşlık ilişkileri kurmuş kadınların olduğu bir çalışma ortamına, yeni bir kadın çalışma arkadaşı geldiğinde, kadınların yeni gelen kadın çalışanı arkadaş gurubuna almak istemediklerini; yeni geldi, aramızı bozamaz, bizim kadar iyi olmaz diye düşündüklerini ifade etmektedir. Kadınların çalışma ortamına bir kadın geldiği anda hemen kıyafetine baktığı, konuşmasının nasıl olduğunu eleştirdiği ifade edilmiştir.

Kadınların hemcinsleriyle kurdukları ilişkilere yönelik olumsuz düşüncelerin ön yargı değil gerçek olduğu; kadınların dedikodu yapmayı sevdiğini; kadınların genellikle diğer kadınlara zarar verdiği, hepsinin birbirinin arkasından konuştuğu ifade edilmektedir. Çalışma ortamında kadınlar için rol biçildiği, kadına biçilen bu rolün kurallarının yine kadın tarafından aşılarmaya çalışıldığı ifade edilmiştir.

Erkekten çok kadının, kadının düşmanı olduğunu ifade eden katılımcı, bu durumun nedenini kadının görünmeme riskini yaratan faktörün erkek değil kadın olmasıyla açıklamakta, kadının içindeki beğenilme ihtiyacının çalışma hayatının içinde de olabileceğini ifade etmektedir. Çalışma ortamında kadının başkalarının gözündeki yansımasıyla ilgili olduğu, her şeyi alkışlanmak ve kendisini göstermek için yaptığı, kendisinin görünmemesine sebebiyet verecek her kadının düşmanı olduğu ifade edilmiştir.

Kadın asta karşı erkek yöneticinin statüsünü daha az, kadın yöneticinin ise daha fazla kullandığı ifade edilmiştir. Kadın yöneticinin hiçe sayılması, varlığının tanınmaması, övülmemesi durumlarında işleri zora soktuğu, düşüncelerini sözleriyle değil ama davranışlarıyla hissettirdiği ifade edilmiştir. Kadın yöneticilerin övülmeyi sevdiği, bugün çok güzel olmuşsunuz dendiğinde enerjisinin yükseldiği, kadınların çizgilerini aştığınız zaman farklı tepkiler gösterebildiği, olması gereken şeyi olmaza sürükleyebildiği ifade edilmiştir.

Değerlendirmeler incelendiğinde, çalışma hayatında kadının, kadının kurdu olduğu yönünde görüş bildirdiği sonucuna ulaşılmıştır.



SONUÇ

Önyargıları kırmak, atomu parçalamaktan daha zordur.

Albert Einstein

Gerçekleştirilen fenomenolojik araştırma ile çalışma hayatındaki kadınların “Kadın Kadının Kurdudur.” fenomenine yönelik kabullerinin var olup olmadığı ve kadınların kabulleri üzerinde etkili olan değişkenlerin neler olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşmak amaçlanmıştır. “Kadın kadının kurdudur.” fenomeni “İnsan insanın kurdudur.” fenomeninden türetilmiştir. Bireylerin hayatta kalabilmek, başarıya ulaşabilmek için sürekli mücadele etmesi gerektiği düşüncesini vurgulayan “İnsan insanın kurdudur.” fenomeni (Karagözoğlu, 2006: 224), kadınlar için yorumlandığında kadınların sahip olduklarının sürekliliğini sağlayabilmek için hemcinsleriyle mücadele etmeleri gerektiğini ifade etmektedir. “Kadın kadının kurdudur.” ifadesi, kadınların hemcinslerini rakip olarak gördüğü, kadınların birbirlerini sevmediği, kadının canını en çok yakan bireylerin hemcinsleri olduğu, kadının kadını incelediği yönünde kalıp yargıları içermektedir. Fenomenin ifade ettiği anlam incelendiğinde, fenomen aracılığıyla kadınlar arası ilişkilere yönelik, cinsiyet bağlamında, olumsuz genellemelerin yapıldığı görülmektedir.

“Kadın kadının kurdudur.” fenomeni dünyanın yaklaşık yarısı kadar nüfusa sahip olan bir grupta ilgili olarak yapılmış bir genellemeyi ifade etmektedir. Araştırmanın yaklaşımının ve yorumlayıcı çatısının, sosyal olaylarla ilgili genellemelere bakış açısı tutarlılık göstermektedir. Nitel araştırma yaklaşımlarından birisi olan ve araştırmanın yaklaşımı olarak belirlenen fenomenoloji yaklaşımının genelleme kaygısı taşımaması, sosyal olaylarla ilgili genellemelere bakış açısı hakkında bilgi vermektedir. Araştırmalarda elde ettiği araştırma sonuçlarıyla ilgili dahi genellemelere ulaşma amacı olmayan nitel araştırma yöntemlerinin, bilimsel

dayanağı olmayan kalıp yargılı fenomenlere, kuşkuyla bakacağı kabul edilebilir. Araştırmanın yorumlayıcı çatısı olan postmodern feminizm, kadınların özel durumlarını dikkate almadan, büyük anlatılar çerçevesinde değerlendirilen çalışmaların, kadınların sorunlarına çözüm bulamayacağını ifade etmektedir. Araştırmanın yaklaşımı ve yorumlayıcı çatısı doğrultusunda sosyal olaylardaki genellemelere kuşku ile bakıldığı ve “Kadın kadının kurdudur.” fenomeninin de toplumsal cinsiyet algısı kaynaklı olarak oluşturulmuş bir kalıp yargı olduğu ifade edilebilir. Bu doğrultuda araştırmada kadının, kadının kurdu olup olmadığı sorgulanmamış, fenomenin kabulü bir kalıp yargının benimsenmesi olarak kabul edilmiştir.

Araştırmada katılımcıların çalışma hayatlarında, “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik kabulleri araştırılırken, sosyal hayatlarının diğer alanlarındaki kadınlara yönelik bakış açıları ve erkeklere yönelik bakış açıları da göz ardı edilmemiştir. Katılımcıların çalışma ortamlarındaki hemcinslerine yönelik görüşleriyle beraber çalışma hayatı dışındaki hemcinslerine ve erkek çalışma arkadaşlarına yönelik görüşleri de veri olarak kullanılmış ve bu görüşler toplumsal cinsiyet algısı bağlamında değerlendirilmiştir. Nitel araştırmalarda davranışın sosyal olarak kavranıp, konumlandırılması bağlamlar aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. Bir düşünce veya davranışı sosyal yapıyı dikkate almadan değerlendirmek araştırmadan elde edilecek sonuçların hatalı olmasına neden olabilir. Nitel araştırmalarda her verinin kendi bağlamındaki gerçekliğine inanılır. Bu nedenle veriler yorumlanırken katılımcılarla ilgili ayrıntılar önem kazanır.

Araştırma verileri farklı sektörlerde çalışma hayatını sürdüren 15 kadın katılımcıdan elde edilmiştir. Betimsel analiz aracılığıyla, katılımcılardan elde edilen veriler daha önce belirlenmiş tema ve kodlara göre düzenlenmiştir. Düzenleme aşamasında; verinin sınıflandırılması, küçük parçalara ayrılması ve elde edilen parçaların ilişkilendirilmesi faaliyetleri gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler **“çalışma hayatındaki kadınların sosyal ilişkilere yönelik görüşleri”** ve **“Kadın kadının kurdu mudur?”** temaları altında sınıflandırılmıştır. Araştırmanın birinci teması olan **“çalışma hayatındaki kadınların sosyal ilişkilere yönelik görüşleri”** teması **“çalışma hayatı dışındaki sosyal ilişkiler”** ve **“çalışma hayatındaki sosyal ilişkiler”** adlı iki kategori altında incelenmiştir. **“Çalışma hayatı dışındaki sosyal ilişkiler”** kategorisi altında, **“arkadaşlık ilişkisine yönelik görüşler”** ve **“kadınlara ve kadınlar arası ilişkilere yönelik görüşler”** adlı kodlar yer almaktadır. **“Çalışma hayatındaki sosyal ilişkiler”** kategorisi altında, **“üstlere yönelik görüşler”**, **“mevkidaşlara yönelik görüşler”**, **“astlara yönelik görüşler”** ve **“çalışma ortamının genel durumu”** adlı kodlar yer almaktadır. **“Çalışma hayatındaki sosyal ilişkiler”** kategorisi altındaki kodlar, katılımcıların çalışma arkadaşlarını cinsiyetinden bağımsız olarak değerlendirdikleri tarafsız görüşler, cinsiyetlerine göre değerlendirdikleri kadınlara yönelik görüşler ve erkeklere yönelik görüşler olmak üzere alt kodlara ayrılmıştır. Araştırmada katılımcıların kadın çalışma arkadaşlarına yönelik algıları hakkında bilgi edinmek amaçlanmıştır. Katılımcıların kadın olmak değişkenine yükledikleri anlamı keşfetmek amacıyla, insan olmak ve erkek olmak değişkenlerine yükledikleri anlama yönelik görüşler de veri olarak kullanılmıştır. Katılımcıların çalışma ortamındaki kişiler ile ilgili olarak cinsiyet değişkenini temel almadan ifade ettikleri, bireyleri cinsiyetlerinden ziyade insan olarak değerlendirdikleri görüşler, **“üstler için tarafsız görüşler”**, **“mevkidaşlar için tarafsız görüşler”**, **“astlar için tarafsız görüşler”** ve **“çalışma ortamı için tarafsız görüşler”** kodları altında incelenmiştir. Tezin temel sorusunun cevabının arandığı, katılımcıların çalışma ortamındaki hemcinslerine yönelik görüşleri **“kadınların kadın üstlerine yönelik görüşleri”**, **“kadınların kadın mevkidaşlarına yönelik görüşleri”**, **“kadınların kadın astlarına yönelik görüşleri”** ve **“kadınların kadınlarla birlikte olduğu çalışma ortamına yönelik görüşler”** kodları altında incelenmiştir. Katılımcıların çalışma ortamındaki erkeklere yönelik görüşleri **“kadınların erkek üstlerine yönelik görüşleri”**, **“kadınların erkek mevkidaşlarına yönelik görüşleri”**, **“kadınların erkek astlarına yönelik görüşleri”** ve **“kadınların erkeklerle birlikte olduğu çalışma ortamına yönelik görüşler”**

kodları altında incelenmiştir. Araştırmada, “Kadın kadının kurdudur.” fenomeninin, çalışma hayatındaki kabulü incelendiğinden fenomene yönelik algı ile ilgili veri elde etmek önem taşımaktadır. “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik veriler **“Kadın kadının kurdu mudur?”** teması altında yer alarak araştırmanın ikinci temasını oluşturmaktadır. Tema çalışma hayatı dışında ve çalışma hayatında olmak üzere iki kategori altında incelenmiştir. Kategorilerin altında yer alan veriler **“Kadın kadının kurdu değildir.”** ve **“Kadın kadının kurdudur.”** kodları altında değerlendirilmiştir.

Değerlendirmeler incelendiğinde, katılımcıların çalışma ortamındaki hemcinslerine yönelik olarak, cinsiyetin değişken olarak değerlendirildiği, olumlu ve olumsuz görüşler ifade ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik kabulleri üzerinde de cinsiyet değişkeninin temel alındığı, kadınların birbirlerinin kurdu ya da destekçisi olabileceğine ilişkin görüşlerin ifade edildiği görülmüştür. Araştırmada elde edilen sonuçlar aracılığıyla kadınlar arası ilişkilere yönelik olumsuz görüşlerle birlikte, olumlu görüşlerin temelinde de toplumsal cinsiyet algısının etkisi görülmekte, kadın olmanın sağlayacağı olumlu özelliklere yönelik yapılan vurgular, kadınlara yönelik beklentileri ifade etmektedir. Hemcinslerinin beklentilerini karşılamak istemeyen kadınların olması durumunda, kadınların olumsuz olarak değerlendirileceği bir alanın daha oluşturulduğu ifade edilebilir.

“Kadın kadının kurdu mudur?” teması altında yer alan değerlendirmelerde katılımcıların fenomene yönelik kabullerinin olduğuna ilişkin görüşlere ulaşılmıştır. Kadın çalışma arkadaşları için ifade edilen olumsuz genellemeler ve kadın kadının kurdu mudur teması kapsamındaki değerlendirmeler incelendiğinde “Kadın kadının kurdudur.” fenomeninin ifade ettiği anlamın, katılımcılar tarafından kabul gördüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Betimsel analiz aracılığıyla, verinin sınıflandırılması ve küçük parçalara ayrılması işlemleri gerçekleştirilmiş, işlemler sonucunda elde edilen kodlardan faydalanılarak “Kadın kadının kurdudur.” fenomeninin kabul gördüğü sonucuna ulaşılmıştır. Fenomenin kabul gördüğü sonucunun elde edilmesinin ardından, analizler sonucunda elde edilen kodlar ilişkilendirilmiş, fenomen üzerinde etkili olan değişkenler ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen temaların, kodların ve alt kodların arasındaki ilişki, toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirilerek, “Kadın kadının kurdudur.” fenomeninin, kadın çalışanlar tarafından kabul görmesinde etkili olan değişkenlere ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen temaların ve kodların ilişkilendirilmesi sonucunda **“toplumsal cinsiyet algısına yönelik kalıp yargıların, çalışma hayatı dışındaki kadın ilişkilerinin, kadınların kadınlardan beklentilerinin, kadınların kendilerini hemcinslerinden ayrı değerlendirmesinin, kadının otoriteyle eşleştirilmemesinin, kadınlar arasındaki ilişki yoğunluğunun, kadınların görünmeme kaygısının, erkeklerin kadınları muhatabı olarak görmediği algısının, erkeklerle yaşanan problemlere cinsiyet odaklı bakılmamasının, olumlu ilişki kurulan kadın çalışma arkadaşlarının hatırlanmamasının”** kadın çalışanların, hemcinsleri olan çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinde etkili olan değişkenler olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmada “Kadın kadının kurdudur.” fenomeninin katılımcılar tarafından kabul gördüğüne ilişkin sonuçla birlikte, olumsuz deneyimler yaşanmış olmasına rağmen fenomenin içerdiği anlamın kadınlara yansıtılmadığı doğrultusunda sonuçlar da elde edilmiştir. Fenomenin ifade ettiği genellemenin katılımcılar tarafından hemcinslerine yansıtılabileceğine ilişkin sonuçlar, fenomenin kabulü üzerinde etkili olan değişkenlerin sonrasında, **“kadın ilişkileri ile ilgili önyargısız görüşler”** başlığıyla paylaşılmıştır.

• Toplumsal Cinsiyet Algısına Yönelik Kalıp Yargıların Kadın İlişkilerine Etkisi

Araştırmada, toplumsal cinsiyet algısına yönelik kalıp yargıların kadın ilişkileri üzerinde etkili olduğuna yönelik sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmanın bu bölümünde toplumsal cinsiyet algısına yönelik kalıp yargıların, kadın ilişkileri üzerinde etkili olduğu çıkarımının yapılmasını sağlayan kodlara ilişkin değerlendirmelere ve kodlar arası ilişkilere yer verilecektir.

Kadın üstlerin erkek üstlerden daha iyi olduğunu ifade eden katılımcı kendisiyle çelişmemesi açısından açıklama yapma gereği duyduğunu ifade etmekte, kadınların yöneticilikte iyi olduğunu düşündüğünü ancak çalışma arkadaşlarının erkek olmasını daha çok istediğini belirtmektedir. Kadın çalışma arkadaşlarının olumlu özellikleri olarak çalışma hayatının işleyişi ile ilgili faaliyetleri ifade eden katılımcı, erkek çalışma arkadaşlarının karakteri ile ilgili özellikleri vurgulanmıştır. Kadın üstlerin erkeklerden daha başarılı olduğunu ifade eden katılımcının, çalışma arkadaşlarının erkek olmasını istediğini ifade etmesi katılımcının çalışma arkadaşları tercihinde cinsiyet kaynaklı, ön yargılı tavrını göstermektedir.

Kadın astlarıyla ilişkisinin iyi olduğunu, genel anlamda herhangi bir sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcı, erkek astlarıyla daha iyi anlaştığını ifade etmektedir. Katılımcı tarafından, eğitilmiş kadınların dahi yaptığı düdüklü tencere, kuru fasulye, kayınvalide, makyaj, kıyafet sohbetlerinin; kadınların gündelik hayatlarındaki ilgi alanlarının kendisini yorması sebebiyle kadınlarla konuşmadığı ifade edilmiştir. Katılımcının ast tercihinde cinsiyetin temel değişken olduğu görülmektedir. İlişkilerinin iyi olduğunu ifade ettiği astlarla çalışma hayatını sürdüren katılımcı, toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle kadınlarla özdeşleştirilen ilgi alanlarının kadın çalışma arkadaşları için de geçerli olduğu ile ilgili genellemeler yapmıştır. Katılımcı kendi ilgi alanlarının hemcinslerinden farklı olduğunu, kadın çalışma arkadaşlarının ilgi alanlarının

kendisini yorduğunu ifade etmiştir. Katılımcının ifadelerinden kendisini hemcinslerinin dahil olduğu kadın grubundan ayrı tuttuğu görülmektedir. Katılımcı tarafından kadınların ilgi alanları olarak görülen konuların, toplumsal cinsiyet algısına yönelik kalıp yargılara göre kadınlarla ilişkilendirilmiş konular olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışma hayatında kadınlarla çalışmanın daha zor olduğunu ifade eden katılımcı, kadınların taraf tuttuğunu, dedikoducu olduğunu, sübjektif olduğunu, kinci olduğunu, benden daha iyi yere gelmesin düşüncesine sahip olduğunu, bu nedenlerle kadın yöneticiye yakın hissedilmediğini belirtmiş, daha sonra kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre çok daha iyi yönettiklerini ve şu an birlikte çalıştığı kadın yöneticinin erkek yöneticisinin arkasını topladığı ifade etmiştir. Katılımcı kendisinin de erkek mevkidaşının arkasını topladığını ifade etmiş, kadınların programlama açısından çok daha iyi olduğunu belirtmiştir. Yöneticilik konusunda erkeklerle daha iyi anlaştığını ifade eden katılımcı, kadın yöneticisinin işleri çok güzel çekip çevirdiğini ancak karakteri nedeniyle yöneticisini sevmediğini ifade etmektedir. Kadınların sorumluluk sahibi olduğu, dakik olduğu, organize çalıştığı, işi çekip çevirdiği ifade edilmiş, kadınların bu özelliklere sahip olmasının kaynağının toplumda kadının her şeyi idare etmesi olabileceği ifade edilmiştir. Katılımcının, kadın çalışma arkadaşı ile çalışma ortamındaki sorumluluklarını yerine yetirmesi kaynaklı bir sıkıntı yaşamadığı, karakterine dayanarak kadın çalışma arkadaşıyla çalışmanın zor olduğunu ifade ettiği görülmüştür. Kadınlarda benden daha iyi yerlere gelmesin düşüncesinin olduğunu ifade eden katılımcı, bir başka açıklamasında çalıştığı yerde yükselmenin hiyerarşiye bağlı olarak gerçekleştiğini, bir rekabet durumunun olmadığını, kendisinin böyle bir durum yaşamadığını ifade etmiştir. Kadın üstüyle çalışma hayatında bir problem yaşamayan, kadın üstünün yönetsel becerileri ile ilgili olumlu görüş bildiren katılımcının, kadın üstlerine yönelttiği görüşlerinde ön yargılı genellemelerin etkili olduğu görülmektedir.

Toplumda kadının olduğu yerde sorun çıkar yönünde bir yargı olduğunu ifade eden katılımcı bir önceki çalışma ortamında çok sayıda kadın ile çalıştığını, bu sorunun o dönemlerde sorulması durumunda bu yargıya katıldığını söyleyebileceğini, şu an çalışma ortamında bir tane kadın olduğunu ve bu yargılara ön yargı diyebileceğini ifade etmiştir. Katılımcı görüşmenin devamında kadınlar arasındaki çekişme ve kıskançlık nedeniyle kadınlarla anlaşamadığını, kadınların çok sayıda olduğu çalışma ortamlarında sorun yaşandığını, kadınlar çoğaldıkça sorunun çoğaldığını ifade etmektedir. Katılımcı, bir önceki çalışma ortamından bahsederken hemcinsleriyle yaşadığı olumsuz bir deneyimden bahsetmemiştir. Kadın kadının kurdu mudur sorusunu, kadın kadının kurdudur, kadın kadını yiyip bitirir ifadesiyle cevaplandırılan katılımcı bu düşüncesinin nedeni sorulduğunda niye bu şekilde cevap verdiğini bilmediğini, düşündüğünde kendisini yiyip bitiren bir kadının olmadığını, o zaman kadının, kadının kurdu olmayacağını ifade etmektedir. Katılımcının çalışma hayatında hemcinsleriyle olan ilişkilerinde olumsuz bir deneyim yaşamamış olmasına rağmen çalışma ortamındaki kadınlarla ilgili olumsuz yargıları ve kadın kadının kurdu mudur sorusuna düşünmeden verdiği kadınların birbirlerini yiyip bitirdikleri doğrultusundaki cevap, katılımcının kadın ilişkilerine yönelik ön yargılarının varlığını göstermektedir.

Çalışma hayatı dışında da daha çok kadınların olduğu ortamlarda dedikodu yapıldığını ifade eden katılımcı, erkeklerin dedikodu yapıp yapmadığı sorulduğunda bulunduğu bölgedeki erkeklerin dedikodu yapmayı çok sevdiğini ifade etmektedir. Katılımcının, kadınların olduğu ortamda dedikodunun yapılmasını kadınların olumsuz bir özelliği olarak ifade etmesi, erkeklerin dedikodu yapmayı sevdiğini ise erkeklerin dedikodu yapıp yapmadığının sorulması sonrasında belirtmesi, toplumsal cinsiyet algısının yarattığı kadın dedikodu yapar yönündeki kalıp yargının katılımcı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Kadınlarla çalışmanın avantajını görmediğini ifade eden katılımcı, kadın ve erkek şeklinde bir ayırım yapmayı sevmediğini, kadın olarak kadınlardan dedikodu

yapan kişiler olarak bahsedip kadınları küçümsemek istemediğini ancak kadınlar bir araya geldiğinde genellikle dedikodu yapıldığı ifade etmektedir. Bu ortamı arayan kadınların da olduğu, toplumun geneline bakıldığında kadınların bir araya geldiğinde dedikodu yapacağına belirgin bir şey olduğu ifade edilmiştir. Kadınların birbirlerinin arkasından konuştuğu, erkeklerden de konuşanların olabileceği ama genelde kadınların bu davranışı gerçekleştirdiği ifade etmiştir. Katılımcının ifadelerindeki çelişki dikkat çekmektedir. Kadınlara yönelik kalıp yargıların varlığının farkında olan, bu kalıp yargıların kadınlara yansıtılmasının doğru olmadığını bilen ve yansıtan biri olmak istemeyen katılımcının ifadelerinden kadınların dedikodu yaptığına dair genellemeyi benimsediği anlaşılmaktadır. Katılımcı görüşmenin devamında söyledikleriyle çelişmiş olacağını ancak çalıştığı ortamlarda sıkıntıyı yaratanların kadınlar olduğunu, bu durumun nedeninin de kadınların olayları büyütmesi olduğunu ifade etmektedir. Kadınların birbirlerine bel altı yürüdüğü; bunun sebebinin kadınların, kadınları nereden vurabileceğini, nasıl etkileyebileceğini bilmesi olduğu, bunun silah olduğu ifade edilmiştir. Kadınların kendini de küçük düşüren şeylere dem vurarak diğer kadınlara vurmaya çalıştığı ifade edilmiştir. Katılımcı ifadelerinde eleştirdiği kadınların davranışlarından birisini sergilemekte, bir kadın olarak kendisini küçük düşüren davranışlara, kadınların dedikodu yapmasına, olayları büyütmesine, dem vurarak hemcinslerine ve dolayısıyla kendisine yönelik bir kalıp yargıyı benimsemektedir.

Çalışma ortamında kendisini göstermesinin mevkidaşının kötü hissetmesine neden olduğunu ifade eden katılımcı, kadın çalışma arkadaşlarıyla çok sayıda sıkıntı yaşadığını, kadın çalışma arkadaşlarında aşağılık kompleksi olduğunu, kadın çalışma arkadaşları tarafından açığının aradığını ve hataların üstüne yıkmaya çalışıldığını, kadın çalışanların hatalarını kabul etmediğini ifade etmektedir. Katılımcının ifadelerinden kadın çalışma arkadaşlarında aşağılık kompleksi olduğu yönünde genelleme yaptığı görülmektedir.

Kayınvalidelerin oğullarını kiskandığı, kayın validenin oğlunu gelininden ayırmak istediği ifade edilmiştir. Kadının, kadının kurdu olduğunu ifade eden katılımcı kadının, kadını destekleyebileceğini ancak alaşağı da edebileceğini ifade etmektedir. Erkekler arası ilişkilerde birbirini çekemeyenin olmadığı, birbirini çekemeyenin kiskananın, kadın olduğu ifade edilmiştir. Kadının, kadının kurdu olduğunu ifade eden katılımcı, yakın arkadaşlık ilişkileri kurmuş kadınların olduğu bir çalışma ortamına, yeni bir kadın çalışma arkadaşı geldiğinde, kadınların yeni gelen kadın çalışana arkadaş gurubuna almak istemediklerini ifade etmektedir. Kadınların çalışma ortamına bir kadın geldiği anda hemen kıyafetine baktığı, konuşmasının nasıl olduğunu eleştirdiği ifadeleri aracılığıyla kadınların davranışları ile ilgili genellemeler yapılmıştır.

Toplumda kadınların hemcinsleri ile olan ilişkilerine ön yargılı yaklaşıldığını ifade eden katılımcı, kadın kadını kiskanır, kadın kadınla anlaşmaz yönünde ön yargılar olduğunu, önemli olanın kişilik olduğunu ifade etmekle birlikte açıklamasının devamında gelin ve kayınvalidenin kesinlikle anlaşamayacağını, bunun nedeninin kayınvalidenin oğlunu kimseyle paylaşmak istememesi olabileceğini ifade etmiştir. Katılımcının söylemlerindeki çelişki dikkat çekmekte, katılımcı kadınlar arası ilişkilere ön yargılı yaklaşıldığını ifade ederken bir sonraki söyleminde gelin ve kayınvalidenin kesinlikle anlaşamayacağı yönündeki ön yargısını dile getirmektedir. Kayınvalidenin oğlundan beklemediğini gelinden beklediği, kültürel özelliklere ve kayınvalideye göre gelinin hizmetçi demek olduğu, kayınvalidenin beklentileri karşılanamadığı için anlaşılmadığı ifade edilmektedir. Çalışma hayatında hem kadınların hem de erkeklerin kadınlara yönelik yüksek beklentilerinden doğan, kadınların yükümlülüğü olmamasına rağmen gerçekleştirilmediğinde kadınların suçlanmasına ve kraliçe arı gibi aşağılayıcı söylemlere maruz kalmasına neden olan davranış kalıpları çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatta da kadınların ilişkilerinde yer almaktadır. Beklentilerin artmasının, karşılanmayan beklentilerin de artmasına neden olabileceği öngörülebilir. Kadınlar, toplumun ve dolayısıyla toplumdaki kadınların beklentilerini, erkeklere

oranla daha fazla karşılasalar dahi karşılanmayan beklentiler kadınların eksikliğiymiş gibi yansıtılabilmektedir.

Kadın mevkidaşlarının, iyisinin de kötüsünün de olduğunu ifade eden katılımcı, iyi ve kötü olmanın insan olayı olduğunu ifade etmiştir. Katılımcının kadınlara ve kadın ilişkilerine yönelik kalıp yargılarının olmadığını düşündüren bu açıklamadan sonra kadınlara yöneltilen pek çok genellemenin katılımcı tarafından da ifade edildiği görülmüştür. Bu durum bireylerin kadınlara yönelttikleri toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılarının farkında olmayabileceklerini göstermektedir. Duygularını yönetemeyen, kendini kontrol edemeyen kadınların zor olması nedeniyle kadınları erkeklere kıyasla daha kötü olarak ifade eden katılımcı, kadınların yapısı kaynaklı olarak olayların nedeninin ne olduğunun çözülemeyebileceğini, verilen tepkinin nedeninin o anda yaşanan olayla ilgisi olmayabileceğini, sübjektifliğin insanın sorunu olduğunu ancak kadınlarda daha fazla yaşandığını, kadın astlarla çalışmanın daha zor olduğunu ve duygu temelli iletişim kurulduğunu ifade etmiştir. Erkeklerin de sübjektif olabildiği ifade edilmiş bunun nedeni erkeğin dişil yönünün baskın olmasıyla açıklanmıştır. Kadınlar gibi tepki veren erkeklerin de olduğunu, sadece kadınlarla değil erkeklerle de problem yaşandığını ifade eden katılımcı, konuşmasının devamında problem yaşadığı çalışma arkadaşının aynı kadın gibi davrandığını, kendisine kadın mı erkek mi diye sorduğunu ifade etmektedir. Katılımcı yaptığı açıklamadan sonra “ama bende de var, kadın gibi diyorum.” ifadesiyle kadın gibi olmanın ne anlama geldiğini sorgulamaktadır. Kadınlar ile yaşanan problemlerin nedeni, kadın olmanın özellikleriyle açıklanırken erkeklerle yaşanan problemlerin nedeni dişil özelliklere sahip olunmasıyla açıklanmaktadır. Problem yaşanan bireyin cinsiyeti kadın olduğunda, kadın olma durumu ve kadınlarla özdeşirilen özellikler vurgulanırken erkek olduğunda erkeklerle özdeşirilen özelliklerden bahsedilmemekte hatta problem yaşanan erkek, kadın gibi olmak ile itham edilmektedir. Bu durum toplumdaki kadınların birbirleri ile olumsuz ilişkiler kuruyormuş gibi görülmesinin altında yatan sebeplerden birisi olarak görülebilir. Yaşanan problemler cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde, problem yaşanan kişinin, kadın olması

durumunda kadın olmanın etkisinin, erkek olması durumunda ise iyi koşullarda insan olmanın etkisinin, daha olumsuz bir senaryoda da kadın gibi olmanın etkisinin dikkate alındığı görülmektedir.

Kadın ilişkilerine yönelik ön yargı olduğu ancak kadın olma rolüne kendisini çok fazla kaptıran kadınların ön yargılara ilişkin görüşleri kendi doğasının içinde gördüğü ve ön yargının kadınlar arasında da olduğu ifade edilmiştir. Kadın için dedikodu yapmanın normal bir davranış olduğu; kadının edilgen olduğu, tepki yaratamadığı için yapılanı karşıladığı, yapısında karışıklık olduğu, içe dönük olduğu ve kadınlık hallerinin olduğu ifade edilmiştir. Katılımcı, kadın olma rolüne kaptıranların kadın olma ile ilgili ön yargıları kendi doğasında gördüklerini ifade etmekle birlikte kendisinin de kadınlara yönelik ön yargıları benimsediği görülmektedir. Katılımcının kadınların dedikodu yaptığı, edilgen olduğu, yapılarının karışık olduğu ve kadınlık halleri olduğu yönündeki görüşleri katılımcının ön yargılarının varlığını göstermektedir.

Çalışma hayatında güç kazansalar bile kadınların, ev yaşamında eşinin ve oğlunun hizmetçisi gibi olabileceği, geleneksel kalıbın içinde sıkışan kadınların tehlikeli olduğu ve bastırılmış bir yönü olduğu, çalışma hayatında elde ettiği gücü bırakmak istemediği için her şeyi yapabileceği ifade edilmiştir. Çalışma hayatındaki kadınların, ev hayatı dışında bir hayata sahip olsalar dahi geleneksel kadın rolünün yükümlülüklerinden kurtulamadığı ifade edilmiştir. Çocukluk döneminde babanın, evlilikte eşin ve erkek çocuğun hakimiyetinin olduğu bir sosyal çevrede yaşayan kadının, çalışma arkadaşlarıyla kurdukları ilişkide, cinsiyet değişkeninin etkisi odaklanılması gereken bir konudur. Çalışma ortamında rekabet edebileceği muhataplarını kadınlar olarak gören kadınlar, erkeklerle daha sınırlı ilişkiler kurmaktadır. Erkeklerle olan arkadaşlık ilişkilerinde, çocukluk arkadaşlarına dahi sadece selam verilebildiği ifade edilmiştir. Toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılar doğrultusunda sadece selam verilebilecek ilişkiler yaşanan erkeklerle, çalışma

hayatında daha sınırlı ilişkiler kurulması ve dolayısıyla daha az problem yaşanması muhtemeldir.

Çalışma ortamında, kadınların hemcinslerine yönelik algıların, ön yargı değil gerçek olduğunu ifade eden katılımcı, kadınların içinde dedikodu yapmayı sevmeyen çok az kişi gördüğünü, kendisi dahil tüm kadınların dedikodu yaptığını, kadınların zararının genellikle diğer kadınlara olduğunu, kadınların erkeklerle fazla problem yaşamadığını ifade etmiştir. Katılımcı kendi yaşadığı bir deneyimi paylaşmasının ardından ise sadece kadınların değil erkeklerin de kendisine zarar verdiğini ifade etmektedir. Katılımcı kadınların verdiği zarar ile ilgili olarak genelde kadın olduğunda gereksiz yere çok fazla şeyin paylaşıldığını, bir anlaşmazlık yaşandığında anlatılanların başka kişilere aktarılabilirliğini ifade etmiş, erkek çalışma arkadaşının da aynı davranışı gerçekleştirebileceği görüşünü eklemiştir. Katılımcı kadın çalışanların olumsuz özelliği olarak ifade ettiği, kadınların dedikodu yapması özelliği ile ilgili bir deneyiminden bahsetmemiştir. Kadın çalışma arkadaşları ile paylaşımlarının fazla olması nedeniyle anlattığı şeylerin başkalarına anlatılması riskini ifade eden katılımcının, kadın çalışma arkadaşları ile yakın ilişki kurduğu görülmektedir. Katılımcı erkek çalışma arkadaşının da paylaştıklarını anlatabileceğini belirtmiş, maruz kalabileceği zararın nedenini, kadın arkadaşının hemcinsi olması sebebiyle paylaşımlarının fazla olmasıyla, erkek çalışma arkadaşının karakersiz olmasıyla açıklamıştır.

Kadınların idarenin verdiği kararları sorgulamadan uyguladığını, çok hoş bir durum olmadığını ancak kadın çalışma arkadaşlarının avantajlı yönlerinin daha az sorgulamaları ve iletişime açık olmaları olduğunu ifade eden katılımcı, bir başka ifadesinde kadın astlarının çocuklarının olması, hasta olması ve kayınvalidelerinin olması gibi nedenlerle çalışma programına itiraz ettiğini ifade etmiştir. Katılımcının ifadeleri arasındaki çelişki dikkat çekmektedir. Kadınların kararları sorgulamamasını olumlu bir yön olarak ifade eden katılımcı bir başka yorumunda kadın çalışma arkadaşlarının itiraz etmesini olumsuz bir özellik olarak ifade etmektedir. Bu çelişki

kadınların sorgulamadığı ve sorguladığı durumların olduğunu, farklı durumların gözlemlendiğini ya da deneyimlendiğini, birbirinin tersi tepkiler verse de kadınların davranışları ile ilgili genellemelerin yapıldığını göstermektedir. Kadın çalışanların itiraz nedeni olarak öne sürdükleri çocuk ve kayınvalide bakımı gibi sebepler toplumsal cinsiyet rollerinin kadına yüklediği yükümlülüklerdir. Katılımcı kadınların dezavantajları olarak gördüğü özelliklerin kaynağının, genetik yapı olduğunu ifade etmiştir. Kadınların rollerine göre yapılarının değişebildiği, gelirken başka, çalışırken başka, arkadaşken başka oldukları ama bir genelleme yapılacak olursa kadın cinayetlerinden, çocuk tacizinden ve savaşımlardan kadınların sorumlu olmadığı; kadının anne, eş, komşu, naiflik, kibarlık demek olduğu; kadınların erkeklerden daha üretici olduğu; kadınların birbirleriyle olan ilişkilerine yönelik bir ön yargı olduğu, bir problem yaşandığında merkeze kadının alındığı, problemin kaynağının kadın olarak gösterildiği, bunun erkeğin ön yargısı olduğu ifade edilmiştir. Katılımcı bir tek çalışma hayatında kadınlarla sıkıntı yaşadığını, çalışma ortamında daha net, çözümcü, olayların uzatılmadığı ilişkilerin olmasını istediğini ve kadınların bu konularda sıkıntılı olduğunu ancak çalışma hayatı dışında komşuluk, akrabalık ilişkilerinde kadınların daha iyi olduğunu ifade etmektedir. Çalışma hayatı dışındaki kadın ilişkilerinde kadınların olumlu yönlerini vurgulayan katılımcıya kadının, kadının kurdu olup olmadığı sorulduğunda katılımcı tarafından kadının, kadının kurdu olduğu, kadınlarda daha fazla kıskançlık duygusunun olduğu, eltiliyle kavga edenin, kayınvalidesiyle kavga edenin kadınlar olduğu, ama kayınpederi ile kavga eden bir erkek görülmediği, bu durumun tamamen kıskançlık duygusu ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Kadınların olumsuz özelliklerinin nedenini, kadınların genetik yapıları ile açıklayan ve kadınlara yönelik düşüncelerinin bir genelleme olduğunu belirten katılımcı, kadın ilişkileri konusundaki ön yargının erkeğin ön yargısı olduğunu ifade etmekte, kendisinin kadınlara yönelik ön yargılarını fark etmemektedir. Kadınlar ile ilgili ifade edilen olumlu özelliklerde naiflik, kibarlık gibi kadınlarla özdeşleştirilen özellikler ve anne, eş, komşu, gelin, akraba gibi kadın ile özdeşleştirilen roller vurgulanmaktadır. Ancak toplumda olumsuz ilişkiler kurdukları yönünde algı olan kayınvalide ve elti ilişkileri de katılımcının farklı bir ifadesinde dile getirilmiş kadının, kadının kurdu olduğu

yönündeki görüşün kanıtını olarak gösterilmiştir. Çalışma hayatı dışında kadınlarla sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcının vurguladığı kadın rollerinin, toplumdaki geleneksel kadın rolüne uygunluğu dikkat çekmektedir. Kadın çalışanların, katılımcının belirttiği geleneksel kadın rolünün yükümlülüklerini, çocuk ve kayınvalide bakımını, üstlenmek için çalışma programında düzenleme istemesi eleştirilirken, çalışma hayatı dışında kadınların bu yükümlülükleri yerine getirmesinden övgü ile bahsedilmiştir.

Kadınlarla ilgili genellemeler yapılmış, kadınların hemcinsleri için yaşadığı, hemcinslerim ne der ne yapar diye düşündüğü bu nedenle kadınların kendisini (kendimizi) hemcinslerinden koruması gerektiği ifade edilmiştir. Kadınların kendilerini hemcinslerinden korumasının nedeni kadınların tehlikeli varlıklar olmasıyla açıklanmış, kadınlardan korkulduğu, kadınların hiçbirinin birbirini çekemediği ama çekiyor gibi gözüktüğü ifade edilmiştir. Erkeklerin düz varlıklar oldukları, kadınlar (bizim) gibi karışık ve ince ayrıntıyı düşünen varlıklar olmadıkları, kadınlar gibi çenebaz olmadıkları için olayları içlerinde yaşadıkları ifade edilmiştir. Çalışma hayatı dışındaki kadınların hemcinsleriyle ilişkilerine yönelik bir yargısı olmadığını ifade eden katılımcı, ilişkide bir mesafe olması durumunda problem yaşanmayacağını, birbirini tanımadan görümcelerin ve gelinlerin çok sık görüşmemeleri gerektiğini, zaman ilerleyip birbirlerini tanıdıktan sonra kıskanma ve birbirlerinin sözlerinden rahatsız olma durumunun yaşanmadığını ifade etmekle birlikte kayınvalidelerin gelinini sahiplenip annesine gitmesini gözünün götürmediğini, bir gelini ile iyiyken diğeriyle kötü olduğunu, bunun nedeninin kayınvalidenin kendisini boş bırakmak istememesi olduğunu, iki geliniyle iyi olan bir kayınvalidenin az olduğunu ifade etmiş, kadın ilişkileriyle ilgili ön yargılarını dile getirmiştir. Kadının, kadının kurdu olduğunu ifade eden katılımcı, kadınların birbirlerini alttan yiyip haberlerinin olmadığını, genel olarak kadınların birbirlerine karşı kurtluklarının olduğunu ifade etmiştir. Kadınların birbirlerinin kurdu olmasının nedeni, kadınların beyinlerinin çok çetrefilli çalışmasıyla ve şeytana önünde düğme iliklemeleriyle ilişkilendirilmiştir. Katılımcı, kendisini çözmesi durumunda kadınların birbirlerine neden düşman olduklarını

anlatabileceğini, aslında düşmanlığın nedeninin çekememezlik olduğunu, kadınlar arasında o yapmış bende yapmak istiyorum, benimki neden onunki gibi olmuyor gibi düşüncelerin olduğunu ifade etmektedir. Hasetliğin kadınların doğasında olduğu, kadınlar arasındaki ilişkinin başka bir nedenle açıklanamayacağı ifade edilmiştir. Katılımcının ifadeleri, kadınlara ve kadın ilişkilerine yönelik ön yargılarını göstermektedir. Katılımcı tarafından sadece cinsiyetinden yola çıkarak kadınların olumsuz özellikleri ile ilgili pek çok genelleme yapılmıştır.

Erkeklerin laf taşımadığını ve dedikodu yapmadığını, kadınların ise bu davranışları sergilediğini ifade eden katılımcı, iki kadın astı olduğunu, birisi yokken diğerinin yanlarında olmayan çalışma arkadaşının dedikodusunu yaptığını ifade etmektedir. Çalışma ortamında şu an bir tane kadın astı olduğunu ifade eden katılımcı ilişkilerinin iyi olduğunu ama iki kadın olunca işlerin değiştiğini, birbirleriyle anlaşamadıklarını, çekememezlik yaşandığını ifade etmektedir. Kadınların sorun yaratması sebebiyle çalışma arkadaşı tercihinde erkekleri seçtiğini ifade eden katılımcı, kadınların problem yaşadığını, birbirlerinin söylediklerini ve yaptıklarını anlattıklarını, erkeklerin ise anlatmadığını ifade etmiştir. Katılımcı tarafından toplumda benimsenen kadın dedikodu yapar, kadınlar birbirlerini çekemez görüşlerinin benimsediği görülmektedir. Bir başka ifadesinde üç erkek astının ikisi ile çalışmak istemediğini ifade eden katılımcı, çalışmak istemediği erkek çalışma arkadaşlarının özellikleri ile ilgili bir genelleme yapmamıştır. Önceki dönemlerde birlikte çalıştığı kadın yöneticisinin uysal, çalışanlarını kırmayan, tatlı dilli bir yönetici olduğunu ifade eden katılımcı, bazılarının çirkef olduğunu, aslında kadınların çalışanlarını çok terslediği zamanlar olduğunu ifade etmiştir. Bir kadının bir kadını terslemesinin altında kadının çekemediği bir durum olduğu, kadının egosunu tatmin etmek için fırça attığı ifade edilmiştir. Katılımcının iyi ilişkiler deneyimlediği bir üstünden bahsederken, kadın yöneticiler ile ilgili olumsuz genellemeler ifade etmesi dikkat çekicidir. Üstünün kadın olmasını istemediğini ifade eden katılımcı, kadınların egolarını tatmin etmek istediklerini, hemcinsleri ile çalışmanın zor olduğunu, iki çalışanın da kadın olması durumunda birinin yükselmesinin diğerinin altta kalmasına neden olduğunu, geçmiş

tecrübelerinin kadın yönetici istememesine neden olduğunu, kendisine çok sert yöneticilerin denk geldiğini ifade etmektedir. Katılımcı, eski çalışma ortamındaki kadın üstünü uysal ve tatlı dilli olarak ifade etmektedir. Şu an çalıştığı yerdeki üstü erkek, üstünün yöneticisi ise kadındır. Kadın üst ile katılımcı arasında katılımcıyı olumsuz etkileyecek bir ilişki bulunmamakta, kadın üstün kendisi dışındaki çalışanlara baskı uyguladığı ifade edilmektedir. Katılımcıya uygulanan baskının üstünün cinsiyetinin kadın olması ile ilgisinin olup olmadığı sorulduğunda öncelikle baskı uygulamasında kadın olmasının mı işin koşullarının mı kaynaklı olduğunu kestiremediğini ve bir önceki çalışma ortamında çok iyi ve baskı uygulamadan iş yaptıran bir üstünün olduğunu belirtmiş daha sonra baskı durumunun tamamen işe ve insana göre değiştiğini ifade etmiştir. Kadın yöneticilerin başarılı olabileceğini ifade eden katılımcı tarafından, kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha düzenli bir çalışma hayatı olduğu, daha geniş açılı düşünebildiği ifade edilmiş bu durumların nedeni kadınların çocuklarını yetiştirirken de kendilerini yönetici gibi görmeleri ile açıklanmıştır. Kadın üstlerin yönetimdeki başarısını ifade eden, çalışma hayatında olumlu ilişkiler kurduğu bir kadın üst ile çalışmış olan katılımcı sadece cinsiyet değişkenine odaklanarak kadın üstler ile çalışmak istemediğini ifade etmektedir. Tatlı dilli ve uysal bir kadın üstün olması kadın üstlerle ilgili olumlu genellemeler yapılmasını sağlamazken, olumsuz deneyimler yaşanan kadın üstün davranışlarıyla ilgili genellemeler yapılmaktadır.

Kadınların, erkeğin ömür boyu çalışmak zorunda olduğunu düşünerek erkek yükselsin diye düşünmesi; erkek evin direğidir, kadın çalışmasa da olur düşüncesine sahip olması; erkeklere karşı anaç davranması nedenleriyle erkeklerle anlaşmanın daha kolay olduğu ifade edilmiştir. Kendisinin hemcinsleriyle aynı doğrultuda düşünmediğini ifade eden katılımcıya mevkidaşlarından birisinin yükselmesi durumunda, cinsiyet tercihi olup olmadığı sorulmuş, katılımcı öncelikle erkeğin yükselmesini tercih etmiş, daha sonra hak eden yükselsin diyerek görüşünü değiştirmiştir. Katılımcı, kadınları çalışma hayatında ikincil pozisyonuna düşüren, kadının ikincil iş piyasalarının mağduru olmasına neden olan görüşlerin kadınlar tarafından da benimsendiğini ifade etmekle birlikte kendi görüşlerini hemcinslerinin

görüşlerinin dışında tutmuştur. Ancak bir başka ifadesinde terfi edecek kişinin erkek olmasını tercih edeceğini ifade etmiş, daha sonra hak edenin terfi etmesi doğrultusunda görüşünü değiştirmiştir. Bu durum hemcinslerinin erkek çalışanlara yönelik ayrımcı tavrının katılımcıda da olduğunu ancak katılımcının ön yargısının farkında olmadığını ya da ön yargısını paylaşmak istemediğini göstermektedir.

Kadın çalışma arkadaşlarına yönelik düşüncelerin bazılarının ön yargı bazılarının gerçek olduğu, insanına göre durumun değiştiğini ifade eden katılımcı, kadınların çalışma hayatı dışındaki hemcinsleriyle ilişkilerde olumsuzluk yaşanacağı düşüncesinin ise gerçek olduğu belirtilmiştir. İlişkilerin çoğunluğunda anlaşmazlık olduğu ifade edilmiş, bu durumun nedeni gelinin aileye sonradan girmesiyle, o ailenin yapısıyla gelininkinin aynı olmamasıyla ve damadın ailesinin, gelinin kendileriyle aynı olmasını beklemesiyle açıklanmıştır. Damadın ise kadının ailesiyle fazla zaman geçirmek zorunda olmadığı bu nedenle gelin kadar problem yaşamayacağı ifade edilmiştir. Görümcesiyle ilişkisinin eltilisinden daha iyi olduğunu ifade eden katılımcı, genelde kayınvalide ve kayınpederi ile daha iyi ilişki kuran bir gelin olması durumunda eltilerin sorun yaşandığını, kendi ilişkisinde bu durumu yaşayıp yaşamayacağını kestiremediğini ifade etmektedir. Çalışma hayatında kadınların paylaşımlarının fazla olması sonrası yaşanan problemler, çalışma hayatının dışındaki sosyal hayatta da yaşanmaktadır. Kadının üstlenmesi istenen role yüklenen yükümlülüklerin ve beklentilerin fazlalığı, kadınların beklentilerin dışında hareket etmesi durumunda olumsuz eleştirilere maruz kalmasına neden olmaktadır. Kadının bazı yerlerde kadının kurdu, bazı yerlerde kurtarıcısı olduğu ifade edilmiştir. Katılımcı tarafından bireyin cinsiyetinin kadın olmasına yönelik anlam yüklenmiş, kadın olmanın biyolojik bir değişken olduğu, kadın ya da erkek olmanın bir insanın kurdu olup zarar vermek ya da kurtarıcısı olup yarar sağlamak için bilinmesi gereken tek kriter olamayacağı gerçeği atlanmış, kadınlarla ilgili yapılan genellemeler katılımcının ifadelerine yansımıştır.

Kendisinin bir kadının kurdu olmadığını ifade eden katılımcı, kadınların hemcinsi olan arkadaşının eşine bakabildiğini ve erkekleri yoldan çıkarabildiğini; aşırı düzeyde kıskanç olduğunu ifade edilen katılımcı ise eşinin yanına dişi sinek bile gelmesini istemediğini, bu durumun sebebinin kadınların tehlikeli varlıklar olması olduğunu ifade etmiştir. İfadeler doğrultusunda kadınların kendisini kadınlar grubunun dışında değerlendirdiği ve aldatmak gibi kadın ve erkek iki cinsiyetin de etkili olduğu bir durumda kadının, erkeği yoldan çıkardığı ve kadınların tehlikeli olduğu yönündeki genellemelerin benimsendiği görülmüştür.

Çalışma hayatı dışında ve çalışma hayatında kadınlara yöneltilen kalıp yargılar, toplumdaki her bireyi olduğu gibi kadınları da etkilemektedir. Toplumsal değerleri ve normları etkileyen toplumsal cinsiyete yönelik kalıp yargılar, erkekler tarafından kadınlara yansıtıldığında bu durum kalıp yargıların varlığıyla açıklanırken, aynı kalıp yargıları hemcinslerine yansıtan kadınların yaptıkları cinsiyetlerinin kadın olmasıyla ilişkilendirilmektedir. Bu durum toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılara bir tanesinin daha eklenmesine ve kadınlar arasında olumlu ilişkiler kurulamaz genellemesinin yapılmasına neden olabilmektedir.

• Çalışma Hayatı Dışındaki Kadın İlişkilerinin, Çalışma Hayatındaki Kadın İlişkilerine Etkisi

Araştırmada, çalışma hayatı dışındaki kadın ilişkilerinin, çalışma hayatındaki kadın ilişkileri üzerinde etkili olabileceği yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Annesinin ve kendisinin kardeşini sevgilisinden kıskandığını ifade eden katılımcı, gelecek olan kızın kötü niyetli çıkma ihtimalinin olduğunu, kardeşi ile görüşmesine engel olabileceğini; arkadaşlık ilişkilerinde kadınlara nadirde olsa güvenilebileceğini, bunun nedeninin kadınlarda fesatlık, birbirini çekememe, kötü niyet ve kıskançlık olduğunu, çalışma ortamında kadınların yapısındaki kıskançlık nedeniyle birbirlerinin kurdu olduğunu ifade etmektedir. Kadınların kıskanç olması sebebiyle çalışma arkadaşı

olmasını istemediğini ifade eden katılımcının çalışma hayatı dışındaki ilişkilerinde kardeşinin sevgilisine duyduğu kıskançlık duygusu ve gelininin kötü niyetli olması yönündeki ön yargısı dikkat çekmektedir. Katılımcının annesinin de kendisi gibi kardeşini kıskandığını ifade etmesi, katılımcının kıskançlık duygusuna yönelik deneyimlerinin aile hayatında da yaşandığını göstermektedir. Katılımcı kardeşinin sevgilisiyle, bu düşüncelere sahip olmasına neden olabilecek bir deneyim yaşamamıştır. Kıskançlık davranışı, katılımcı tarafından çalışma ortamındaki kadın çalışma arkadaşlarından beklenen, olumsuz bir özelliktir. Katılımcı kendisinin gerçekleştirdiği bir davranışı hemcinslerinden de gelebilecek bir tehdit olarak algılamaktadır. Bu durum çalışma hayatı dışındaki yaşanmışlıkların ve beklentilerin çalışma ortamındaki kadın ilişkilerine yönelik algıyı etkileyebileceği ile ilgili çıkarım yapılmasına imkan tanımaktadır.

• Kadınların, Kadınlardan Beklentilerinin Kadın İlişkilerine Etkisi

Araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda kadınların, hemcinslerinden beklentilerinde, toplumsal cinsiyet algısının izleri görülmüştür. Katılımcıların kadınlara yönelik beklentilerinin olması, beklentilerini karşılamayan kadınların olumsuz olarak eleştirilmesine neden olabilmektedir. Kadın üst tercih edilmesinin ve kadın mevkidaşlarla birlikte çalışmanın sevilmesinin sebebi, hemcinslerinin eve gittiklerinde kendisiyle aynı olayları yaşamasıyla ve birbirleriyle ortak noktalarının olmasıyla açıklamaktadır. Çocuklar ile ilgili sıkıntılar, ev ve iş hayatının birlikte yürütülmesinin neden olduğu zorluklar, kadın üstün tercih edilme nedeni olarak gösterilmiştir. Belirtilen bu nedenler tercih etme sebebiyle birlikte kadın çalışanların kadın üstlerinden beklentilerini de ortaya koymaktadır. Ev ve çocuk sorumluluğunu, eşi ile paylaşan, üstlenmeyen ya da üstlenmesini gerektirecek bir hayat yaşamayan kadınların da olabileceği düşünülmemiştir. Hayatı hakkında başka bilgi bilinmeyen, sadece kadın olması değişkenine bağlı olarak, kadın üstten ev ve iş hayatındaki zorlukları anlaması, aynı zorlukları kendisinin de yaşıyor olması beklenmektedir. Bu beklentinin olması kadın üstlere karşı daha eleştirel bakılmasına, kadın astlarına

yönelik gerekli olan davranışı sergilemediği yönünde eleştirilmesine ve kraliçe arı olarak nitelendirilmesine neden olabilmektedir.

Arkadaşlarını öncelikli olarak tabi ki hemcinslerinden seçtiğini ifade eden katılımcı, arkadaş olarak hemcinslerini seçmesinin sebebini dertlerinin aynı olmasıyla açıklamaktadır. Üstünün kadın olduğunu ve tabi ki de erkeklerden daha güzel yönettiğini ifade eden katılımcı, kadın üstünün, vefalı olduğunu, çocuğu ile ilgili bir durum olduğunda izin verdiğini, işveren ile ilişkilerine aracılık ettiğini; cinsiyetinin kadın olması sebebiyle üstüne, evinin durumunu, eşinin hangi çalışma saatlerine kızdığını, borcunu anlatabildiğini ve kadın üstünün kendileri için her şeyi yaptığını ifade etmektedir. Kadın üstle ilgili olarak, övgüyle bahsedilen özelliklerin, çalışma hayatını değil çalışma hayatı dışındaki hayatı kolaylaştırıcı etkisi olduğu görülmektedir. Üstün gerçekleştiği davranışlar dikkate alındığında kadın üste yüklenen beklentinin büyüklüğü görülmektedir. Katılımcılar istendiği zaman birlikte ağlayıp birlikte gülünmesini, ihtiyaçlarını anlamasını, aile yaşantısı ile ilgili konuşulabilmesini, bir rahatsızlık olduğunda ve regl dönemi olduğunda kadına daha rahat anlatılabilmesini, özel bir durumun kadın ile paylaşılabilmesini kadın üstlerinin avantajlı yönleri olarak ifade ederken kadın üstlerden beklentilerini de ifade etmektedirler.

Abla gibi bir üst ile çalıştığı için şanslı olduğunu ifade eden katılımcı bazı kadın üstlerin anlayış göstermediğini, kendi durumları da aynı olduğu halde çocuğu hasta olan kadın çalışanlara sıkıntı yaşattığını, kendisinin bu sıkıntıları yaşamadığını ancak bu nedenlerle üstünün erkek olmasını tercih edeceğini ifade etmektedir. Katılımcı kadın astlarının kendisinden çekindiklerini, sahiplenici bir yapısı olması sebebiyle astlarının yemek ve bakım gibi sorumlularının üstlendiğini ifade etmektedir. Üstünün abla gibi olması sebebiyle kendisini şanslı olarak ifade eden katılımcının, astlarıyla da bir çalışma arkadaşı ilişkisinden çok abla-kardeş ilişkisi kurduğu ifade edilmiştir. Kadın çalışma arkadaşlarına yöneltilen abla-kardeş olunmasına yönelik beklenti, çalışma arkadaşlarının ablası ya da kardeşi olmayı tercih etmeyen kadın

çalışanların olumsuz eleştirilere maruz kalmasına neden olabilmektedir. Çalışma hayatı dışındaki ilişkilerde de kadınların, arkadaşlarına karşı anne rolü üstlendiği görülmektedir. Beraber yaşadığı ev arkadaşıyla sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcı, fedakarlığı nedeniyle evdeki tüm işlerin görevi ve sorumluluğuymuş gibi anlaşılmaya başladığını, anne rolüne büründüğünü, bu durumun yaşanmasına anaç bir yapısının olmasının neden olduğunu ifade etmektedir.

Kadınların hemcinsleriyle olan ilişkilerine yönelik olumsuz yargıların ön yargı değil gerçek olduğunu ifade eden katılımcı, kayınvalidenin kızıyla olduğu gibi geliniyle olmadığını, problem yaşayan bir insan olarak kadınlar arasında problem yaşanmasına ön yargı diyemeyeceğini, tabi ki kayınvalidesiyle problem yaşadığını ifade etmektedir. Katılımcı tarafından kayınvalidesinin kendisine annesi gibi davranması yönünde bir beklenti olduğu görülmektedir. Bir kişinin kendi çocuğu dışında birisine anne gibi davranması zor bir davranışken gelin statüsünde olan birinin kayınvalidesinin kendisine kızı gibi davranmamasını, kişiselleştirmesinin, kendisine has bir davranış olarak nitelendirmesinin ilişkide problemler yaşanmasına neden olabileceği düşünülebilir. Çocukluğu yetiştirme yurdunda geçmiş olan katılımcıya kayınvalidesinden anne duygusunu hissetmeyi hayal edip etmediği sorulmuş katılımcı bu soruyu *“Ya işin içinde onlar da vardır. Oturup onu düşünmeye kalkarsam hakikaten onlar da vardır.”* ifadesi ile cevaplandırmıştır. Kadınların çalışma hayatı dışında ilişki kurduğu kadınlardan beklentilerinin çalışma hayatına yansiyebileceği, kayınvalidesinin anne gibi olması beklenen bir sosyal çevrede, kadın üstün abla gibi olması beklentisinin yüksek olabileceği çıkarımı yapılabilir.

Çalışma ortamındaki arkadaşlarının özel hayatını bilmemesi gerektiğini ifade eden katılımcı, özel hayatını çalışma hayatı dışındaki kadın arkadaşlarıyla paylaşabileceğini, kadın olmasının nedeninin kadının kadını daha iyi anlaması, daha anaç ve daha anne gibi olmasıyla açıklamaktadır. Bu ifadeler kadınların kadınlarla kurdukları ilişkideki anlayış beklentisinin çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatta da var olduğunu göstermektedir.

• Kadınların, Kendilerini Hemcinslerinden Ayrı Değerlendirmesinin Kadın İlişkilerine Etkisi

Araştırmada kadınların kendilerini hemcinslerinden farklı gördüğü ve kadın grubundan ayrı değerlendirdiği ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Cinsiyeti kadın olduğu için hemcinslerinin kendisine karşı tavırlarının farklı olduğunu düşünen katılımcı, kadınların kıskanç ve fesat olmaları sebebiyle kadınlardan ve erkeklerden beklentisinin farklı olduğunu, kadınların daha geçimsiz olduğunu, bu nedenle çalışma ortamındaki kadınları tanıyana kadar mesafeli yaklaştığını ifade etmiştir. Çalışma ortamında tek kız olmanın iyi olduğu, bir tane daha kadın olması durumunda çalışma ortamının kavgalı bir yer olabileceği düşüncesinin benimsendiği ifade edilmektedir. Toplumdaki kadınların istisnai olarak iyi insan olabilecekleri, kendisi gibilerin az olduğu ifade edilmiştir. Katılımcı kendisini, iyi olanların az olduğunu ifade ettiği kadın grubunun, istisnası olarak ifade etmektedir. Dezavantajlı gruplardan birisi olarak ifade edilen kadınlar grubunda yer alan katılımcının, kendisini grup dışında tutmaya yönelik tutumu dikkat çekmektedir.

Dişil enerjiye sahip olan erkeklerin de olduğunu ifade eden katılımcı, kendisinin de erkek özellikleri gösterdiğini, düz anladığını bu nedenlerle şu anki kadın yöneticisinin ifadelerinin dolambaçlı olması kaynaklı olarak sorun yaşadığını ifade etmektedir. Katılımcı hemcinsleriyle özdeşleştirilen özelliklerden farklı özelliklerinin olduğunu, erkek özellikleri gösterdiğini ifade etmiştir.

Üstünün erkek, onun üstünün kadın olduğunu, kendisinin etkisini hissetmediğini ancak kadın üstün astlarına çok fazla baskı uyguladığını ifade eden katılımcı şu an kendisinin de yönetici olduğunu, kadın üstünde gördüğü olumsuz özelliklere sahip olmadığını ifade etmektedir. Bir önceki çalışma ortamında kadın yöneticisinin uysal ve tatlı dilli olduğunu ifade eden katılımcının, kadın üstlerin özellikleriyle ilgili ön yargılara sahip olduğu, kadın üstler ile ilgili olarak sürekli ilişkide

olduğu bir üstünün özelliklerine değil, kendisini etkilemeyen bir kadın üstün özelliklerine dayanarak genelleme yaptığı görülmektedir. Kadın üstü olmasını istemediğini ifade eden katılımcı, olumlu ve olumsuz özelliklere sahip kadın üstlerinin olduğunu ifade etmiştir. Katılımcı, kendisini olumlu özelliklere sahip olan üstü gibi bir üst olarak tanımlamak yerine, olumsuz özelliklere sahip olan üstünden farklı olduğunu vurgulamayı seçmiştir.

Toplumsal hayatta kadınlara yönelik ön yargı olduğunu ve kadınlarla anlaşılması için bir sebep olmadığını ifade eden katılımcı erkek çalışma arkadaşlarını tercih ettiğini ama karşısındaki insanın kendisi gibi ve anlaşabileceği bir kadın olması durumunda çalışma arkadaşının kadın da olabileceğini ifade etmiştir. Katılımcı ön yargısının olmadığını ifade etmekle birlikte sadece cinsiyet tercihi sunulan bir koşulda erkek çalışma arkadaşlarını seçeceğini ifade ederek ön yargısını ortaya koymaktadır. Katılımcı erkek çalışma arkadaşlarını tercih etmek için bir koşul belirtmezken, kadın çalışma arkadaşlarını tercih etmek için kendisi gibi olma ya da anlaşabilecek biri olma koşullarının sağlanmasını istemektedir. Katılımcı kendisini diğer kadınlardan ayırtırmakta, kendisi gibi olmayı bir kriter olarak ifade etmekte, kendisinin çalışma arkadaşı olarak tercih edilmesini sağlayacak kriterlere sahip olduğunu belirtmektedir. Dikkat çekilmesi gereken bir diğer nokta ise katılımcının kadınlar arasındaki ilişkiye yönelik ön yargının varlığını kabul etmesi, bu ön yargıya katılmadığını gösteren ifadeler kullanması ancak bununla birlikte kadınlar arasındaki ilişkiye ön yargılı olarak yaklaşmasıdır.

Çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatta da kişilerin kendilerini ve kendilerine yakın olarak hissettikleri kadınları diğer kadınlardan ayrı tuttuğu görülmüştür. Bulunduğu bölgede gelinlerin kayınvalideleriyle (kaynanalarıyla) arasının bozuk olduğunu ifade eden katılımcı kayınvalidesiyle iyi kötü anlaşmış, başka bir soruya verdiği cevapta kayınvalidesiyle görüşmediğini, eşinin geçinemediğini, kendisiyle alakalı olmadığını ifade etmiştir. Kayınvalidelerin, gelin aldım diye sevinmesi gerektiği, kendi annesinin gelinlerine müdahale etmediği, yeter ki oğlum ve

gelinim geçinsin diye düşündüğü ifade edilmiştir. Katılımcının kayınvalidesiyle anlaşılan bir gelin olarak kendisini, gelinine müdahale etmeyen bir kayınvalide olarak da annesini, aynı statülerdeki diğer kadınlardan farklı olarak değerlendirdiği görülmektedir. Normal koşullarda, Türk toplumunda erkeğin annesinin geline sürekli müdahale etme gereği duyduğunu ifade eden katılımcı tarafından kendi annesinin tam tersi olarak davrandığı, uzak durmayı tercih ettiği ve kendisini koruma gereği duyduğu ifade edilmiştir.

• Kadının Otoriteyle Eşleştirilmemesinin Kadın İlişkilerine Etkisi

Araştırmada, kadının otoriteyle eşleştirilmemesinin, kadınlar arası ilişkide etkili olan değişkenlerden birisi olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Kadınları yönetmenin zor olduğunu ifade eden katılımcı, kadınlarla geçimin zor olduğunu, bir iş yapmasını söylediğinde kadın olduğu için pasif davrandıklarını, eşi yapmalarını söylediğinde tepki vermeden yaptıklarını ifade etmektedir. Katılımcı kadın çalışanların söylediklerini yapmamasının sebebini, astlarının hemcinsi olmasıyla açıklamakta, kadınların sürekli erkekler tarafından yönetilmesi ve evde erkeğin sözünün geçmesi nedeniyle kadının kadını dinlemediğini ifade etmektedir.

Kadın astın kadın yöneticiye karşı tavrının farklı olduğunu ifade eden katılımcı tarafından, kadının otorite ile eşleştirildiği durumlarda astı olan kadınların içten içe sinirlenebileceği, otoritenin erkeğe yakıştırıldığı ifade edilmektedir.

Kadının otoriteyle eşleştirilmemesi yönünde görüş bildiren, sosyo ekonomik durumu ve çalışma hayatındaki pozisyonları arasında büyük farklılıklar olan iki katılımcının, ifadeleri arasındaki tutarlılık dikkat çekicidir. Türkiye'nin en büyük işletmelerinden birinde üst düzey yönetici olarak görev yapan, lisans eğitimi almış, aylık geliri ortalamadan çok üzerinde olan bir katılımcıyla, mevsimlik işçi olarak çalışan, ilkokul mezunu, aylık sabit bir geliri olmayan bir katılımcı, kadınların erkek

otoritesini benimsemesi ve kadın otoritesini benimsememesi yönünde fikir birliğine varmaktadır. Toplumun pek çok kesiminde var olan “*Evliyse koca, bekarsa baba*” etkisinin farklı sosyal çevrelerde kabul görmesinin, uzun yıllar erkeklerin egemenliğinde yaşayan kadınların, kadın otoritesini kabul edememesine neden olabileceği öngörülebilir. Erkeklerin egemenliğini kabul etmiş kadınlar, kendilerini gösterebilecekleri tek platform olan hemcinslerinin olduğu ortamlarda kendilerini gösterme imkanını kaçırmamak için mücadele edebilir.

• Kadınlar Arasındaki İlişki Yoğunluğunun Kadın İlişkilerine Etkisi

Araştırmada, kadınlar arasındaki ilişki yoğunluğunun, kadın ilişkileri üzerinde etkili olan değişkenlerden birisi olduğuyla ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Kadınların bulunduğu çalışma ortamlarında dedikodunun daha fazla yapıldığı, kadınların birbirlerinin hayatı ile ilgili daha fazla konuştuğu, yorum yaptığı, anlaşmazlık olduğunda anlatılanların farklı yönleri kayabileceği ifade edilmiştir. Çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatta da kadınların konuşmayı çok sevmesi nedeniyle her şeyi detaylandırarak anlattığı, özel hayatta yaşanan problemlerle ilgili daha fazla konuşulmasının sorun yaratabileceği ifade edilmiştir. Kadınlar arasında ortak noktaların fazla olması sayesinde, rahat diyalog kurulması olumlu bir özellik olarak ifade edilirken özel hayat ile ilgili konuların paylaşılması sonrası yaşanan anlaşmazlıklar olumsuz bir özellik olarak ifade edilmiştir. Paylaşımlarının fazla olduğu kadın çalışma arkadaşları ile kurulan ilişki sıklığının problem yaşanma sıklığındaki etkisi göz ardı edilmiştir. Özel konuların paylaşılmadığı erkeklerle bu konularda sıkıntı yaşanması ihtimalinin daha düşük olduğu öngörülebilir. Paylaşımın fazla olması kaynaklı olarak gerçekleşen bir durum, kişilerin cinsiyeti ile ilişkilendirilmiş, özel hayat ile ilgili paylaşılanların, anlaşmazlık olduğunda farklı yönleri çekilmesi kadın olmanın getirdiği bir özellik olarak ifade edilmiştir.

• Olumlu İlişki Kurulan Kadın Çalışma Arkadaşlarının Hatırlanmamasının Kadın İlişkilerine Etkisi

Araştırmada, olumlu ilişki kurulan kadın çalışma arkadaşlarının hatırlanmaması durumunun kadın ilişkileri üzerinde etkisi olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Kadın yöneticisi ile problem yaşadığını ifade eden katılımcı, yöneticisiyle çok kısa bir süre çalıştığını daha sonra yöneticisinin farklı bir ülkeye gittiğini, çok büyük sorun yaşadığını, birlikte çalışmak istemediğini ancak hangi nedenle tartışıklarını hatırlamadığını ifade etmektedir. Kadın yöneticinin anlayışsız olduğu, istediği şeyin hemen yerine getirilmesini beklediği, sert olduğu ve bir kadından çok erkeksi bir tarafının olduğu ifade edilmiştir. Kadın üstünün erkeksi davranışlarını olumsuz yönde eleştiren katılımcı üstünün erkek olmasını tercih etmektedir. Üstünün erkek olmasını tercih eden bir bireyin erkeksi davranışlardan rahatsız olması dikkat çekicidir. Toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle kadınlara yüklenen davranış kalıplarının dışında hareket eden kadın çalışanlar olumsuz olarak eleştirilmektedir. Katılımcı çalışma hayatını ifade ederken problem yaşadığı tek kadın çalışma arkadaşı olan üstü ile çok kısa süreli bir çalışma hayatı yaşamıştır ve hangi konu ile ilgili tartışmasını dahi hatırlamamaktadır. Kadın ile çalışmak ile erkek ile çalışmanın farklı olduğunu, kadın üstün anlayışsız olabileceğini, erkek üstün ise anlayışlı olduğunu ifade eden katılımcı görüşmenin başlangıcında unuttuğu ancak çok anlayışlı olan bir kadın üstü ve çok sorunlu bir erkek üstü olduğunu hatırladığını ifade etmiştir. Katılımcı bu açıklamadan sonra kadınların anlayışlısının ve anlayışsızının olabileceğini ama genel olarak kadın çalışma arkadaşlarını anlayışsız olarak nitelendirdiğini ifade etmektedir. Anlayışsız olarak ifade ettiği üstü ile kısa bir süre çalışma hayatında birlikte olan katılımcı, anlayışlı olarak nitelendirdiği kadın üstüyle birlikte çalışma hayatını sürdürmektedir. Görüşmenin gerçekleştiği dönemdeki çalışma ortamında, anlayışlı olduğunu ifade ettiği kadın yöneticisi ve çok tatlı, anlayışlı, güler yüzlü olduğunu ifade ettiği kadın müşterilerinin ve tedarikçilerinin dışında bir kadın çalışma arkadaşı bulunmamaktadır. Katılımcıya hem kadın hem erkek çalışma arkadaşlarıyla sorun yaşamış olmanıza rağmen kadınların bulunduğu ortamın neden huzursuz olacağını düşündüğü

sorulduğunda, kadınların kıskançlık, fesatlık gibi özelliklere sahip olması nedeniyle huzursuz bir ortam olacağını düşündüğünü, bu düşüncenin kendisinin genel bir yargısı olduğunu ifade etmektedir. Katılımcının kısa bir dönem hemcinsi olan bir çalışma arkadaşıyla yaşadığı probleme dayanarak kadın çalışma arkadaşlarıyla çalışmak istememesi, olumlu bir ilişki içinde olduğu kadın üstünü hatırlamaması ve olumsuz bir ilişki içinde olduğu erkek üstünü hatırlamaması dikkat çekicidir. Katılımcı kadın çalışma arkadaşlarına yönelttiği kıskançlık ve fesatlık gibi olumsuz düşüncelerinin oluşmasına neden olabilecek bir deneyimden bahsetmemiştir.

Çalışma ortamında kadınların çok olduğu yerlerde genellikle sorun çıktığını ve kadınlarda çekememezlik olduğunu ifade eden katılımcı, kadın üstünün olup olmadığı sorulduğunda, görüşmenin başında olmadığını ifade etmiş, daha sonra olduğunu hatırlayıp üstlerinin abla gibi olması sebebiyle onu üst olarak saymadıklarını, kendilerine hiç üst gibi davranmadığını, ilişkilerinin çok iyi olduğunu ifade etmiştir. Kadın üstüyle ilgili olumlu görüş bildiren katılımcı üstünün erkek olmasının daha iyi olacağını ifade etmiştir. Kendilerinin abla gibi bir kadın ile çalıştıkları için şanslı olduklarını ifade eden katılımcı bazı arkadaşlarının üstlerinden çok şikayetçi olduğunu; kadın üstlerin, astlarını ezdiğini, anlayış göstermediğini, kendi durumları da aynı olduğu halde çocukları hasta olduğunda kadın çalışma arkadaşlarına sıkıntı yarattığını; kendisinin bu sıkıntıları yaşamadığını ancak bu nedenlerle üstünün erkek olmasını tercih edeceğini ifade etmektedir. Katılımcının iyi ilişkiler kurduğu kadın üstünü ilk etapta hatırlamadığı görülmektedir. Kadın üst ile kurulan olumlu ilişki hatırlandıktan sonra iyi bir üst olması şans olarak değerlendirilmiş, olumsuz ilişki deneyimlenmemiş kadın üstler dikkate alınarak erkek üst ile çalışmak istendiği ifade edilmiştir.

• Kadınların Görünmeme Kaygısının Kadın İlişkilerine Etkisi

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda kadınların görünmeme kaygısının hemcinsleriyle ilişkileri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın üstün statüsünü erkek yöneticiye göre daha fazla kullandığı, varlığının tanınmaması ve pof poflanmaması durumunda astını sıkıntıya sokacağını davranışları ile hissettirdiği ifade edilmiştir. İfadeler dikkate alındığında kadın üstün astına üstünlüğünü hissettirmeye çalıştığı görülmektedir. Erkek egemen bir toplumda yaşaması nedeniyle, düşük statüde olduğu sosyal hayatın pek çok yerinde hissettirilen kadınlar için sahip oldukları statünün kariyerdan farklı bir anlama geldiği, kadının statüsünü sosyal hayatta kendisini değerli hissettiği bir alan olarak görüldüğü ifade edilebilir.

Kadın üstün bütün enerjisinin, varlığını göstermek ve ben buradayım demek üzerine olduğunu, başka bir şeyle ilgilenmediğini ifade eden katılımcı, kendisinin de ben nasıl görünebilirim sorusuna odaklandığını, bir yerde görünmemenin yarattığı acı ve görünme arzusunun hareket motivasyonu üzerinde büyük etkisi olduğunu ifade etmektedir. Kadınların görünme kaygısı nedeniyle herkesle ve her şeyle rekabet halinde olabileceği, önde olmamanın ya da görünmemenin büyük olaylara ve bütün yolların denenmesine neden olabileceği ifade edilmektedir. Kadınların çalışma hayatı dışındaki ilişkilerine yönelik görüşlerin ön yargı değil gerçek olduğu ifade edilmiştir. Kadınlar arasındaki problemin nedeninin görünmeme endişesi olduğu; kardeşin, kayın validenin ve diğer kadınların erkeğin ilgisini, sevgisini kazanmak, erkek tarafından görünmek ile ilgili kaygılarının insanı gerebildiği; kadının kadınlarla bir derdi olmasa bile görünmemek korkusu nedeniyle o kaygısının üretilebildiği; kadınlar arasında bu ilişkilerin olmamasının mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Katılımcı önceki deneyimlerinde hemcinsi olan kişilerin iltifatlarına ihtiyaç duyduğunu, alkış beklediğini, sadece alkışlanmadığında tepki duyduğunu, belki de birçok kadının hayatlarında yaptığının bu olduğunu, kendisini alkışlamayan herkese gıcık olduğunu, kadının kadınla derdinin bu olabileceğini ifade etmektedir. Katılımcı eşinin ailesindeki

kadınlara kendisini beğendirmeye çalıştığını çünkü o kadınların sevdikleri ve değerli buldukları bir şeyi kendisinin de değerli bulunduğunu ifade etmektedir. Eşinin ailesindeki kadınlar tarafından kabul görmenin, takdir edilmenin kendisine güzel geldiğini çünkü onlar kendisini taktir etmezse bir cazgırlık çıkacağını, sevdiği insanın sevdiklerine cici görünmeye çalışarak sevdiği kişinin de onu daha iyi görmesini sağlamayı amaçladığını ifade etmektedir. Erkekten çok kadının, kadının düşmanı olduğunu ifade eden katılımcı, bu durumun nedenini kadının görünmeme riskini yaratan faktörün erkek değil kadın olmasıyla açıklamakta, kadının içindeki beğenilme ihtiyacının çalışma hayatının içinde de olabileceğini ifade etmektedir. Çalışma ortamında kadının başkalarının gözündeki yansımasıyla ilgili olduğu, her şeyi alkışlanmak ve kendisini göstermek için yaptığı, kendisinin görünmemesine sebebiyet verecek her kadının düşmanı olduğu ifade edilmiştir.

Çalışma hayatı dışında ve çalışma hayatında kadınların, bir kadının üstünlüğünü hissetmesi durumunda mesafeli yaklaştığı, üstünlük ortadan kalktığı zaman yakın olmaya çalıştığı, bu durumun kadınlarda bir kompleks olduğu ifade edilmiştir. Katılımcı tarafından kadınların güdülerinin mantığının önüne geçtiği, kendisinin de zaman zaman güdülerinin etkisi altında kaldığı, mantığını ön planda tutmaya çalıştığı ifade edilmiştir. Bir kadının kıyafetinin çok güzel olması ve bakımlı olması durumunda diğer kadınların hemcinsinin eksisini bulmaya çalıştığı, eğer kadın çok güzel değilse güzel olana karşı ön yargının oluştuğu ifade edilmektedir. Katılımcının hemcinslerine karşı ön yargıları olduğu, kadınların kendilerini hemcinsleriyle kıyaslamasının nedenini güdülerle açıkladığı görülmektedir.

Üstlerin bildiklerini astlarına öğretmedikleri ifade edilmiş, bu tavrın nedeni üstün astının kendi seviyesine geleceği ve kendisinden üstün olacağı yönündeki düşüncesi olarak ifade edilmiştir. Kadın üstün hemcinsi olan astlarına bildiklerini öğretmedikleri, erkeklere karşı tavrının farklı olduğu, kadın üstün kendisini pasif gördüğü ve kendisi pasif olduğu için kadın astı terfi ettiğinde zoruna gittiği, yükselenin erkek olması durumunda, hemcinsi olmadığı için yükselmesini takıntı haline

getirmediği ifade edilmiştir. Mevkidaşlarının erkek olmasını tercih ettiğini ifade eden katılımcı, kadın ile çalışıldığında kadının hırs yapabildiğini, ben de kadını o da kadın ben yükseleyim dediğini, erkekte böyle bir durumun yaşanmadığını ifade etmiştir. Katılımcının kadın üstlerine ve mevkidaşlarına yönelik genellemeler yaptığı görülmekte, kadın üst ve mevkidaşın terfi aşamasında erkeklere farklı davrandığı ifade edilmektedir. Kadınların, hemcinslerinin statüsünün yükselmesine yönelik bakış açıları toplumsal cinsiyet algısı bağlamında değerlendirilmelidir. Erkek egemen toplumda yaşamış olması sebebiyle erkeğin egemenliğini pek çok alanda kabul etmiş kadınların, çalışma hayatında da erkeklerin statüsünün üstünlüğünü daha kolay kabul edeceği öngörülebilir.

• Erkeklerin Kadınları Muhatapı Olarak Görmediği Algısının Kadın İlişkilerine Etkisi

Araştırmada, erkeklerin kadınları muhatapı olarak görmediği algısının kadın ilişkileri üzerinde etkili olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Kadın çalışma arkadaşlarının erkeklerle değil genellikle hemcinsleriyle uğraştığını ifade eden katılımcı, çalışma ortamında erkeklerin kadınları kendilerine rakip olarak görmediğini, bu durumun kadınların hemcinsleriyle uğraşmasına neden olduğunu ifade etmektedir. Birçok kadın çalışanın bu yönde düşünceleri olduğu, kadınların kendi aralarındaki rekabeti dışlerine göre gördüğü ifade edilmiştir. Kadınların yapıcı rekabet ortamı oluşturmadığı, daha iyi işler yapabilmek için erkek çalışma arkadaşıyla rekabet edilebildiği, rekabetin kadınlarla yapılamayacağı ifade edilmiştir. Katılımcının, erkek çalışma arkadaşlarının, kadın çalışma arkadaşlarını rakip olarak görmediği yönünde bir algısının olduğu görülmektedir. İfadelerde dikkat çeken bir diğer nokta ise katılımcının da kadın çalışma arkadaşları ile oluşturacağı rekabet ortamına yönelik olumsuz görüşler bildirmesidir. Katılımcı da erkek çalışma arkadaşları gibi kadın çalışma arkadaşlarını rekabet edilebilir görmediğini vurgulamakta, erkek çalışma arkadaşı ile rekabet ettiğini ifade ederek kendisini diğer kadın çalışma arkadaşlarından farklı olarak değerlendirmektedir. Kadının, kadının kurdu olmadığını

söylenin polyannacılık olduğunu, çekirdek ailede de çalışma hayatında da böyle bir algının olduğunu, kadının en büyük düşmanın yine kadın olduğunu ifade eden katılımcı bunun nedenini erkeklerin kadınları rakip olarak görmemesiyle açıklamıştır.

• Erkeklerle Yaşanan Problemlere Cinsiyet Odaklı Bakılmamasının Kadın İlişkilerine Etkisi

Araştırmada, erkeklerle yaşanan problemlere cinsiyet odaklı bakılmamasının kadın ilişkileri üzerinde etkili olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Kadın ve/veya erkek çalışma arkadaşları kaynaklı olarak sorunlar yaşayan araştırma katılımcıları, erkek çalışma arkadaşları ile problem yaşadıklarında yaşanan problemin, erkek veya kadın olmakla ilgili olmadığını, kişinin karakteri ile ilgili olduğunu ifade etmektedirler.

Erkek üstü kaynaklı büyük problemler yaşayan ve daha sonra iş değişikliği yapan katılımcı, cinsiyeti erkek olan müdürüyle problem yaşadığı dönemlerde kadın müdür yardımcısından yardım istediğini, müdür yardımcısının kendisini desteklediğini sandığını ancak düşündüğünde müdürü korumak için yapılan entrikalar olduğunu, kadınların daha fazla entrika çevirdiğini, kimseyi karşısına almadığını, rahatını sağlamak için herkesle iyi görünüp arkadan iş çevirdiğini, kadınların iyi anlaşıyor muş gibi görünüp birbirlerine erkeklerden daha fazla zarar verdiğini, pek çok kadında bu davranışların görüldüğünü ifade etmiştir. Bir süre sonra kadınlara karşı gard alındığı, kendisinin de diğer kadınlar gibi davrandığı ifade edilmiştir. Kadınların arkadan iş çevirmesinin sebebi kadınların içlerinde, yapılarında bu davranışları gerçekleştirmeye yönelik özellikler olmasıyla ve etraftaki çok sayıdaki erkekle uğraşmanın zor olmasıyla açıklanmıştır. Cinsiyeti erkek olan müdürü ile problem yaşayan katılımcının kadınlarla ilgili ifade ettiği olumsuz ifadelerin karaktere yönelik olduğu, erkekler için yapılan olumsuz genellemelerin ise çalışma hayatında yaşanan olaylarla ilgili olduğu görülmüştür. Erkek çalışma arkadaşı ile problem yaşayan katılımcı, kadınların genel olumsuz özellikleriyle ilgili uzun açıklamalar yaparken erkeklerle ilgili yaşanan

problemleri “*Onlarla farklı sorunlar yaşıyor.*” ifadesi ile açıklamıştır. Erkek üstü ile yaşadığı problemler nedeniyle çok yıprandığını ifade eden ve görüşmenin sonunda ağlayarak duygularını ifade eden katılımcı her kadının birbirinin kurdu olmadığını, kadınların her zaman birbirlerinin ayaklarını kaydırmaya çalışmadığını, erkeklerde de aynı durumun yaşanabileceğini ifade etmiştir. Kadınların çok baskılanması, hayatta kalmak ve bir şeyler başarmak amacı gütmesi amacıyla birbirinin kurdu olabileceği ifade edilmiştir. Çalışma hayatındaki deneyimlerini ifade eden katılımcı erkek üstü ile yaşadığı problemlerde üstünün davranışlarını eleştirmiş, üstünün yaptığı davranışları erkekler için genellememiştir. Katılımcının, kadın çalışma arkadaşları ile ilgili ifade ettiği olumsuz görüşleri ise kadın çalışanlar için genellediği görülmüştür.

Kadın müşterilerinin ve tedarikçilerinin çok tatlı, anlayışlı ve güler yüzlü olduğunu ifade eden katılımcı, erkek müşterilerinden sorunlu olanların olduğunu, kadın ve erkek müşteriler arasındaki farklılığın cinsiyet değil, kişilik kaynaklı olduğunu ifade etmektedir. Katılımcı, erkek çalışma arkadaşlarının yarattığı problemin nedeni açıklanırken cinsiyet vurgusu yapmamakta, kadın çalışma arkadaşları ile yaşanan problemlerde kişinin cinsiyetinin kadın olmasından ve kadınlara yakıştırılan genellemelere dayalı olumsuz özelliklerden bahsetmektedir.

Kadın yöneticilerinin çok başarılı olmadığını ifade eden katılımcı, bu durumun kendisini etkilemediğini, etkilemiş olması durumunda kariyerinde bugün bulunduğu yerde olamayacağını, yöneticilerini kendisine örnek almadığını, eksikliklerini farklı kanallardan kapattığını, samimiyet kurmaması ve sadece iş ilişkisi içinde olması sebebiyle duygusal yönden herhangi bir olumsuzluk yaşamadığını ifade etmektedir. Katılımcı kadın mevkidaşlarıyla ve astlarıyla da herhangi bir olumsuzluk yaşamadığını, çalışma arkadaşlarının erkek ya da kadın olmasının herhangi bir avantajı ya da dezavantajı olmadığını ifade etmiştir. Katılımcı çalışma hayatında kadınların hemcinsleriyle olan ilişkilerine yönelik bir ön yargı olup olmadığına dair soruyu, böyle bir ön yargının olduğu, kadınlar arasında hep bir anlaşmazlık olduğuna inandığı, kadınların birbirlerini çekemediği, kendisinin bu tarz bir şey yaşayıp

yaşamadığını bilmediği ama gözlemlediği, bir kadının bir kadına içinden ya da dışından mutlaka bir tepki verdiği ifadesiyle cevaplandırmaktadır. Kadının, kadının kurdu olduğunu ifade eden katılımcı, kadınların çok zor ve tehlikeli yaratıklar olduğunu, kadın ilişkilerine yönelik olumlu bir düşüncesinin olmadığını, hep olumsuz düşüncelerinin olduğunu ifade etmektedir. Kadınların ilginç yaratıklar olduğu, bir anda çok iyi olup bir anda birbirlerini tanımadığı ifade edilmiştir. Kadın davranışlarının nedeninin hayat şartları olduğu, kadınların zehirlenme yaşıyor olabileceği, kadınların toplumsal hayatta zarar görmelerinin ve evde seslerini çıkaramamalarının olumsuz etkisini yansıtıyor olabileceği, güçlerinin yettiğine olumsuz durumlar yaşıyor olabileceği, kadınların hiç birisinin başka bir kadını çok çok desteklemediği, illaki arkasından bir şeyler söylediği ifade edilmiştir. Allah'ın kadınları böyle mi yaratmış olabileceği sorgulanmakta, kadınların çok ince ayrıntılarla uğraştığı, genel olarak her yerde kadınların bu yapıda olduğu ifade edilmektedir. Katılımcıya bu konuda bir deneyim yaşayıp yaşamadığı sorulduğunda böyle bir deneyimi kadın ile değil erkek ile yaşadığını, erkek çalışma arkadaşının hitabındaki terbiyesizlikten dolayı ortamda daha fazla zehirlenmemek için iş yerini değiştirdiğini ifade etmiştir. Erkek çalışma arkadaşı nedeniyle çalışma ortamını değiştiren, çalışma hayatındaki kadın çalışma arkadaşlarıyla herhangi bir olumsuz deneyimini paylaşmayan katılımcının kadınlar için yaptığı genellemeler ve ön yargılı ifadeler dikkat çekmektedir. Çalışma ortamını değiştirmesine neden olan erkek çalışma arkadaşından bahsetmeyen katılımcı, kadınlarla ilgili olumsuz eleştirilerinden sonra bu genellemelerle ilgili bir deneyim yaşayıp yaşamadığı sorulduğunda kadın ile değil erkek ile olumsuz bir deneyim yaşadığını ifade etmiştir. Katılımcı problem yaşadığı kişinin cinsiyetini vurgulamamış, yaşadıkları problemi erkek çalışma arkadaşının kimseyle ilişkisi olmayan birisi olmasıyla açıklamıştır.

İşverenin tanınan bir kişi olduğunu, mesleğinde kariyer sahibi olduğunu ifade eden katılımcı iş yerinden ayrılma sebebini patronunun kolunu sertçe tutarak kendisine fiziksel şiddet uygulaması olarak ifade etmiştir. Koluna uygulanan şiddeti fark etmesinin ardından, işverene kolundaki parmak izlerini göstererek hesap

sorduğunu ifade eden katılımcı, üst statüde bulunan bir kadının araya girerek büyütülecek bir şey olmadığını söylediğini, bu savunma sonrasında patlama yaşadığını, kadın üstüne siz bile kadın olarak bunu normal karşılıyorsunuz dediğini, daha sonra sinir krizi geçirdiğini ifade etmektedir. Katılımcı, kadın üstünün feminist gibi davranan biri olduğunu, kendisine yapılan yanlış olduğunu anlatmak için kadın üstüne açıklama yapmak zorunda kaldığını; kadın üstünün ve mevkidaşlarının, işveren tarafından kendilerine de fiziksel şiddet uygulandığını, abartılacak bir şey olmadığını ifade ettiklerini ve fiziksel şiddeti normalleştirdiklerini belirtmektedir. İşverenin de fiziksel şiddeti normalleştirdiğini, fiziksel şiddete tepki göstermesini garipsediğini ifade eden katılımcı, işverenin yüksek tahsil almış, eğitimler veren bir kişi olduğunu, işvereni gözünde büyüttüğünü, kitaplarını okuduğunu ifade etmiştir. Katılımcı fiziksel şiddet gibi büyük bir olay yaşamış olmasına rağmen kadın ve erkek çalışma arkadaşlarıyla ilgili sorular yöneltildiğinde yaşadığı olaydan bahsetmemiştir. Görüşmenin genelinde kadın çalışma arkadaşlarının dezavantajlı yönlerinden bahsetmiş, işten ayrılma sebebi sorulduğunda yaşadığı fiziksel şiddeti ifade etmiştir. Kadına uygulanan şiddet dünya genelinde pek çok kadının mağdur olduğu, erkeklerin de mağdur ettiği bir durum iken katılımcı bu durumu işverenin cinsiyetiyle ilişkilendirilmemiştir. Kadın çalışma arkadaşları ile yaşanan olumsuzluklarda kadının cinsiyetine odaklanırken, işverenin yaptığı davranışta işverenin kariyerine, eğitim seviyesini odaklanılmış ve yaptığı davranış işverene yakıştırılmamıştır.

Erkeklerin dezavantajlı yönünün despot olmaları olduğu ifade edilmiş, sert olanların, dediğim dedik olanların, evde karısına laf geçiremeyip çalışma ortamında baskı kuranların olduğu, erkeklerle çalışmanın zor olduğu ve avantajının olmadığı ifade edilmiştir. Katılımcı bir başka ifadesinde yöneticisinin erkek olmasının daha iyi olacağını, en azından dedikodu olayının olmayacağını, erkek yöneticilerin daha mantıklı baktığını, kadınların ise duygularıyla hareket ettiğini ifade etmiştir. Katılımcı bir önceki yöneticisinin; erkek olduğunu, bir felaket gibi olduğunu, mesafeli olduğunu, tedirgin hissettirdiğini ifade etmiş ve eski erkek üstü ile çalışacak astlarına yardım dilemiştir. Şu an yöneticisi olan kadın üstüyle ilişkilerinin gayet iyi olduğunu ifade eden

katılımcı, üstünün abla gibi olduğunu, üstüne karşı rahat davranabildiğini ifade etmiştir. İlişkilerinin çok iyi olduğu kadın yöneticisinin olumlu yönlerini ifade ederken abla gibi olması ifadesini kullanan, ilişkilerine profesyonel çalışma hayatı dışında duygusal bir anlam yükleyen katılımcının, kadın yöneticilerin olumsuz özelliği olarak duyguları ile hareket etmelerini vurguladığı görülmektedir. Erkek yöneticisi ile yaşadığı deneyimlerini, yaşadığı bir felaket olarak değerlendiren, şu an beraber çalıştığı kadın yöneticisiyle abla-kardeş ilişkisinde olan katılımcının erkek yönetici tercih etmesi dikkat çekicidir.

Görüşmenin başında kadın yöneticilerle çalışmanın daha zor olduğunu ifade eden katılımcı, bahsetmeyi unuttuğu, cinsiyeti erkek olan bir yöneticisinin olduğunu, unuttuğu erkek çalışma arkadaşının da üstü olmasını istemeyeceğini, erkeklerin çalışma ortamında daha rahat olduklarını ama karaktere göre değiştiğini ifade etmektedir. Katılımcının birlikte kısa bir süre çalıştıktan sonra çalışma ortamından ayrılan, olumsuz deneyim yaşadığı kadın üstü ile ilgili açıklamalar yapması ve halen birlikte çalışmakta olduğu, olumsuz deneyim yaşadığı erkek üstünü varlığından bahsetmeyecek kadar unutmaması dikkat çekicidir. Kadın çalışma arkadaşının olumsuz yönlerinden bahsederken cinsiyetin vurgulanması, erkek çalışma arkadaşının olumsuz yönlerinden bahsederken ise yaşanan olumsuzlukların cinsiyetle değil, karakterlerin farklı olmasıyla açıklanması, katılımcı için kadın olmanın yaşanan problemlerde etken olduğunu, erkek olmanın ise bir etken olmadığını göstermektedir.

Çalışma arkadaşlarının kadın da erkek de olabileceğini ifade eden katılımcı, iş yerindeki huzur ortamına göre tercihinin değişebileceğini ancak her zaman tabii ki tercihinin erkek olduğunu ifade etmiştir. Kadın çalışma arkadaşlarının çok konuşmasının, kişisel bakımları için ekstra zaman ayırmasının dezavantaj olduğunu ifade eden katılımcıya daha önce kadınların düzenli çalıştığını söylemiş olduğu hatırlatılmıştır. Kadınlara yönelik olumlu görüşleri hatırlatılan katılımcı, kadınların düzenli çalıştığını, bu durumun kişiden kişiye değiştiğini, üç tane erkek astı olduğunu, ikisiyle çalışmayı hiç istemediğini, erkeklerinde de avantajı ve dezavantajı olanlarının

olduğunu ifade etmiştir. Erkek çalışma arkadaşlarının dezavantajlı yönlerinin neler olduğu sorulduğunda ise erkek çalışma arkadaşlarının dezavantajının olmadığını ifade etmiştir. Kadın çalışma arkadaşlarıyla problem yaşanmasına neden olan özellikler kadınların tümüne yöneltilen genellemelere dönüşürken, erkek çalışma arkadaşlarıyla yaşanan problemlere neden olan özellikler, ifade dahi edilmemiştir.

Çalışma ortamında en alt kademedeki kadın çalışanın diğer çalışma arkadaşları tarafından kendisini ezmek amacıyla yönlendirildiğini, kadınların daha fazla ezildiğini, çalışma ortamında yaşadığı olumsuzluklarda kadınların daha büyük etkisi olduğunu, kadınların erkeklere göre daha az merhametli olduğunu ifade eden katılımcı farklı bir ifadesinde kadınlar ile yaşadığı gerçek bir deneyimle ilgili olarak, kadınların daha fazla yardımcı olmaya çalıştıklarını, kadınlarla çalışmanın destek vermeleri açısından avantajlı olduğunu ifade etmiştir. Çalışma ortamındaki kadın veya erkek hiçbir çalışma arkadaşıyla konuşmadığını ifade eden katılımcı, çalışma hayatında da tabii ki kadının, kadının kurdu olduğunu, kadınların kadınlara zarar verdiğini, kadının kadını çok kıskandığını ve çekemediğini ifade etmektedir. Katılımcı ile gerçekleştirilen ikinci görüşmede, cinsiyeti erkek olan üstü tarafından destek görmesiyle beraber çalışma hayatındaki sıkıntılarının bittiği ifade edilmiştir. Çalışma ortamındaki sıkıntısının ortadan kalkmasında, cinsiyeti erkek olan üstünün etkisi göz önüne alındığında, katılımcının yaşadığı problemlerde erkek üstünün etkisinin büyüklüğü anlaşılmaktadır. Çalışma ortamındaki kadın erkek hiçbir çalışma arkadaşıyla konuşmayan katılımcı, kadınlarla ve erkeklerle olumsuz deneyimler yaşamış olmasına rağmen kadın olma değişkenine yönelik olumsuz genellemeler ifade etmekte, kendisine yardım eden kadın çalışma arkadaşları olmasına rağmen kadınının, kadının kurdu olduğu yönünde görüş bildirmektedir.

• Kadın İlişkileri ile İlgili Önyargısız Görüşler

Araştırmada, kadınlar arasındaki ilişkiye yüklenen olumsuz kalıp yargıların kabulünü destekleyen sonuçlarla birlikte, olumsuz deneyim yaşanmış olmasına rağmen kadınlarla ilgili olumsuz genellemeler yapılmayabileceğine yönelik sonuçlar da elde edilmiştir. Üst yönetimin başarısının kadın erkek olmaktan çok bulunduğu pozisyonu hazmetmekle ilgili olduğunu ifade eden katılımcı, ilk işe başladığı dönemlerdeki kadın yöneticisinin iş değiştirmesine neden olduğunu, erkek üstlerinden de olumlu ve olumsuz özelliklere sahip olanların olduğunu ifade etmiştir. Kadın astlarıyla sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcı tarafından kadın-erkek olmaktan ziyade üslubun önemli olduğu, uygun bir üslubun olması durumunda kimseyle problem yaşamamanın mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Kadınlarla çalışmanın avantajlı yönü kadınsal konuların paylaşılabilmesi olarak ifade edilmiş, bazı erkeklerin kadınlardan daha anlayışlı olabileceği, kişiye bağlı olarak değiştiği ifade edilmiştir. İlk çalışma ortamında kadınların çoğunlukta olduğunu ifade eden katılımcı, çalışma ortamının iyi olmadığını, çok sayıda kadının bir araya gelip mutluluk ve huzur yerine dedikoduyu çağırttığını ifade etmiştir. Katılımcının görüşme yapıldığı dönemdeki çalışma ortamında da kadınların çoğunlukta olduğu ancak işleyişin ilk iş yerinden farklı olduğu, ilk zamanlarda kadın yöneticisinin iyi olmasına inanmadığı, ilk yöneticisinden sonra ikinci yöneticisinin dünya tatlısı bir kadın olduğu, gerçek mi, nasıl bu kadar samimi ve sıcak davranıyor diye kendisine sorduğu, daha sonra olması gerekenin bu olduğunu anladığı ifade edilmiştir. Tüm çalışma hayatı boyunca ilk çalıştığı gibi bir ortamı olması durumunda kadınların çoğunlukta olduğu ortamlara karşı ön yargılı olabileceğini, çok fazla kadının bir arada olduğu çalışma ortamlarından hayır gelmeyeceğini düşünebileceğini ifade eden katılımcı şu an çalıştığı yerde kadınların çoğunlukta olduğunu ve her şeyin çok güzel işlediğini ifade etmiştir. Gelin-görümce-kayınvalide ilişkilerinde bir önceki jenerasyondan kalma bir problem olduğunu ifade eden katılımcı kayınvalidesi ve görümcesiyle tanıştıklarında yırtıcı biri olduğunu düşündüklerini, rahatlayamadıklarını dolayısıyla kendisinin de rahatlayamadığını ifade etmiştir. İlk tanıştıklarında kesinlikle bir ön yargı olduğunu, bu

durumun ilk zamanlarda sıkıntı yaşamamasına neden olduğunu ancak birbirlerini tanıdıktan sonra normale döneceğini düşündüğünü, bu durumun karşısındaki insanı tanımakla ilgili olduğunu ifade etmiştir. Kadınlar arası ilişkilerdeki ön yargının bir önceki jenerasyonda daha sık gördüğünü ifade eden katılımcı, ilk iş yerinde karşılaştığı problemlerin de jenerasyondan kaynaklı olduğunu, şu an çalıştığı ortamdaki kişilerin kendisi gibi 1980-1990 doğumlu, problem yaşadığı çalışma ortamındaki çalışma arkadaşlarının ise 1960-1975 doğumlu olduğunu, oradaki pek çok kişinin kızı yaşında olduğunu, kıyafetlerine kadar yorum yapıldığını, çok itici olduğunu ifade etmiştir. İlk işyerinde yaşadıklarının kendisini büyük bir hayal kırıklığına uğrattığını ifade eden katılımcı, ikinci işyerinde hayal kırıklığının ortadan kalktığını, çok farklı insanların olduğunu anladığını ifade etmiştir. Yetişme tarzı, içinde bulunulan ekol ve yaşın kadın çalışanların davranışlarında farklılık yarattığı, çalışma ortamında yaşanan problemlerin cinsiyete değil, kişiliğe bağlı olduğu ifade edilmiştir. Katılımcı kadının, kadının kurdu olması durumunun kadınına bağlı olduğunu ifade etmiştir. Çalışma hayatına iş değiştirmesine neden olan bir kadın yöneticiyle giriş yapan katılımcı çalışma hayatının devamında karşılaştığı kadınlara, geçmiş deneyimlerinin etkisini yansıtmamış, olumsuz deneyimlerinin etkisiyle farklı çalışma ortamlarındaki kadın çalışma arkadaşlarına karşı ön yargılı davranmamıştır. Katılımcı erkek üstlerinin de olumlu ve olumsuz özelliklerinin olduğunu ifade etmiş, üstlerinin başarısında cinsiyet faktörünü bir değişken olarak belirtmemiştir. Katılımcının çalışma hayatı dışındaki kadınlarla olan deneyimlerinde de yaşadığı olumsuzluklarla ilgili genelleme yapmadığı, kadın ilişkilerine yönelik olumsuz ön yargıların olduğu ilişkilerinde birbirlerini tanıdıktan sonra ilişkilerinin normale döneceğine inandığı görülmektedir. Hem çalışma hayatı dışındaki hem de çalışma hayatındaki kadınlarla, ön yargıların etkili olduğu ilişkiler kuran katılımcı, yaşadığı deneyimlerdeki olumsuzlukların tüm kadın ilişkilerinde geçerli olduğu ile ilgili genelleme yapmamıştır. Katılımcı ilişkilerin cinsiyete değişkenine değil; pozisyonu hazmetme durumu, üslup, kişilik, yetişme tarzı, içinde bulunulan ekol ve yaş değişkenlerine bağlı olarak şekillendiğini ifade etmektedir. Katılımcının kadınların tümüne yönelttiği bir genelleme

olmamakla birlikte belirli yaş aralığındaki kadın çalışma arkadaşlarına yönelik ön yargısının olduğu görülmektedir.

Eski kadın yöneticisinin kötü bir insan olduğunu ve şu an hapiste olduğunu ifade eden katılımcı, işinden olaylı olarak ayrıldığını, tehdit edildiğini, durumun üstünün kadın olmasıyla alakalı olmadığını, eşinin hırslarının yöneticisini etkilemiş olabileceğini, bir erkeğin çalışma ortamında bir kadına zarar verebileceğinin bir örneği olduğunu ifade etmektedir. Katılımcı üstü nedeniyle yaşadığı olumsuzlukları, üstünün cinsiyeti ile ilişkilendirmemiştir.

Bir önceki iş yerinden üstü ile yaşadığı problemler nedeni ile ayrılan katılımcı, üstü ile çalıştıkları süreçte; tartışma bile yaşamadıklarını, birbirlerine saygı duyduklarını, hatalarının naif bir şekilde söylendiğini, hiçbir sıkıntılarının olmadığını, abla-kardeş gibi olduklarını, tatlı dille uyardığını ifade etmektedir. Kadın üstün sıkıntılı tarafının aşırı titiz olması olduğunu ifade eden katılımcı kendisinin eski üstünden daha titiz olduğunu ifade etmiştir. Çalışma sürecinin sonlarında üstüyle yaşadıklarından dolayı üzülüğünü, aralarında manevi bir bağ, sevgi ve saygı olduğunu, eski üstüne ters davranmak istemediğini, kendisine bağırmış olsa bile saygısızlık yapmayacağını ifade etmektedir. Katılımcı işvereniyle sigortasını yatırmaması ve çalışma hayatı için avantajlı olan bir belgeyi alması konusunda sıkıntı çıkarması nedeniyle problem yaşadığını ifade etmektedir. Eski çalıştığı iş yeriyle aynı bölgede yeni bir iş yeri açan katılımcı, aslında üstü buldukları bölgeden ayrılmadan iş yeri açmayı düşünmediğini, üstünü ezmek istemediğini ancak kendisine karşı sıkıntılı bir davranışta bulunulması nedeniyle, inat üzerine bir girişim yaptığını ifade etmektedir. Katılımcı tarafından kendisinin üstünü düşündüğünü ancak üstünün kendisini düşünmediği, bulunduğu bölgede üstlerin astlarının kendilerini yetiştirip yeni bir iş yeri açmasını engelleme çabasının olduğu, farklı bölgelerde üstlerin astlarını engellemediği ifade edilmiştir. Katılımcı cinsiyeti kadın olan üstüyle yaşadığı büyük problemlere rağmen üstünün karakteriyle ilgili olumsuz bir ifade kullanmamıştır. Katılımcı üstünü çalışma hayatında yaşadıkları problemler doğrultusunda eleştirmiş,

üstünün kendisine yaşattığı problemlerin, bütün kadın üstlerle yaşanacağına yönelik bir genelleme yapmamıştır. Kadın mevkidaşları arasında kıskançlık yaşandığını ifade eden katılımcı böyle davranılmaması gerektiğini, iş yeri açtığında kimsenin gelip hayırlı olsun demediğini ifade etmiştir. Katılımcı kadın mevkidaşlarının yaptığı kıskançlığın sebebini cinsiyetleriyle değil iş yeri açtığında verdikleri tepkiyle açıklamaktadır. Kadın çalışma arkadaşlarıyla yaşanan olumsuz deneyimler ile ilgili cinsiyet değişkeni doğrultusunda bir genelleme yapılmamıştır.

Araştırmanın sonuç bölümünde, kadın çalışanların “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik kabullerinin olduğu ifade edilmiş ve kadın çalışanların kabulü üzerinde etkili olan değişkenler ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir. Değişkenlerle ilgili yapılan açıklamalarda, katılımcı deneyimlerinin değişkenlerin oluşturulmasındaki etkisi açıklanmış, araştırmada elde edilen temalar ve kodlar ilişkilendirilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar, tartışma bölümünde, toplumsal cinsiyet bağlamında yorumlanacak ve alanyazında yer alan konu ile ilgili araştırma sonuçlarıyla ilişkilendirilecektir.

TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırmada kadınlarla birlikte çalışmış olmak deneyimini paylaşan, on beş katılımcının, deneyimlerinden ve görüşlerinden faydalanılarak elde edilen veriler, fenomenoloji yaklaşımı aracılığıyla analiz edilmiş, katılımcıların “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik kabulleri incelenmiştir. Bu bölümünde, araştırmadaki ve alanyazındaki araştırma sonuçları ilişkilendirilecek, araştırmanın teorik ve pratik katkısı ifade edilecektir.

Araştırmanın amacı, çalışma hayatındaki kadınların “Kadın Kadının Kurdudur.” fenomenine ilişkin kabullerinin var olup olmadığı ve kadınların kabulleri üzerinde etkili olan değişkenlerin neler olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşmaktır.

Araştırma sonucunda, katılımcıların “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik kabullerinin olduğu yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Çalışma hayatında kadının, kadının kurdu olduğuna ilişkin kabulün özü üzerinde, **“toplumsal cinsiyet algısına yönelik kalıp yargılarının, çalışma hayatı dışındaki kadın ilişkilerinin, kadınların kadınlardan beklentilerinin, kadınların kendilerini hemcinslerinden ayrı değerlendirmesinin, kadının otoriteyle eşleştirilmemesinin, kadınlar arasındaki ilişki yoğunluğunun, kadınların görünmeme kaygısının, erkeklerin kadınları muhatabı olarak görmediği algısının, erkeklerle yaşanan problemlere cinsiyet odaklı bakılmamasının, olumlu ilişki kurulan kadın çalışma arkadaşlarının hatırlanmamasının”** etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fenomenin ifade ettiği genellemenin katılımcılar tarafından hemcinslerine yansıtılabileceğine ilişkin sonuçlar, **“kadın ilişkileri ile ilgili önyargısız görüşler”** olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada, katılımcıların tamamının, kadınlarla ilgili genellemelere başvurarak kadınlar arasındaki ilişkinin olumsuz yönlerini vurguladığı görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre kadının, kadının kurdu olduğunu, bu durumun kadının cinsiyetinin kadın olmasıyla açıklanabileceğini ifade etmek yüzeysel bir açıklama olmakla beraber, dünyanın yaklaşık yarısı kadar nüfusa sahip bir grup olan kadınlara yöneltilmesi nedeniyle çok kapsamlı bir genellemeyi içermektedir. Kadın ilişkilerinde yaşanan olumsuzlukların nedenin kadının biyolojik cinsiyeti olduğunu ifade eden katılımcılar tarafından, kadının genetik yapısının, Allah'ın kadınlara yaradılıştaki verdiği özelliklerin, kadınların sahip olduğu olumsuz özelliklerin nedeni olduğu ifade edilmiştir. Alan yazın incelendiğinde, çalışma hayatında kadınlar arasında olumsuz ilişkiler olduğu, ilişkilerdeki olumsuzlukların kadınların cinsiyetiyle, özellikleriyle ve davranışlarıyla açıklandığı araştırma sonuçlarının yer aldığı görülmektedir.

Yabancı alanyazında kadın çalışanların, hemcinsleriyle yaşadıkları olumsuzlukları ifade eden araştırmaların olduğu görülmektedir. Kadın çalışanlar arasındaki hiyerarşik ilişkilerin, kadınların kariyer gelişimleri üzerinde etkili olduğuna, özellikle olumsuz ilişkiler kurulduğunda etkinin düzeyinin daha yüksek olduğuna (Hurst vd., 2018), kadın yöneticilerin kraliçe arı sendromu davranışları sergilediğine (Johnson ve Mathur-Helm, 2011) yönelik araştırma sonuçları alan yazında yer almaktadır. Yabancı alanyazın incelendiğinde kadın çalışanlar arasındaki ilişkinin toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirildiği araştırmaların da yapıldığı görülmektedir. Araştırma sonuçları alanyazın ile ilişkilendirilirken, yabancı alan yazında yer alan araştırmalardan faydalanılacaktır.

Yerli alanyazında, kadın ilişkileriyle ilgili yapılmış teorik araştırmalar incelendiğinde, araştırmaların büyük bir kısmında, kadın çalışanlar arasında olumsuz ilişkilerin olup olmadığına; kadın çalışanların hemcinslerine karşı olan davranışlarına davranışlarının nedenlerine, davranışlarının sonuçlarına odaklanıldığı görülmektedir. Yerli alanyazında kadın çalışanlar arasındaki ilişkileri konu edinen araştırmalarda; kadın yöneticilere karşı olumsuz bir tutum olduğu (Akman ve Akman, 2016: 748), kadın çalışanlara, kadın yöneticiler tarafından daha şiddetli mobbing uygulandığı (Karakuş, 2014), kadınların kadınlara mobbing uygulamasının nedeninin,

çekememezlik, dış görünüş ve güzellik olduğu (Cevher ve Öztürk, 2015), kadın yöneticilerin; itibara, cinsel kimliğe, iletişime, işe yönelik eylemlerle ve ayrımcılık yapma aracılığıyla mobbing davranışını gerçekleştirdiği, kadın yöneticiyle çalışmanın çok zor olduğu, kadın yöneticilere karşı ağır suçlamaların ve nefret söylemlerinin yöneltildiği (Öztürk ve Cevher, 2015) ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Kadın çalışanlar arasındaki ilişkilere odaklanan araştırmalarda kullanılan verilerin elde edilme tekniği de dikkat çekicidir. Sanal ortamda, çalışma hayatındaki kadın ilişkilerine yönelik olumsuz ifadelerin yer aldığı başlıkların altındaki yorumların veri olarak kullanıldığı araştırmalarda (Cevher ve Öztürk, 2015; Öztürk ve Cevher, 2015), kadın ilişkilerine yönelik olumsuz sonuçların çıkacağı öngörülebilir.

Örücü, Kılıç ve Kılıç tarafından gerçekleştirilen, araştırmada *“kadınların liderlik ve yöneticilik özelliklerinin sınırlı olması, ailevi sorumluluklarının fazla olması ve kraliçe arı sendromu (kadınların birbirini çekememeleri)”* kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselememelerinin temel nedenleri olarak ifade edilmiştir. Araştırmada, kadınların birbirlerini çekememesi ve hemcinslerinin üst pozisyonlara gelmesini istememesi ile eş anlamlı kullanılan, kraliçe arı sendromunun ve kadın çalışanların kariyer yarışında yaşadığı kıskançlığın ve çekememezliğin, kadın çalışanların üst düzey pozisyonlarda yer alması önündeki en önemli engellerden birisi olduğu ifade edilmiştir (Örücü vd., 2007). Araştırma incelendiğinde önemli bir nokta göze çarpmaktadır. Kadınların sosyal hayatı ile ilgili bir değerlendirme yapılırken göz ardı edilmemesi gereken, kadın olmanın sosyal anlamının ne demek olduğunu ifade eden toplumsal cinsiyet kavramından, araştırmanın hiçbir bölümünde söz edilmemiştir. Araştırmanın sonuç bölümündeki çıkarımlarda *“Tarihi süreç içerisinde kadınlara çeşitli roller ön görülmüş ve bu rollerin yapılması kadınların görevi haline gelmiş. Bu konu dünyanın bütün toplumlarında hemen hemen paralellik göstermektedir. Örneğin çocuk bakımı, ev temizliği, yemek hazırlamak gibi bazı görevler kadınlara yüklendiği için kadınlar bu görevlerden kurtulup iş hayatına odaklanmaları nispeten zor olmaktadır. Gene insanlığın geçmişine baktığımızda kadınlar Dünya'nın değişim gösterdiği dönemlerde önemli savaşlarda, keşiflerde,*

icatlarda hep arka planda kalmışlardır. Dünya'ya her zaman erkekler yön vermiştir. Belki de kadınların arka planda kalmaları ve aile içindeki bazı görevleri kabul etmeleri onların karakteristik özelliğinden kaynaklanmaktadır. Bu konuda psikolojik ve sosyolojik araştırmalar yapılabilir.” ifadesi yer almaktadır (Örücü vd., 2007). Toplumsal cinsiyet kavramının kullanılmadığı ve kadınların sosyal hayatta geri planda olmasının nedeninin kadınların karakteristik özellikleri kaynaklı olabileceği ifade edilen araştırmada, biyolojik cinsiyet değişkeni dışında bir değişken göz önüne alınmamış, kadınların kıskanç olması ve birbirini çekememesi gibi özelliklere bağlı olarak hemcinslerinin önünde bir engel olduğu ifade edilmiştir.

Yerli alan yazında gerçekleştirilen teorik çalışmaların genelinde, kadın çalışanlar arasındaki ilişki incelenirken, biyolojik cinsiyet değişkeni dışındaki değişkenlere odaklanılmadığı görülmektedir. Ortak noktaları cinsiyetleri olan kadınların, hemcinsleriyle ilgili olumsuz deneyimlerinin ve görüşlerinin sebebinin cinsiyet olduğunun ifade edilmesinin ardından, hangi cinsiyetin etkili olduğu sorulmalıdır. **Biyolojik cinsiyet mi? Yoksa toplumsal cinsiyet mi?** Bu araştırmada değişken olarak biyolojik cinsiyete değil toplumsal cinsiyete odaklanılmakta, kadın çalışanlar arasındaki ilişki toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirilmektedir. Araştırmada, çalışma hayatındaki kadın ilişkileri, toplumsal cinsiyete yönelik kalıp yargıların kadın ilişkileri için türettiği, “Kadın kadının kurdudur.” fenomeni bağlamında değerlendirilmiştir.

Araştırmada, biyolojik cinsiyetlerini kadın olarak ifade eden katılımcıların, “Kadın kadının kurdudur.” ifadesine yönelik kabullerinin altında yatan sosyal nedenler ve katılımcıların ifadeye yönelik görüşlerinde toplumsal cinsiyet algısının etkisi incelenmiştir. İncelemeler sonucunda katılımcıların “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik bakış açılarının hangi değişkenlerden etkilendiği ile ilgili sonuçlar elde edilmiş, alanyazındaki araştırmalarla ilişkilendirilmiştir.

Araştırmada, çalışma hayatındaki kadın ilişkilerinde “Kadın kadının kurdudur.” fenomenine yönelik kabulün oluşmasında etkili olan faktörlerle ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada, **“toplumsal cinsiyet algısına yönelik kalıp yargıların, çalışma hayatı dışındaki kadın ilişkilerinin, kadınların kadınlardan beklentilerinin, kadınların kendilerini hemcinslerinden ayrı değerlendirmesinin, kadının otoriteyle eşleştirilmemesinin, kadınlar arasındaki ilişki yoğunluğunun, kadınların görünmeme kaygısının, erkeklerin kadınları muhatapı olarak görmediği algısının, erkeklerle yaşanan problemlere cinsiyet odaklı bakılmamasının, olumlu ilişki kurulan kadın çalışma arkadaşlarının hatırlanmamasının”** kadın çalışanların, hemcinsleri olan çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinde etkili olan değişkenler olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada, kadın çalışma arkadaşları ile olumsuz deneyimler yaşamış olmasına rağmen, çalışma hayatındaki kadınlara karşı ön yargılı olunmayabileceğiyle ilgili sonuçlar **“kadın ilişkileri ile ilgili ön yargısız görüşler”** başlığı altında değerlendirilmiştir.

Araştırma sonuçlarında toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıların, katılımcıların çalışma hayatındaki kadın ilişkileri üzerinde etkili olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Alanyazında kadın çalışanlar arası ilişkilerin, toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılar bağlamında değerlendirildiği araştırmalarda; kadınların kariyerindeki başarıyı engelleyen değişkenin kadın ya da erkek çalışanların tutumları ile ilişkili olmadığı, kadınların başarısını engelleyen ve alt düzey pozisyonlarda kadınların çalışma ihtimalini arttıran nedenin örgütsel cinsiyet stereotipilerinin yaygınlığı olduğu (Derks, Ellemers, vd., 2011), örgütsel boyutta cinsiyet yanlılığını hatırlatan faktörlerin, kraliçe arı davranışlarını gerçekleştirmeye teşvik ettiği, kraliçe arı fenomeninin ortaya çıkma olasılığının, örgütsel cinsiyet ön yargısı ile ilişkili olduğu (Derks, Ellemers, vd., 2011), erkeksi düzenin kadınların sosyal ilişkilerini şekillendirdiği ve kısıtladığı, kadınlar arasındaki mikro şiddete yönelik bilincin beslenmesinin ilişkilerin bozulmasında önemli bir değişken olduğu (Mavin vd., 2014) ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Alan yazındaki araştırmalarda kadın çalışanlar arasındaki ilişkilerde yaşanan problemlerin göz ardı edilmediği ancak kadınlar arasında yaşanan problemin

kaynağının, kadının biyolojik özellikleri olarak yansıtılmadığı, örgütsel cinsiyet stereotipleri, örgütsel cinsiyet yanlılığı, erkeksi düzenin etkisi gibi sosyal nedenlerin ifade edildiği görülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlarda, üst düzey yöneticinin kadın olması durumunda, çalışma ortamından birisine muhbirlik yaptırdığı, çalışma ortamında yaşananları bu yolla öğrendiği yönünde görüşler ifade edilmiştir. Mavin vd. tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarında ise cinsiyetçi bakış açısının, kadınların samimi ve önemli dostluklar kurmasına sınırlı alan tanıdığı, üst düzey pozisyondaki kadınların, kadın çalışanlar içerisinde favori çalışan belirleme ve favori çalışanına imtiyaz sağlayıp haksızlık yapma gibi durumlarla karşı karşıya kalmak ve profesyonelliklerini tehlikeye düşürme riskini göze almak istemedikleri, bu nedenlerle üst düzey kadın yöneticilerin diğer kadınlarla aralarına sosyal sınır koydukları ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır (Mavin vd., 2013). Araştırmada ast pozisyonundaki katılımcının, üstünün astlardan birisi ile samimi olduğu ve muhbir olarak kullandığı yönündeki görüşü, Mavin vd. tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarında ortaya çıkan, kadın üstlerin favori çalışan belirleme durumunda problem yaşayabilecekleri yönündeki çekincelerini haklı çıkarmaktadır.

Araştırmada toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıları eleştiren, çalışma arkadaşlarını cinsiyet değişkenine göre değerlendirmek istemeyen katılımcıların söylemlerinin, cinsiyet değişkenine göre şekillendiği görülmektedir. Bu durum bireylerin farkında olmadan toplumsal cinsiyet kurallarını uygulayabildiklerini göstermektedir. Kadın ve erkek arasındaki farklılığa, sosyal bir anlam yükleyerek farklılığı destekleyenlerle birlikte kadın ve erkek arasındaki farklılığı sosyal hayata yansıtma amacı olmayan ancak cinsiyete dayalı kalıp yargılarının farkında olmayanlar da toplumsal cinsiyet algısının etkilerinin azaltılması önünde büyük bir engel olarak görülebilir. Varlığı kabul edilen ile mücadele etmek nispeten daha kolay olarak ifade edilebilirken, varlığı kabul edilmeyeni kabul etmek ve ettirmek, görülmeyeni görmek ve göstermek için ayrı bir mücadele gerekmektedir. Alanyazında, araştırmada

ulaşılan sonuçlar ile aynı doğrultuda araştırma sonuçlarının olduğu, bireylerin toplumsal cinsiyete yönelik kalıp yargılarını, farkında olmadan hemcinsi olan çalışma arkadaşlarına yansıtıabildiği belirlenmiştir. Kadınların hemcinsleriyle olan ilişkilerini konu edinen araştırmalarda; beklentilerini cinsiyet ile ilişkilendirmediklerine inan bireylerin, beklentilerinin cinsiyete göre şekillendiğine, (Hurst vd., 2017: 19) kraliçe arı olarak nitelendirilen kıdemli kadın çalışanların cinsiyet yanlılığını inkar ettiğine (Derks, Van Laar, vd., 2011) yönelik sonuçlara ulaşılmıştır. Hemcinslerine yönelik kalıp yargılarını fark etmeyen ya da kabul etmek istemeyen kadın çalışanlarla birlikte, bu davranışlarını kabul edenlerin olduğuna yönelik araştırma sonuçları da alanyazında yer almaktadır. Kraliçe arı sendromuyla ilişkilendirilen erkeksi davranma davranışını gerçekleştiren kadın üstlerin, yönetime uyum sağlamak için erkek gibi olduklarını kabul ettiklerine ilişkin sonuçlar da alanyazında yer almaktadır (Mavin, 2006). Mavin tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları incelendiğinde kraliçe arı olarak nitelendirilen kadın çalışanların da mağduriyeti ortaya çıkmakta kadın üstlerin, toplumsal cinsiyete yönelik kalıp yargılarının erkek ile özdeşleştirdiği, otoriteye sahip olmak için belirli bir davranış kalıbına girmek zorunda olduklarını hissettikleri ifade edilmektedir.

Araştırma katılımcılarının, çalışma hayatı dışındaki hemcinslerine yönelik bakış açısında toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıların etkili olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Alan yazında da çalışma ilişkisi içinde olmayan kadınların, hemcinslerine karşı n yargıları olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar yer almaktadır. Ellemers, Heuvel, Gilder, Maass ve Bonvini tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre kadın öğrenciler ve erkek öğrenciler arasında işe bağlılık ve iş doyumunu ile ilgili bir farklılık görülmezken ğretim elemanlarının, kadın öğrencilerin çalışmalarına karşı bağlılıklarının daha az olduğu yönünde algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ellemers vd. tarafından farklı bir örneklem üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre kadın ve erkek öğrencilerin, kendilerine yönelik tanımlamalarında bir farklılık yokken özellikle kadın ğretim elemanları, kadın öğrencilerin bağlılığını erkek öğrencilere göre daha az olarak değerlendirmiştir

(Ellemers vd., 2004). Kadınlara ve kadın ilişkilerine yönelik, toplumsal cinsiyet algısı kapsamında oluşturulmuş kalıp yargılar, açık ve örtülü pek çok mesaj aracılığı ile topluma benimsetilmektedir. Kaynanadili adlı bir kaktüs çeşidinin, ektelerin olumsuz ilişkilerinin vurgulandığı filmlerin olduğu bir toplumda, kadın ilişkilerine yönelik ön yargıların beslendiğini ve bu ön yargıların kadınların sosyal hayatın her alanındaki ilişkilerini etkilediğini söylemek mümkündür.

Araştırmada, katılımcıların kadın çalışma arkadaşlarından beklentilerinin yüksek olduğu yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Yüksek beklentiler, karşılanmayan beklentilerde artış olmasına ve kadın çalışanların aslında yükümlülükleri olmayan ama kendisinden beklenen davranışları gerçekleştirmediğinde olumsuz olarak eleştirilmesine neden olmaktadır. Alanyazında, kadınların hemcinsleri olan çalışma arkadaşlarından beklentilerinin yüksek olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilen çalışmalar bulunmaktadır. Alanyazında kadınların hemcinsleri olan çalışma arkadaşlarından beklentilerine yönelik olarak; üst ve ast pozisyonlarında olan kadınların beklentileri ve algıları arasında kopukluk olduğu, üst düzey pozisyondaki kadınların astlarına sunduğuna inandığı kariyer desteğinin, astlar tarafından aynı düzeyde algılanmadığı, kadın üstler ve astlar arasında karşılanmayan beklentiler ve algı uyumsuzlukları olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir (O'Neil vd., 2018). Kadınların hemcinsi olan çalışma arkadaşlarından beklentilerinin fazla olması, karşılanmayan beklentilerin artmasına neden olabilmekte beklentilerin karşılanmaması durumunda yaşanan problemler, kadınların cinsiyetiyle ilişkilendirilebilmektedir. Çalışma hayatında kadınların hemcinslerine pozitif ayrımcılık uygulamasının gerekli olup olmadığı düşünülmelidir. Mavin tarafından gerçekleştirilen araştırmada, çalışma ortamındaki dayanışma ve kraliçe arı kavramlarına farklı bir bakış açısı geliştirmek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda genellikle kadınlar arasında dayanışma davranışının olmadığı görülmüştür. Kraliçe arı etiketi "*kadınları suçla*" yönündeki bakış açısı ile sürdürülmekte ve yönetimdeki kadınları aşağılayıcı bir şekilde olumsuz olarak etkilemektedir. Kıdemli kadınlar, kadınların karşılaştıkları engelleri görmelerine rağmen kadınları koruma altına alan bir yönetim tarzına öncülük

etmek istememektedirler. Ancak kadınların kadın çalışanlara karşı pozitif ayrımcılık yapmamaları kraliçe arı oldukları anlamına gelmemektedir (Mavin, 2006). Kadınların sadece hemcinsi olduğu için bir kadın ile arasında dayanışma olmasını beklemek kadının, insan olmasından çok kadın olmasına vurgu yapıldığını göstermektedir. Hemcinsi olan astının karakteri, deneyimi, yetkinlikleri gibi çalışma hayatını etkileyecek farklı değişkenleri hesaba katmadan sadece cinsiyet değişkenini baz alarak kadın üstlerden destek beklemek, kadın üstün bir insan olarak benimsediği hayat görüşü ile uyumlu olmayabilir. Ayrıca hak etmediği halde, sırf kadın olduğu için desteklenen kadınlar, gerçekten hak eden kadınların elde ettikleri başarılarında karşı karşıya kalacakları yeni kalıp yargıları oluşturabilir.

Kadın çalışanların, erkek çalışma arkadaşlarından beklentileri üzerinde de toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıların etkisi ile görülmektedir. Chow ve Ng tarafından gerçekleştirilen araştırmada, erkeklerin ve kadınların çalışma ortamında ilişki kurma amaçlarının ne ölçüde farklılaştığıyla ilgili sonuçlara ulaşmak amaçlanmıştır. Araştırmada kadın yöneticilerin, duygusal ihtiyaçlarına yönelik sosyal ilişkileri kadınlarla; somut bir fayda sağlamak ve bir hedefe ulaşmak için erkeklerle ilişki kurduğu yönünde sonuçlara ulaşılmıştır (Chow ve Ng, 2007). Araştırma sonucu kadın yöneticilerin, çalışma ortamındaki kadınlarla duygusal ilişkiler kurma yönünde yönelimlerinin olabileceğini göstermektedir. Erkek çalışma arkadaşlarıyla, fayda sağlamak ve bir hedefi gerçekleştirmek amacıyla ilişki kurulması, kadın yöneticilerin çalışma hayatının işleyişi ile ilgili konularda erkek çalışma arkadaşlarına daha fazla güvenebildiğini göstermektedir.

Araştırma sonuçlarında, katılımcıların kendilerini, hemcinsi olan çalışma arkadaşlarından farklı olarak değerlendirdiği ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Kendisi gibi iyi olan hemcinsinin az olduğunu, kendisi gibi bir kişi olması durumunda çalışma arkadaşının kadın olmasını tercih edebileceğini, erkek özellikleri taşıdığını ifade eden katılımcılar, kendilerini hemcinslerinin oluşturduğu grubun dışında değerlendirmektedir. Ellemers, Heuvel, Gilder, Maass ve Bonvini tarafından

gerçekleştirilen araştırmada kadın öğretim elemanlarının, kadınlar kümesinin tipik üyelerinden biri olmadığını ifade ettiğine, grup içi benzerlikten çok grup içi farklılıklara vurgu yaptığına ve farklılıkları ortaya çıkarmak için grup içi üyeler ile kendisini karşılaştırdığına yönelik sonuçlar elde edilmiştir (Ellemers vd., 2004). Alanyazında kadın çalışanların, kendilerini kadın grubunun dışında değerlendirmesi, öz grup uzaklığı yöntemi ile açıklanmıştır. Derks, Laar, Ellemers ve Raghoe tarafından gerçekleştirilen araştırmada azınlık grupların yaşadıkları dezavantajlarla mücadele etme yöntemlerinden biri olarak kullandıkları “öz grup uzaklığı” yöntemi, kraliçe arı davranışları ile ilişkilendirilmiştir. Kraliçe arı fenomeni, sosyal kimlik tehdidi yaşayan, zayıf olarak tanımlanmış kadın çalışanların başa çıkma tepkilerinden biri olarak ifade edilmektedir. Bu sonuçlar kraliçe arı sendromunda, kadınların kadınlara karşı sergilediği olumsuz davranışların nedeninin, sadece cinsiyet değişkenine bağlı olarak değerlendirilmemesi gerektiğini göstermektedir. Araştırma sonuçları kraliçe arı fenomeninin, çalışma ortamındaki azınlık gruplarının yaşadığı grup dezavantajına karşı geliştirilmiş bir savunma örneği olduğunu göstermektedir (Derks vd., 2015). Alanyazında ve bu araştırmada elde edilen, kadınların kendilerini hem cinslerinden ayrı değerlendirdiğine yönelik sonuçlar; mağdur eden konumunda olan, kraliçe arı olarak tanımlanan kadınların yaşadıkları mağduriyeti göstermektedir. Kadınların, dolayısıyla kendisinin değerli olmadığı öğretilmiş, değerli görülen gibi davranırsa değerli olabileceği yönünde bakış açısı geliştirmiş kadınların davranışlarının, sadece biyolojik cinsiyetle açıklanamayacak kadar derin bir konu olduğu ifade edilebilir.

Araştırma sonuçlarında toplumsal hayatın pek çok alanında erkeğin üstün olduğuna dair deneyimler yaşamış olan kadınların, çalışma hayatındaki kadın üstlerinin otoritesini kabul etmedikleri ve kabul etmek istemedikleri ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Farklı sosyo-kültürel özelliklere sahip çalışma ortamlarında, yönetici pozisyonunda olan katılımcılar tarafından, kadın astların, kadın üstleri otoriteyle eşleştirmede ifade edilmiştir. Alanyazında da ast pozisyonundaki çalışanların, kadın yöneticilerin otorite sağlamasına yönelik, olumsuz yönde algılarının olduğu ile ilgili sonuçlar yer almaktadır. Akman ve Akman tarafından gerçekleştirilen araştırmada

kadın astların, kadın yöneticilerin tecrübesiz olduğu ve otorite sağlayamadığı yönünde algısı olduğuna yönelik sonuçlara ulaşılmıştır (Akman ve Akman, 2016). Kadın çalışma arkadaşları arasındaki ilişki incelenirken, toplumda kadın olma değişkenine yüklenen anlam gözden kaçırılmamalı, elde edilen sonuçlar toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirilmelidir. Aile hayatında babanın, kocanın, abinin; çalışma hayatında çoğu zaman üst pozisyonların ilk muhatabı olan erkek üstlerin olduğu bir toplumda kadınların, otoriteyi erkek ile eşleştirmesinin olası bir sonuç olduğu söylenebilir.

Araştırma sonucunda, kadınlar arasındaki ilişki yoğunluğunun fazla olmasının, kadın ilişkilerinin olumsuz değerlendirilmesinde etkili olan faktörlerden birisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda, erkeklerle kurulan ilişkilerde ilişkinin ikili ilişkiye kayma ihtimalinin olduğu, erkeklerin kadınları duygusal olarak kullandığı, erkeklerin bulunduğu ortamlarda evliliğin tehlike altında olduğu, erkeklerle birlikteyken kıyafete dikkat edilmesi zorunluluğunun olduğu, regl olma, hamilelik gibi kadınlara özel konularda erkeklerle rahat iletişim kurulamayacağı ifade edilmiştir. Çalışma arkadaşı olarak erkeklerin tercih edildiği ifade edilen görüşmelerde dahi erkeklerle ilişki kurma önündeki engeller, erkekler ile paylaşamayacak konular ifade edilmiş, kadınlar arası ilişkiyle ilgili olarak ise kadınlarla tüm konuların paylaşılabilirliği ifade edilmiştir. Katılımcılar, hemcinsleriyle kurdukları ilişkinin yoğunluğunun dezavantajlı yönleri olduğunu ifade etmektedir. Kadın çalışma arkadaşları ile problem yaşanması sonrasında, konuşulanların başka kişilere anlatmasından çekinilmekte bu nedenle kadın çalışma arkadaşı ile paylaşımın fazla olması, olumsuz bir durum olarak ifade edilmektedir. Kadınlara özgü pek çok olumsuz özellik olduğunu ifade eden katılımcılar, ifade ettikleri tüm bu olumsuz özelliklere rağmen kadınlarla olan ilişkilerini sınırlandırmayabilmektedir. Çalışma hayatı dışındaki ilişkilerde de kadınlar arası ilişkilerin yoğunluğu dikkat çekmektedir. Gelinin, damadın ailesiyle daha fazla ilişki kurduğu ve bu nedenle gelinin daha fazla problem yaşadığı; büyük problemler yaşansa dahi kayınvalide ile tekrar görüşülerek problem yaşanmasına zemin hazırlandığı ile ilgili ifadeler kadınların çalışma hayatı

dışında da problem yaşadıkları kadınlarla dahi, ilişkilerindeki yoğunluğu göstermektedir. Araştırma sonucunda, çalışma hayatının dışındaki ve çalışma hayatındaki kadınların kadınlarla daha yoğun ilişki kurdukları ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Bir kişi ile daha fazla ilişki kurulmasının, ilişkideki olumlu deneyimlerle birlikte olumsuz deneyimlerin yaşanması olasılığını arttıracak, erkeklerle kısıtlı konular ile ilgili paylaşımı olan kadınların, erkekle olan ilişkilerinde kadınlara kıyasla daha az problem yaşayacağı ön görülebilir.

Araştırma sonucunda, kadınların görünmeme kaygısının kadınlar arası ilişkilerde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların, hemcinslerini varlıklarının görülmemesi önünde bir tehdit olarak gördüğü ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Çalışma ortamındaki kadınlarda görünmeme kaygısının olduğunu ifade eden katılımcı tarafından, kendisinde de görünmeme kaygısı olduğu yönünde görüşler paylaşılmıştır. Kariyerleri nedeniyle güç kazanan kadınların ev yaşamında eşinin ve oğlunun hizmetçisi gibi olabildiği bu nedenle çalışma hayatında elde ettiği gücü bırakmak istemeyeceği ifade edilmiştir. Erkek egemen bir toplumda yaşaması nedeniyle, sosyal hayatın pek çok alanında statüsünün düşük olduğu hissettirilen kadınlar için çalışma hayatının kariyerden farklı bir anlama geldiği, statüsünün sosyal hayatta kendisini değerli hissettiği bir alan olarak görüldüğü ifade edilebilir.

Kadınların, görülmesi önündeki engelin, neden erkek değil kadın çalışma arkadaşları olarak görüldüğünü açıklamak için araştırmada elde edilen sonuçlardan birisi kullanılabilir. Erkeklerin kadınları muhatap olarak görmedikleri yönünde bir algıya sahip olan kadınların, kendilerini erkeklerin rakibi olarak göremedikleri, dolayısıyla kadınlar için erkeklerin, görünmeme noktasında mücadele edebilecekleri bir konumda olmadıkları çıkarımı yapılabilir. Araştırmada erkek katılımcılar olmaması sebebiyle erkeklerin çalışma ortamında kadın çalışma arkadaşlarına yönelik algıları ile ilgili bir sonuç ifade edilememektedir. Ancak kadınların, erkekler tarafından muhatap alınmadıklarına yönelik bir algılarının olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Kadınların erkek çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerindeki bu algının kadın çalışanlar

üzerindeki etkisi göz ardı edilmemelidir. Toplumsal hayatta, erkeğin üstünlüğünü kabul eden kadınların ve erkeklerin, sosyal ortamlardan birisi olan çalışma ortamına geldiklerinde, değerlendirme kriterlerinde cinsiyet değişkeninin etkili olmayacağını ifade etmek gerçekçi olmayacaktır. Erkeklerin çalışma ortamında nicelik ve nitelik olarak kadınlardan avantajlı olduğu düşünüldüğünde hem sayısal hem de statü olarak güçlü olan bir grup tarafından muhatap alınmadığı algısına sahip olunması, kadın çalışanları olumsuz yönde etkileyen bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Dikkat çekilmesi gereken bir nokta da erkeklerin kadınları rakip görmemeleriyle ilgili olarak erkeklere yöneltilen olumsuz bir algının olmamasıdır. Erkeklerin kadınları rakip olarak görmediği açıklanırken bu durumun nedeni erkeklerin olumsuz bir özelliği olarak değil, kadınların kadınlar arası rekabeti dışlerine göre görmesiyle açıklanmış, erkeklerin kadınlara yaşattığı bir olumsuzluktaki sorumluluk kadınlara yüklenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre kadın çalışanların erkeklerle yaşadıkları problemlerde, problem yaşadığı kişinin erkek olmasına yönelik bir vurgulama yapmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Kadına şiddet, sosyal hayatta erkeklerle ilişkilendirilen bir konu olmasına rağmen, erkek çalışma arkadaşı tarafından fiziksel şiddete maruz kalan katılımcı, kendisini mağdur eden kişinin cinsiyetini vurgulamamıştır. Kadınlara özdeşleştirilen, somut olarak kanıtlanamayan, kadınlara ilişkin özelliklerle ilgili, tüm kadınları kapsayan genellemeler yapılırken; erkekler tarafından kadınlara uygulanan şiddet gibi rakamlarla kanıtlanabilecek kadar erkeklerle özdeşleşmiş bir konu da cinsiyet vurgusu yapılmamıştır. Hatta fiziksel şiddeti uygulayan erkek çalışma arkadaşı değil, fiziksel şiddeti normalleştiren kadın çalışma arkadaşı cinsiyet bağlamında eleştirilmiştir. Erkek yöneticisi tarafından fiziksel şiddete maruz kalan katılımcı, erkek üstünün kariyerinde çok başarılı olmasına rağmen kendisine şiddet uyguladığını ifade ederken, erkek üstü ile aynı mesleğe sahip olan kadın çalışma arkadaşının kadın olmasına rağmen fiziksel şiddeti normalleştirmesi ile ilgili eleştiri yapmıştır. Fiziksel şiddeti uygulayan erkek eğitilmiş olması nedeniyle eleştirilirken, fiziksel şiddet sonrasında yaşananların büyütülmemesini ifade eden kadın çalışma arkadaşı cinsiyetinin kadın olması

nedeniyle eleştirilmekte, yaşanan problemlerde kadınların cinsiyetine vurgu yapıldığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırma sonucunda katılımcıların, kadın çalışma arkadaşları ile problem yaşamadığı, erkek çalışma arkadaşlarıyla büyük problemler yaşadığı ya da kadın-erkek, iki cinsiyetteki çalışma arkadaşlarıyla problem yaşadığı durumlarda dahi kadın çalışma arkadaşlarıyla ilgili olumsuz görüş bildirdiği görülmüştür. Bu durum katılımcıların kadın çalışma arkadaşlarıyla yaşadıkları durumları daha olumsuz algıladığını göstermektedir. Öyle ki katılımcıların, olumsuz deneyim yaşadıkları erkek üstünü ve olumlu deneyim yaşadıkları kadın üstünü, ifade etmedikleri hatta varlıklarını unuttukları görülmüştür. Alanyazında da çalışma ortamındaki kadın-kadın ilişkilerinin daha olumsuz algılandığı ile ilgili sonuçlar yer almaktadır. Kadın-kadın çatışmalarının erkek-erkek ve erkek-kadın çatışmalarından daha sorunlu görüldüğü (Sheppard ve Aquino, 2013), erkeklerin de kadınlar kadar sabote ettiği ancak kadınların, kadınlar tarafından yapılan sabotajı kişisel olarak algıladığı (Brock, 2008) ile ilgili sonuçlar alan yazında yer almaktadır. Toplumda kadınlar arası ilişkilerin olumsuz olduğu yönündeki algının beslendiğine, araştırmada kullanılan, “Kadın kadının kurdudur.” ifadesinin varlığı kanıt olarak gösterilebilir. Sosyal hayatın pek çok alanında, kadın ilişkilerine yönelik olumsuz bir algının olduğu bir toplumdaki bireylerin, çalışma hayatlarındaki hemcinslerine karşı ön yargılı olması beklenen bir sonuç olarak görülebilir.

Araştırma sonuçlarında olumlu ilişki kurulan kadın çalışma arkadaşlarının hatırlanmamasının kadın ilişkileri üzerinde etkisi olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada geçmiş dönemde kısa bir süre birlikte çalıştıkları kadın üstü üzerinden kadın çalışma arkadaşlarıyla ilgili olumsuz genellemeler yapan katılımcı, görüşmenin devamında ilişkilerinin iyi olduğu ve hala birlikte çalışmakta olduğu kadın üstünü unuttuğunu ifade etmiştir. Kadın üstü olmadığını ifade eden bir başka katılımcı, görüşmenin devamında kadın üstünün olduğunu ancak abla gibi olduğu için onu üstü olarak görmediğini belirtmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar, kadın ilişkilerinde yaşanma nedeni dahi hatırlanmayan olumsuz deneyimlerin, kadınların zihinlerinde

daha berrak olduğunu, olumlu deneyimlerin ise unutulabildiğini göstermektedir. Bu durum toplumsal cinsiyet algısının kadınlar için ürettiği kalıp yargıların toplumun her kesiminde olduğu gibi kadınlar arasında da kanıksanmasıyla açıklanabilir.

Araştırmada, kadınlar arası ilişkilere yöneltilen ön yargılı görüşlerle birlikte, çalışma hayatında hemcinsleriyle problem yaşamasına rağmen, yaşanan problemin nedenini cinsiyet değişkene odaklanmadan açıklayan görüşler de yer almaktadır. Araştırmada, hemcinsi ile çalışma hayatında problem yaşayan katılımcıların, problem yaşadığı kadınların özelliklerini tüm kadınlar için genellemeyebileceğine, kadınların hemcinslerine karşı ön yargılı olmayabileceğine ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Kadın çalışma arkadaşlarına yönelik olumsuz genellemelerin yapılmadığı görüşler incelendiğinde, katılımcıların deneyimlerine atıf yaparak çıkarımlar yaptıkları, olumsuz bir deneyim yaşamasına neden olan hemcinsinin özelliklerini tüm kadınlarla özdeşleştirmedikleri görülmüştür. Kadın çalışanlarla ilgili çok sayıda olumsuz genelleme yapan katılımcı, hemcinsiyle yaşadığı olumsuz bir deneyimi ifade ederken, kişisel özelliklerin ve paylaşılan deneyimin cinsiyet değişkeninin, önüne geçtiği görülmüştür. Bu durum toplumsal cinsiyete yönelik kalıp yargıların, kadınlarla özdeşleştirdiği özelliklerle ilgili olarak kadınlar için daha kolay genelleme yapıldığını göstermektedir.

Araştırmada, toplumsal cinsiyete yönelik kalıp yargıların, çalışma hayatındaki kadınların ilişkilerini şekillendiren değişkenler üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların hemcinslerinin dezavantajlı yönleri olarak ifade ettikleri özelliklerden sadece bir tanesi biyolojik cinsiyet değişkenine bağlı olarak açıklanmış, çocuk sahibi olmanın, kadın çalışanların çalışma hayatına olan etkisi, dezavantajlı bir durum olarak ifade edilmiştir. Ancak kadınların hemcinsleriyle olan ilişkileri üzerinde etkili olan değişkenlerin tamamı toplumsal cinsiyet kavramı bağlamında şekillenmektedir. Araştırma sonucunda, kadın çalışanlar arasındaki ilişki üzerinde etkili olan değişkenlere ulaşılmıştır. Ancak toplumsal cinsiyet algısı gibi bireylerin doğal tavrına sinmiş bir kavramla ilgili ayrıntılara ulaşmak için araştırmaların

geliştirilmesi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet algısının, çalışma hayatındaki kadın ilişkilerine etkisiyle ilgili detaylı bilgiler edinebilmek için, önerilecek araştırma konuları aşağıdaki bölümde paylaşılmıştır:

- Araştırmada elde edilen sonuçlar, araştırmacının yakın çevresindeki kadın çalışanlarla paylaşılmış ve araştırma sonuçlarının kadın ilişkilerine yönelik farkındalığı arttırdığı yönünde geri bildirim alınmıştır. Araştırma sonuçlarının, kadın çalışanların ilişkileriyle ilgili farkındalık yaratıp yaratmadığı, deneysel bir çalışma ile incelenebilir. Araştırma sonuçlarının paylaşımının öncesinde ve sonrasında katılımcıların kadın ilişkilerine yönelik bakış açılarını öğrenmeye yönelik görüşmeler yapılabilir ve sonuçlar birbirleriyle karşılaştırılabilir. Kadın çalışanların, hemcinsleriyle olan ilişkilerine yönelik farkındalığın oluşmasına destek sağlayacak bir araç geliştirilebilir.

- Araştırmanın katılımcıları, birbirleriyle ast-üst ilişkisi içinde olan kadın çalışanlar arasından seçilebilir. Böylelikle katılımcıların üstü ve/veya astı ile ilgili deneyimleri, ilişkinin iki tarafının da görüşleri dikkate alınarak değerlendirilebilir.

- Nitel araştırma yöntemlerinden etnografi yöntemi kullanılarak gerçekleştirilecek araştırmalarla, Türk toplumu dışındaki kültürlerde kadın ilişkilerine yönelik genellemelerin ve kalıp yargıların olup olmadığı, hangi değişkenlerin, genellemelerin ve kalıp yargıların üstünde etkili olduğu ile ilgili araştırmalar yapılabilir.

- Kadın çalışanlardan oluşan bir gruptan, kadın çalışanlar arasındaki ilişkilerle ilgili görüşleri, görüşme tekniği ve odak grup görüşmesi yöntemleri kullanılarak elde edilebilir. Araştırmada kadın çalışanların bireysel görüşmede ve odak grup görüşmesinde ifade ettikleri, kadın ilişkilerine yönelik görüşler karşılaştırılabilir. Kadın çalışanların, hemcinslerinin bulunduğu bir ortamda, kadın çalışma arkadaşlarına yönelik görüşleri, sosyal psikoloji bağlamında değerlendirilebilir.

- Araştırmada kadınlar arası ilişkilerde yaşanan problemler, jenerasyon ile ilişkilendirilmiş, kayın valide statüsündeki kişilerle aynı jenerasyonda olan kadınların, kadın ilişkilerine yönelik ön yargılarının daha fazla olduğu ifade edilmiştir. Farklı jenerasyonlardaki çalışanların, kadın çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri incelenerek farklılığa yönelik bir algının olup olmadığı, böyle bir algı varsa algının oluşmasını etkileyen değişkenlerin neler olduğu araştırılabilir.

Araştırmaların, teorik ve pratik olmak üzere iki farklı yönde katkı sağlaması beklenmektedir. Araştırmanın alan yazına sağladığı teorik katkı mevcut alan yazın ile ilişkilendirilerek açıklanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar incelendiğine, alan yazında elde edilen sonuçlara katkı sağlayacak, alan yazındaki araştırmalardan farklı noktalara odaklanan ve farklı sonuçlar elde edilen bilgilere ulaşıldığı görülmektedir. Araştırmaların, pratik katkısını değerlendirmenin teorik katkısını değerlendirmekten daha zor olduğu ifade edilebilir. Sosyal olayların çok fazla değişkenden etkilenme ve çok fazla değişkeni etkileme özelliği nedeniyle araştırma sonucunun sosyal hayattaki etkisini ölçmemenin kolay olmadığı ifade edilebilir.

Sosyal bilimlerde, araştırmacının ürettiği ürün olan araştırmasının kullanım alanı bulması araştırmacı için önemli bir motivasyon kaynağı olabilmektedir. Sosyal hayattaki bir sorunun çözülmesine, en azından görülmesine katkı sağlamak araştırmacının motivasyonunu arttırabilmektedir. Ulaştığı farklı sonuçlar nedeni ile teorik olarak alanyazına katkı sağladığı ifade edilebilecek olan bu araştırmanın pratik olarak da katkı sağladığını görmek, araştırmacı için büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmada toplumsal hayatın hemen her alanında dezavantajlı konumda olan kadınların mevcut sorunlarından birisine odaklanılmıştır. Araştırmanın yorumlayıcı çatısı olan postmodern feminizm kadınların özel durumları dikkate alınarak gerçekleştirilen, genelleme çabasında olmayan araştırmaların pratik katkı sağlayabileceğini ifade etmektedir. Araştırma yöntemi olarak kullanılan fenomenoloji yaklaşımı, askıya alma yöntemiyle, araştırmacının yargılarını en az düzeyde araştırmaya yansıtmasını uygun bulmaktadır. Bununla birlikte araştırmanın

yargılarından tamamen bağımsız olamayacağını kabul etmektedir. Cinsiyeti kadın olan araştırmacı, toplumsal cinsiyet kurallarının yürürlükte olduğu bir çevrede hayatını sürdürmüştür. Kadınlarla ilgili duyduğu, inandığı, kendine ve hemcinslerine yansıttığı pek çok ön yargıyla karşılaşmıştır. Araştırmanın konusu da araştırmacının güncel hayatında deneyimlediği, kadınlara yönelik ön yargılardan birisidir. Bu araştırmanın pratik olarak katkı sağladığının ifade edilmesini sağlayan ise araştırma sürecinde araştırmacıda yaşattığı değişimdir. Araştırmada elde edilen sonuçlarla alan yazındaki araştırmalar ilişkilendirildiğinde araştırmacının düşünce yapısında değişim yaşanmıştır. Alan yazındaki çalışmalarda yer alan, kadınların hemcinslerine yönelik beklentileri, araştırma öncesi dönemde, araştırmacıda da bulunmaktadır. Araştırmacının zihnindeki, kadınlar çalışma hayatında benzer sorunlar yaşadıkları için birbirlerini anlamalı ve destek olmalılar yönündeki düşünce, araştırmanın ilerleyen dönemlerinde değişime uğramıştır. Bu araştırma, bir kadının düşüncelerinde değişim yaratmış, kadınlara karşı zihninde olan bir kalıp yargının yıkılmasını sağlamıştır. Araştırmacı, araştırma sonuçlarını yakın çevresiyle paylaştığında, kadınlar tarafından bahsi geçen konularla ilgili farkındalıklarının olmadığı, araştırma ile ilgili sonuçların paylaşılması sonrasında bu farkındalığın oluşmaya başladığı ile ilgili geri bildirim almıştır. Bu çalışma araştırmacının sonuçlarını hemen her yerde ifade ettiği, ulaşabildiği kadar bireye ulaştırmaya çalışacağı, çok şey öğrendiği bir araştırma olmuştur.

KAYNAKÇA

Adak, Nurşen, "Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı", *Sosyoloji Dergisi*, Sayı: 17, 2007, s. 137-152.

Adams, Susan M, Gupta, Atul ve Leeth, John D, "Are Female Executives Over-Represented in Precarious Leadership Positions?", *British Journal of Management*, Cilt: 20, Sayı: 1, 2009, s. 1-12.

Akın, Handan, "Merhamet Kavramı ve Schopenhauer'in Merhamet Yaklaşımının Değerlendirilerek Farklı Düşünürlerin Görüşleriyle Karşılaştırılması", *Türkiye Biyoetik Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 3, 2018, s. 126-131.

Akman, Gülşah İmamoğlu ve Akman, Yener, "Kraliçe Arı Sendromu Bağlamında Kadın Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere İlişkin Görüşleri", *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 3, 2016, s. 748-763.

Aldan, Altan, "Kadın İşgücüne Katılımında Artışın Belirleyicileri: Kuşak Etkisinin Ayrıştırılması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 2, 2020, s. 141-156.

Antoniou, A.S., Cooper, C. ve Gatrell, C., *Women, Business and Leadership: Gender and Organisations*, Edward Elgar Publishing, 2019.

Arslan, Hüseyin, "John Locke'un Siyaset Felsefesinin Temelleri Üzerine Bir Deneme", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 17, 2013, s. 181-204.

Atakan, Mercan ve Tekdemir Yurtdaş, Göklem, "Ergenlerin Karşılıklı Konuşmalarında Toplumsal Cinsiyet Kuruluşu", *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, Cilt: 33, Sayı: 2, 2013, s. 15-30.

Ay, Sema, "Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme", *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, 2012, s. 321-341.

Aylaz, Rukuye, Güneş, Gülsen, Uzun, Özge ve Ünal, Süheyla, "Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rolüne Yönelik Görüşleri", *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 5, 2014, s. 183-189.

Bandura, Albert ve Walters, Richard H, *Social Learning Theory*, Prentice-hall Englewood Cliffs NJ,1977.

Bayrakçı, Mustafa "Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması", *Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 10, 2007, s. 198-210.

Beauvoir, Simone De, *İkinci Cinsiyet Olgular ve Efsaneler*, G. A. Savran, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2020.

Beauvoir, Simone De, *İkinci Cinsiyet Yaşanmış Deneyim*, G. A. Savran, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2020.

Belet, Nuran H, "Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya ve Kadın İşgücüne Etkisi", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, 2013, s. 1-28.

Bem, Sandra Lipsitz, "Gender Schema Theory: A Cognitive Account Of Sex Typing", *Psychological Review*, Cilt: 88, Sayı: 4, 1981, s. 354-364.

Bem, Sandra Lipsitz, "Gender Schema Theory And Its Implications For Child Development: Raising Gender-Aschematic Children In A Gender-Schematic Society", *The University of Chicago Press Journal*, Cilt: 8, Sayı: 4, 1983, s. 598-616.

Benbow, Camilla Persson ve Lubinski, David, *Psychological Profiles of The Mathematically Talented: Some Sex Differences and Evidence Supporting Their Biological Basis*, Ciba Foundation Symposium, 1993.

Besler, Senem ve Oruç, İlke, "Türkiye'de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 1, 2010, s. 17-38.

Bilican Gökkaya, Veda, "Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet", *The Journal of Academic Social Science Studies*, Cilt: 26, 2014, s. 371-383.

Blau, David M ve Robins, Philip K, "Child-Care Costs and Family Labor Supply", *The Review of Economics and Statistics*, Cilt: 70, Sayı: 3, 1988, s. 374-381.

Blau, David M ve Robins, Philip K, "Fertility, Employment, And Child-Care Costs", *Demography*, Cilt: 26, Sayı: 2, 1989, s. 287-299.

Bombuwela, P. ve Alwis, A. Alwis, "Effects Of Glass Ceiling On Women Career Development in Private Sector Organizations-Case Of Sri Lanka", *Journal of Competitiveness*, Cilt: 5, Sayı: 2, 2013, s. 3-19.

Bond, Bradley, "He Posted, She Posted: Gender Differences In Self-Disclosure On Social Network Sites", *Rocky Mountain Communication Review*, Cilt: 6, Sayı: 2, 2009, s. 29-38.

Brock, Barbara L., "When Sisterly Support Changes To Sabotage", *Journal of Women in Educational Leadership*, Cilt: 51, 2008, s. 210-226.

Burcu, Esra "Evrimci Teorinin Sosyolojik Düşünce Üzerindeki Etkileri ve Sosyobiyojji", *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 2, 1998, s. 175-186.

Buss, David M, "Psychological Sex Differences: Origins Through Sexual Selection", *American Psychologist*, Sayı: 50, 1995, s. 164-168.

Bussey, Kay ve Bandura, Albert "Social Cognitive Theory Of Gender Development and Differentiation", *Psychological review*, Cilt: 106, Sayı: 4, 1999, s. 676-713.

Butler, Judith, *Cinsiyet Belası: Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi*, B. Ertür, Metis Yayınları, İstanbul, 2016.

Cattan, Peter, "Child-Care Problems: An Obstacle To Work", *Monthly Lab. Rev.*, Cilt: 114, 1991, s. 3-9.

Cevher, Ezgi ve Öztürk, Umut Can, "İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 4, 2015, s. 860-876.

Chanter, Tina, "Psikanalitik ve Post-Yapısalcı Feminizm ve Deleuze", *Cogito*, Cilt: 1, Sayı: 58, 2009, s. 93-130.

Chow, Irene Hau-siu ve Ng, Ignace, "Does The Gender Of The Manager Affect Who He/She Networks With?", *Journal of Applied Business Research*, Cilt: 23, Sayı: 4, 2007, s. 49-60.

Copeland, Gary A, "Face-Ism and Primetime Television", *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, Cilt: 33, Sayı: 2, 1989, s. 209-214.

Creswell, John W., *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*, M. Bütün ve S. B. Demir, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2018.

Çakır, Özlem, "Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 31, 2008, s. 25-47.

Çakır, Serpil ve Akgökçe, Necla, *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem: Kadın Araştırmalarında Yöntem*, Sel Yayıncılık, İstanbul, 1996.

Dedeoğlu, Saniye, "Eşitlik Mi Ayrımcılık Mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 2, Sayı: 21, 2009, s. 41-54.

Demir, Fevzi ve Gerşil, Gülşen, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 16, 2008, s. 68-89.

Demirci, Fatih, "İki Siyasal Eğitim Modeli: Sokrates ve Platon'un Eğitim ve İnsan Anlayışları (Sokratik ve Platonik Eğitim)", *38. Uluslar arası Asya ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi*, 2007.

Demirtaş, H. Andac, "Cinsiyet Rolü Kalıpyargıları, Androjenlik ve Diğer Cinsiyet Rolü Yönelimleri", *Kadın/Woman*, Cilt: 3, Sayı: 2, 2002, s. 83-104.

Derks, Belle, Ellemers, Naomi, Van Laar, Colette ve De Groot, Kim, "Do Sexist Organizational Cultures Create The Queen Bee?", *British Journal of Social Psychology*, Cilt: 50, Sayı: 3, 2011, s. 519-535.

Derks, Belle, Van Laar, Colette ve Ellemers, Naomi, "The Queen Bee Phenomenon: Why Women Leaders Distance Themselves From Junior Women", *The Leadership Quarterly*, Cilt: 27, Sayı: 3, 2016, s. 456-469.

Derks, Belle, Van Laar, Colette, Ellemers, Naomi ve De Groot, Kim, "Gender-Bias Primes Elicit Queen-Bee Responses Among Senior Policewomen", *Psychological Science*, Cilt: 22, Sayı: 10, 2011, s. 1243-1249.

Derks, Belle, van Laar, Colette, Ellemers, Naomi ve Ragho, Gauwrie, "Extending The Queen Bee Effect: How Hindustani Workers Cope With Disadvantage By Distancing The Self From The Group", *Journal of Social Issues*, Cilt: 71, Sayı: 3, 2015, s. 476-496.

Direk, Zeynep, *Cinsel Farkın İnşası: Felsefi Bir Problem Olarak Cinsiyet*, Metis Yayınları, İstanbul, 2018.

Dökmen, Zehra, "Bem Cinsiyet Rolü Envanterinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, Cilt: 35, Sayı: 1, 2018a, s. 81-87.

Dökmen, Zehra, *Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, Remzi Kitapevi, İstanbul, 2018b.

Dönmez, Ali, "Kadınlar Kadınlara Karşı Önyargılı mı?", *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, Cilt: 33, Sayı: 1-2, 2017, s. 103-122.

Dreher, George F, "Breaking The Glass Ceiling: The Effects Of Sex Ratios And Work-Life Programs On Female Leadership At The Top", *Human Relations*, Cilt: 56, Sayı: 5, 2003, s. 541-562.

Durmaz, Şerife, "İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller", *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 3, 2016, s. 37-60.

Eagly, Alice Hendrickson ve Carli, Linda Lorene, *Through The Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*, Harvard Business Press, 2007.

Ecevit, Yıldız, *İşgücü Piyasasında toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı*, İŞKUR, Ankara, 2010.

Ellemers, Naomi, "Women At Work: How Organizational Features Impact Career Development", *Policy Insights From The Behavioral and Brain Sciences*, Cilt: 1, Sayı: 1, 2014, s. 46-54.

Ellemers, Naomi, Rink, Floor, Derks, Belle ve Ryan, Michelle K., "Women in High Places: When And Why Promoting Women Into Top Positions Can Harm Them Individually Or As A Group (and How To Prevent This)", *Research in Organizational Behavior*, Cilt: 32, 2012, s. 163-187.

Ellemers, Naomi, Van den Heuvel, Henriette, De Gilder, Dick, Maass, Anne ve Bonvini, Alessandra, "The Underrepresentation Of Women in Science: Differential Commitment Or The Queen Bee Syndrome?", *British Journal of Social Psychology*, Cilt: 43, Sayı: 3, 2004, s. 315-338.

Elsesser, Kim M ve Lever, Janet, "Does Gender Bias Against Female Leaders Persist? Quantitative And Qualitative Data From A Large-Scale Survey", *Human Relations*, Cilt: 64, Sayı: 12, 2011, s. 1555-1578.

Er, Olcay ve Adıgüzel, Orhan, "Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili Liderlik", *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, 2015, s. 163-175.

Erbaş, Hayriye, "Sosyolojide Fenomenoloji", *Araştırma Ankara Üniversitesi Dil Ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, Cilt: 14, 1992, s. 159-166.

Erbay, Ercüment ve Tuncay, Tarık, "Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı", *Toplum ve Sosyal Hizmet*, Cilt: 17, Sayı: 2, 2006, s. 25-40.

Ergiydiren, Sevinç, *Eleştiride Fenomenolojik Yaklaşımlar*, Hece Yayınları, Ankara, 2007.

Ertürk, Elvan Melek, “*Toplumsal Cinsiyet*”, M. Zencirkıran, *Davranış Bilimleri*, Dora, Bursa, 2016, s. 377-407.

Eryılmaz, Tuğçe Erguvan ve Tosun, Ahmet, “Obsesif Kompulsif Bozuklukta Kontrol İhtiyacı”, *Anadolu University Journal of Social Sciences*, Cilt: 13, Sayı: 1, 2013, s. 121-130.

Etiler, Nilay ve Zengin, Ülkü, “Televizyon Kanallarındaki Gündüz Programlarında Kadın Sağlığı ve Toplumsal Cinsiyete Bakışın Değerlendirilmesi”, *Türkiye Halk Sağlığı Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, 2015, s. 137-146.

Fausto-Sterling, Anne, “The five sexes”, *The Sciences*, Cilt: 33, Sayı: 2, 1993, s. 20-25.

Ford, John B, Voli, Patricia Kramer, Honeycutt Jr, Earl D ve Casey, Susan L., “Gender Role Portrayals in Japanese Advertising: A Magazine Content Analysis”, *Journal of Advertising*, Cilt: 27, Sayı: 1, 1998, s. 113-124.

Freud, Sigmund, *Cinsiyet Üzerine*, Ş. Yıldız, Siyah Beyaz Yayınları, İstanbul, 2016.

Furnham, Adrian, Babitzkow, Matte ve Ugucioni, Smerelda, “Gender Stereotyping In Television Advertisements: A Study Of French and Danish Television”, *Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, Cilt: 126, Sayı: 1, 2000, s. 79-104.

Gaarder, Jostein, *Sofi'nin Dünyası: Felsefe Tarihi Üzerine Bir Roman*, S. Yücesoy, Pan Yayıncılık, İstanbul, 2018.

Gabriel, Allison S, Butts, Marcus M, Yuan, Zhenyu, Rosen, Rebecca L ve Sliter, Michael T "Further Understanding Incivility in The Workplace: The Effects Of Gender, Agency, And Communion", *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 103, Sayı: 4, 2018, s. 362-382.

Gaines, Jeannie ve Jermier, John M., "Emotional Exhaustion in a High Stress Organization", *Academy of Management Journal*, Cilt: 26, Sayı: 4, 1983, s. 567-586.

Gözüm, Sebahat ve Bağ, Beyhan, "Etkin Sağlık Eğitiminde Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramının Kullanımı", *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, 1998, s. 32-43.

Greenwald, Anthony G. ve Banaji, Mahzarin R., "Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, And Stereotypes", *Psychological Review*, Cilt: 102, Sayı: 1, 1995, s. 4-27.

Güldü, Özgür ve Kart, Müge Ersoy, "Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 64, Sayı: 3, 2009, s. 97-116.

Güler, Sevilay, "Çalışma Sosyolojisi", H. Tutar, *Örgüt ve Yönetim Sosyolojisi*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 359-407.

Günay, Gülay ve Bener, Özgün, “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 3, 2011, s. 157-171.

Günay, Gülay ve Çelik, Burcu Savaş, “Kadınların Gözünden: Kadınların İstihdama Katılamama Nedenleri”, *Econder Uluslararası Akademik Dergi*, Cilt: 2, Sayı: 2, s. 179-199.

Gür, Tahir, “Post-Modern Bir Araştırma Yöntemi Olarak Söylem Çözümlemesi”, *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, Cilt: 5, Sayı: 1, 2013, s. 185-202.

Gürhan, Nazife, “Toplumsal Cinsiyet ve Din”, *e-Şarkiyat İlimi Araştırmaları Dergisi/Journal of Oriental Scientific Research*, Sayı: 4, 2010, s. 58-80.

Güriz, Adnan, *Feminizm Postmodernizm ve Hukuk*, Phoenix Yayınevi, Ankara, 2011.

Gürler, Özlem Kiren ve Üçdoğruk, Şenay, “Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması”, *Journal of Yaşar University*, Cilt: 2, Sayı: 6, 2007, s. 571-589.

Haşit, Gürkan ve Yaşar, Onur, “Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları: Bir Kamu Kurumu Örneği”, *Sakarya İktisat Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 4, 2015, s. 1-30.

Holm, Hakan, “Gender-Based Focal Points”, *Games and Economic Behavior*, Cilt: 32, Sayı: 2, 2000, s. 292-314.

Hortaçsu, Nuran, *Grup İçi ve Gruplar Arası Süreçler*, İmge Kitabevi, Ankara, 1998.

Hum, Noelle J., Chamberlin, Perrin E., Hambright, Brittany L., Portwood, Anne C., Schat, Amanda C. ve Bevan, Jennifer L., "A Picture is Worth a Thousand Words: A Content Analysis of Facebook Profile Photographs", *Computers in Human Behavior*, Cilt: 27, Sayı: 5, 2011, s. 1828-1833.

Hurst, Jane, Leberman, Sarah ve Edwards, Margot, "Women Managing Women: Intersections Between Hierarchical Relationships, Career Development And Gender Equity", *Gender in Management: An International Journal*, Cilt: 31, Sayı: 1 Sayı, 2016, s. 61-74.

Hurst, Jane, Leberman, Sarah ve Edwards, Margot, "The Career Impacts Of Women Managing Women", *Australian Journal of Management*, Cilt: 43, Sayı: 1, 2018, s. 132-151.

Hurst, Jane, Leberman, Sarah ve Edwards, Margot, "The Relational Expectations Of Women Managing Women", *Gender in Management: An International Journal*, Cilt: 32, Sayı: 1, 2017, s. 19-33.

Husserl, Edmund ve Tepe, Harun, *Fenomenoloji üzerine beş ders*, H. Tepe, Bilge Su, Ankara, 2015.

Hyde, Janet S, Fennema, Elizabeth ve Lamon, Susan, "Gender Differences In Mathematics Performance: A Meta-Analysis", *Psychological Bulletin*, Cilt: 107, Sayı: 2, 1990, s. 139-155.

İpek, Melek, "Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler", *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 40, Sayı: 1, 2014, s. 163-186.

Jogulu, Uma ve Vijayasingham, Lavanya, "Women Doctors, On Working With Each Other", *Gender in Management: an International Journal*, Cilt: 30, Sayı: 2, 2015, s. 162-178.

Johnson, Z ve Mathur-Helm, Babita, "Experiences With Queen Bees: A South African Study Exploring The Reluctance Of Women Executives To Promote Other Women In The Workplace", *South African Journal of Business Management*, Cilt: 42, Sayı: 4, 2011, s. 47-55.

Kabadayı, Lale, *Toplumsal Cinsiyet ve Film 90'lı Yıllarda ABD-İspanya-Hong Kong ve Türk Sinemasında Üretilen Filmlerde Toplumsal Cinsiyet Olgusunun Feminist Yaklaşımla İncelenmesi*, (Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Radyo Televizyon Anabilim Dalı Doktora Tezi), İzmir, 2004, s. 1-374.

Kalan, Özlem Gündüz, "Reklamda Çocuğun Toplumsal Cinsiyet Teorisi Bağlamında Konumlandırılışı: Kinder Reklam Filmleri Üzerine Bir İnceleme", *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi/Istanbul University Faculty of Communication Journal*, Cilt: 1, Sayı: 38, 2010, s. 75-89.

Karabekmez, Sibel, Yıldırım, Günseli, Akamca, Güzin Özyılmaz, Ellez, A Murat ve Üner, Ayşe Nur Bulut, "Okul Öncesi Dönem Çocuklarının Mesleklere Yönelik Toplumsal Cinsiyet Algılarının İncelenmesi", *Science, Education, Art and Technology Journal*, Cilt: 2, Sayı: 1, 2018, s. 52-70.

Karabiyik, İlyas, "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 32, Sayı: 1, 2012, s. 231-260.

Karagözoğlu, Hümeýra, "Homo Homini Lupus": Thomas Hobbes'un Ahlak Felsefesi Üzerine", *M.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 30, Sayı: 1, 2006, s. 215-242.

Karakuş, Hatice, "Kraliçe Arı Sendromu-Pembe Taciz Özet", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, 2014, s. 334-356.

Kaymaz, İhsan Şerif, "Çağdaş Uygarlığın Mihenk Taşı: Türkiye'de Kadının Toplumsal Konumu", *Atatürk Yolu Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 46, 2010, s. 333-366.

Kaypak, Şafak ve Kahraman, Mehmet, "Türkiye'de Kadının İnsan Hakları ve Anayasal Yansıması/Women's Human Rights and Constitutional Reflections in Turkey", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 33, 2016, s. 298-315.

Kılıç, Dilek ve Öztürk, Selcen, "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 47, Sayı: 1, 2014, s. 107-130.

Kılıç, Latife Kırbaşoğlu ve Eyüp, Bircan, "İlköğretim Türkçe Ders Kitaplarında Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Rollerine Üzerine Bir İnceleme", *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 3, 2011, s. 129-148.

Kıral, Bilgen ve Kıral, Erkan, "Karma Araştırma Yöntemi (Mixed Research Design)", *2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, 2011, s. 294-298.

Kızılgöl, Özlem Ayvaz, “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1, 2012, s. 88-101.

Koç, Erdem, Şenel, Mahmut Can ve Kaya, Kadir, “Dünyada ve Türkiye’de Sanayileşme II-Yapısal Sorunlar, İstihdam ve İşsizlik”, *Engineer & the Machinery Magazine*, Cilt: 59, Sayı: 691, 2018, s. 15-43.

Kokurcan, Ahmet ve Özsan, Hüseyin Hamdi, “Travma Kavramının Psikiyatri Tarihindeki Seyri”, *Kriz Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1, 2012, s. 19-24.

Korkmaz, Murat ve Öktem, Gönül, “Rousseau’nun Eğitim Anlayışı”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, 2014, s. 174-186.

Koşar, Didem, “Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerinin İncelenmesi: Öğretmen Olmanın Anlamına İlişkin Fenomenolojik Bir Çalışma/Phenomenological Research on the Meaning of Being a Teacher”, *Journal of History Culture Art Research*, Cilt: 8, Sayı: 2, 2019, s. 333-346.

Macarie, Felicia ve Moldovan, Octavian, “Gender Discrimination in Management: Theoretical And Empirical Perspectives”, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, Sayı: 35E, 2012, s. 153-172.

MacDonald, Heather I, “Women’s Employment And Commuting: Explaining The Links”, *Journal of Planning Literature*, Cilt: 13, Sayı: 3, 1999, s. 267-283.

Mavin, Sharon, “Venus Envy 2 Sisterhood, Queen Bees and Female Misogyny in Management”, *Women in Management Review*, Cilt: 21, Sayı: 5, 2006, s. 349-364.

Mavin, Sharon, Grandy, Gina ve Williams, Jannine, "Experiences Of Women Elite Leaders Doing Gender: Intra-Gender Micro-Violence Between Women", *British Journal of Management*, Cilt: 25, Sayı: 3, 2014, s. 439-455.

Mavin, Sharon, Williams, Jannine, Bryans, Patricia ve Patterson, Nicola, "Women's Friendships At Work: Power, Possibilities and Potential", *Fully Refereed Paper, in the University Forum for HRD Conference 2013*, s. 1-35.

Mehdiyev, Esmira, Gonca, Usta ve Uğurlu, Celal Teyyar, "İngilizce Dil Öğreniminde Motivasyon", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 57, 2016, s. 361-371.

Merleau-Ponty, Maurice, *Algının Fenomenolojisi*, E. Sarıkartal ve E. Hacımuratoğlu, İthaki Yayınları, İstanbul, 2017.

Mızrahi, Rozi ve Aracı, Hakan, "Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, 2010, s. 149-156.

Monfared, Mehrang, "Cultural and Social Barriers to Iranian Women's Employment", *GSTF Journal of Law and Social Sciences (JLSS)*, Cilt: 1, Sayı: 1, 2012, s. 67-72.

Moya, Miguel, Exposito, Francisca ve Ruiz, Josefa, "Close Relationships, Gender, And Career Salience", *Sex Roles*, Cilt: 42, Sayı: 9-10, 2000, s. 825-846.

Mulcahy, Mark ve Linehan, Carol, "Females And Precarious Board Positions: Further Evidence Of The Glass Cliff", *British Journal of Management*, Cilt: 25, Sayı: 3, 2014, s. 425-438.

Namie, Gary "Workplace bullying: Escalated incivility", *Ivey Business Journal*, Cilt: 68, Sayı: 2, 2003, s. 1-6.

Nandy, Sarmistha, Bhaskar, Arnab ve Ghosh, Sovonjit, "Corporate Glass Ceiling: An Impact On Indian Women Employees", *International Journal of Management and International Business Studies*, Cilt: 4, Sayı: 2, 2014, s. 135-140.

Narcıkara, Elif Baykal, "Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu", *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 16, 2018, s. 159-176.

Nietzsche, Friedrich Wilhelm, *Böyle Buyurdu Zerdüş*, M. Bahar, İskele Yayıncılık, İstanbul, 2005.

O'Neil, Deborah A, Brooks, Margaret E ve Hopkins, Margaret M., "Women's Roles In Women's Career Advancement: What Do Women Expect Of Each Other?", *Career Development International*, Cilt: 23, Sayı: 3, 2018, s. 327-344.

Offen, Karen, "On The French Origin Of The Words Feminism and Feminist", *Feminist Issues*, Cilt: 8, Sayı: 2, 1988, s. 45-51.

Oruç, İlke, *Örgütlerde Kadına Yönelik Etik-Dışı Davranışlar: Feminist Bir Bakış Açısıyla Etnografik Bir İnceleme*, (Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler

Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı Doktora Tezi), Eskişehir, 2012, s. 1-331.

Önder, Nurcan, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", *Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, 2013, s. 35-61.

Örücü, Edip, Kılıç, Recep ve Kılıç, Taşkın, "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir Örneği", *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 2, 2007, s. 117-135.

Özdemir, Osman, Özdemir, Pınar Güzel, Kadak, Muhammed Tayyib ve Nasıroğlu, Serhat, "Kişilik gelişimi", *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, Cilt: 4, Sayı: 4, 2012, s. 566-589.

Özkan, Emel, "Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan ve Kraliçe Arı Sendromu", *Sosyolojik Düşün*, Cilt: 5, Sayı: 2, 2020, s. 127-138.

Özsevgeç, Yıldırım, "Postmodernizm Üzerine", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal Of International Social Research*, Cilt: 10, Sayı: 54, 2017, s. 135-142.

Özsöz, Cihat, "Kültürel Feminist Teori ve Feminist Teorilere Giriş", *Sosyoloji Notları*, Sayı: 6, 2008, s. 51-55.

Öztürk, Umut Can ve Cevher, Ezgi, "İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 34, Sayı: 1, 2015, s. 151-174.

Özutku, Hatice, "Tükenmişliğin İş Yaşam Dengesi ve Çalışan Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 36, 2019, s. 165-182.

Palaz, Serap, "Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 9, 2003, s. 87-109.

Patton, Michael Quinn, *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*, M. D. Bütün ve S. Beşir, Pegem Akademi, Ankara, 2018.

Pehlivan, Pelin Vargel, "Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar: Bir Literatür Taraması", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 31, 2017, s. 497-521.

Powell, Gary N. ve Greenhaus, Jeffrey H., "Sex, Gender, And Decisions At The Family→ Work Interface", *Journal of Management*, Cilt: 36, Sayı: 4, 2010, s. 1011-1039.

Primozic, Daniel Thomas, *Merleau-Ponty Üzerine*, Z. Esenyel, Sentez Yayıncılık, Ankara, 2013.

Ramazan, Oya ve Demir, Sevinç, "Okul Öncesi Eğitim Kurumuna Devam Eden 36-48 Aylık Çocukların Bilişsel Gelişim Düzeyleri", *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, 2011, s. 83-98.

Robbins, Stephen P. ve Judge, Tim, *Örgütsel Davranış*, İ. Erdem, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2012.

Rose, Sonya O., *Toplumsal Cinsiyet Tarihçiliği Nedir?*, F. B. Ayder, Can Sanat Yayınları, İstanbul, 2018.

Rossi, Alice S., "Gender and Parenthood", *American Sociological Review*, Cilt: 49, Sayı: 1, 1984, s. 1-19.

Ryan, Michelle K. ve Haslam, S. Alexander, "Glass Cliffs Are Not So Easily Scaled: On The Precariousness Of Female Ceos'Positions", *British Journal of Management*, Cilt: 20, Sayı: 1, 2009, s. 13-16.

Ryan, Michelle K. ve Haslam, S. Alexander, "The Glass Cliff: Evidence That Women Are Over-Represented In Precarious Leadership Positions", *British Journal of Management*, Cilt: 16, Sayı: 2, 2005, s. 81-90.

Sabuncuoğlu, Ayda, *Televizyon Reklamlarında Toplumsal Cinsiyet*, (Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), İzmir, 2006, s. 1-222.

Saliya, Derya Aybakan, *Judith Butler ve Postmodern Feminizm*, Kibele Yayınları, İstanbul, 2017.

Sankır, Hasan "Eril Tahakküm ve Üstün Erillik Olgusunun Plastik Sanatlar Alanında Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Oluşumuna Etkileri Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme", *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, Cilt: 28, 2010, s. 1-17.

Savaş Yavuzçehre, Pınar, *Örgütlerde Kadın Yöneticiler ile Kadın Çalışanlar Arasındaki İlişkiler Sistemi*, (Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), Denizli, 2002, s. 1-185.

Savran, Gülnur Acar, *Beden Emek Tarih Diyalektik Bir Feminizm İçin*, Dipnot Yayınları, Ankara, 2019.

Sayılan, Fevziye, *Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim*, Dipnot Yayınları, Ankara, 2012.

Schütz, Alfred, *Fenomenoloji ve Toplumsal İlişkiler*, Heretik Yayınları, Ankara, 2018.

Sekmen, Muhsine, ““Masallar ve Anlat İstanbul” Filminin Toplumsal Cinsiyet Eleştirisi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 3, 2017, s. 827-845.

Sheppard, Leah D. ve Aquino, Karl, “Much Ado About Nothing? Observers’ Problematization Of Women’s Same-Sex Conflict At Work”, *Academy of Management Perspectives*, Cilt: 27, Sayı: 1, 2013, s. 52-62.

Shields, NG. Female Labor and Education, *Economics of Education*, Elsevier, Oxford, 1987, s. 121-129.

Sığırı, Ünsal, *Nitel Araştırma Yöntemleri*, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.

Şenkal, Yelda, “Feminist Kuramlar Bağlamında Reklamda Kadın İmgesine Bakış”, *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, Sayı: 42, 2016, s. 91-114.

Türkiye Cumhuriyeti Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Türkiye’de Kadın*. Ankara, 2020.

Tekin, Hasan Hüseyin, “Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme”, *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 13, 2006, s. 101-116.

Tutar, Hasan. Sosyolojiye Giriş, H. Tutar, *Örgüt ve Yönetim Sosyolojisi*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 5-51.

Uçar, Fatma, “Facebook’ta Benlik Sunumu ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini”, *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1, 2015, s. 312-338.

Uluyağcı, Canan ve Yılmaz, R. Ayhan, “Televizyon Reklamlarında Çocuğa İlişkin Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Sunumu”, *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, Sayı: 6, 2007, s. 141-157.

Ünlü, Derya Gül, *Kişilerarası İletişim Surecinde Toplumsal Cinsiyet Kimliğine İlişkin Kalıpyargıların Belirlenmesi*, (İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı Doktora Tezi), İstanbul, 2018, s. 1-549.

Ünür, Ece, “Türk Televizyon Dizilerinde Toplumsal Kimliklerin Temsili”, *Erciyes İletişim Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, 2013, s. 32-42.

Van der Lippe, Tanja ve Van Dijk, Liset, “Comparative Research On Women's Employment”, *Annual Review Of Sociology*, Cilt: 28, Sayı: 1, 2002, s. 221-241.

Vatandaş, Celalettin "Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı", *Sosyoloji Konferansları*, Sayı: 35, 2007, s. 29-56.

Waldenfels, Bernhard, *Fenomenolojiye Giriş*, M. Keskin, Avesta yayınları, İstanbul, 2010.

Williams, Christine L., "The Glass Escalator: Hidden Advantages For Men in The Female Professions", *Social Problems*, Cilt: 39, Sayı: 3, 1992, s. 253-267.

Yang, Jie Chi ve Chen, Sherry Y., "Effects of Gender Differences and Spatial Abilities Within a Digital Pentominoes Game", *Computers & Education*, Cilt: 55, Sayı: 3, 2010, s. 1220-1233.

Yarar, Betül, "Küresel Yoksulluk İçinde Kadın Yoksulluğu, Küresel Kadın Hareketi İçinde Yoksulluk Odaklı Stk'lar", *Fe Dergi*, Cilt: 7, Sayı: 1, 2015, s. 31-49.

Yavuzer, Haluk, *Ana-Baba ve Çocuk*, Remzi Kitapevi, İstanbul, 2003.

Yıldız, Fatih, "Freud'da Ahlak Duygusunun Kaynağı ve Kant'ın Ahlak Düşüncesi", *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 19, 2015, s. 137-151.

Yıldız, Hasan, "Postmodernizm Nedir?", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 13, 2005, s. 1-15.

Yıldız, Sebahattin, "Toplumsal Cinsiyetin Şirketlere Yansımada Ortaya Çıkan Ayrımcılık Kavramlarının Ardılları Üzerine Bir Model Önerisi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 1, 2017, s. 121-138.

Yılmaz, Aydın ve Eroğlu, Cemal, *Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2013.

Yücel, Volkan. "Hayat Hanımlığı: Rol Biçilmişlik", V. Yücel ve S. Öğrekçi, *Ekonomi, Sosyoloji ve Kadın*, Kriter Yayınevi, İstanbul, 2016, s. 19-35.

Zahavi, Dan, "Yönelimsellik ve bilinç", *Kaygı Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi*, Sayı: 22, 2014, s. 167-182.

Zahavi, Dan, *Husserl'in Fenomenolojisi*, S. Bayazit, Say Yayınları, İstanbul, 2018.

Zamfirache, Irina, "Women And Politics–The Glass Ceiling", *Journal of Comparative Research in Anthropology and Sociology*, Cilt: 1, Sayı: 1, 2010, s. 175-185.

EKLER

EK- 1. Mülakat Protokolü ve Görüşme Soruları

MÜLAKAT PROTOKOLÜ

Mülakat Protokolü' nün Araştırma Konusu: **“Kadın Kadının Kurdudur” İfadesinin Kadın Çalışanların Algıları Üzerinden İncelenmesi**

Mülakat Tarihi:

Mülakat Saati:

Mülakat Yeri:

Mülakat Yapan Kişi:

Mülakat Yapılan Kişi:

Değerli Katılımcı,

Bu mülakat; TRAKYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ, İşletme Bölümü doktora öğrencisi Elif Betül YALÇI' nın “KADIN KADININ KURDUDUR” İFADESİNİN KADIN ÇALIŞANLARIN ALGILARI ÜZERİNDEN İNCELENMESİ adlı tezinde kullanılacak verilerin elde edilmesi amacı ile hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında çalışma hayatınızda kadınlar ile olan ilişkileriniz incelenecektir. Görüşmelerimiz ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınacaktır. Elde edilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup, kişisel bilgileriniz tamamen saklı tutulacaktır. Zaman ayırarak çalışmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

GÖRÜŞME SORULARI

1. Kaç yaşındasınız?

2. Hangi şehirde yaşıyorsunuz?

3. Eğitim durumunuz nedir?

4. Medeni durumunuz nedir?

5. Çocuğunuz var mı?

6. Gelir

6.1. Aylık kişisel geliriniz ne kadardır?

6.2. Ailenizin toplam aylık geliri ne kadardır?

7. Arkadaşlık İlişkileri

7.1. Üyesi olduğunuz arkadaş gruplarının özellikleri nelerdir?

7.2. Cinsiyet arkadaş seçme kriterlerinizden biri midir?

8. Çalışma Hayatı

8.1. Mesleğiniz nedir?

8.2. Özel sektörde mi kamu sektöründe mi çalışıyorsunuz?

8.3. Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?

8.4. Şu an çalıştığınız yerde ne kadar süredir çalışmaktasınız?

8.5. Hangi pozisyonda çalışıyorsunuz?

8.6. Çalışma hayatınız boyunca hangi pozisyonlarda çalıştınız?

9. Çalışma Hayatındaki ve Çalışma Hayatı Dışındaki Kadınlar Arası İlişkiler

9.1. Çalışma hayatınızda kadınlarla birlikte çalıştınız mı?

9.1.1. Kadın yönetici ile çalıştınız mı? Kadınlar yönetici olarak başarılı olabilirler mi? Deneyimlerinizi anlatabilir misiniz?

9.1.2. Kadın mevkidaşlar ile çalıştınız mı? Deneyimlerinizi anlatabilir misiniz?

9.1.3. Kadın astlar ile çalıştınız mı? Deneyimlerinizi anlatabilir misiniz?

9.2. Kadınlar ile çalışmanın avantajları ve dezavantajları nelerdir?

9.3. Erkekler ile çalışmanın avantajları ve dezavantajları nelerdir?

9.4. Bir ortamda kadın ile çalışmakla erkekle çalışmak arasında fark var mı?

9.5. Çalışma hayatınızda kadınlara olan tutumlarınızla erkeklere olan tutumlarınız farklı mıdır? Neden?

9.6. Toplumda kadınların hem cinsleri ile olan ilişkilerine yönelik bir ön yargı var mıdır?

9.6.1. Çalışma hayatında, kadınların hem cinsleriyle olan ilişkilerine yönelik bir ön yargı var mıdır?

9.6.2. Kadınların çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatlarında, hem cinsleriyle olan ilişkilerine yönelik ön yargılar var mıdır?

9.6.3. Kız kardeşiniz, anneniz, erkek kardeşinizin eşi ve eşinizin annesi, kardeşi, erkek kardeşinin eşi ile olan ilişkileriniz nasıldır?

10. Sizce kadın kadının kurdu mudur?

10.1. Çalışma hayatı dışındaki kadın ilişkilerinde kadın kadının kurdu mudur?

10.2. Çalışma hayatındaki kadın ilişkilerinde kadın kadının kurdu mudur?