

**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM  
DALI**

**TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ SORUNLARI  
BAĞLAMINDA GIDA SEKTÖRÜNDE VARDİYALI  
ÇALIŞANLARA YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA (SAKARYA  
İLİ ÖRNEĞİ)**

**Beyza Nur DEMİRKİR**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman: Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ**

**MAYIS - 2022**

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ SORUNLARI  
BAĞLAMINDA GIDA SEKTÖRÜNDE VARDİYALI  
ÇALIŞANLARA YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA  
(SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Beyza Nur DEMİRKİR

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Enstitü Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

“Bu tez 10/06/2022 tarihinde yüzyüze olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulanan jüri üyeleri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
Prof. Dr. Sinem YILDIRIMALP	Başarılı
Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ	Başarılı
Doç. Dr. Bora YENİHAN	Başarılı

## ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

**Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?**

**Evet**

**Hayır**

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütölen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dâhil) deneysel ya da diğeri bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

**Beyza Nur DEMİRKİR**

**10/06/2022**

## ÖNSÖZ

Öncelikle lisans tezim boyunca bana danışmanlık yapan, yüksek lisans danışman seçimimde yol gösteren, kendisinden çok şey öğrendiğim değerli hocam Prof. Dr. Yusuf ALPER'e ve bana istediğim alanda çalışma fırsatı veren, zorlu bir dönem olan bu süreci daha zevkli hale getiren, danışman hocam Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ'ye çok teşekkür ederim.

Tezimin her aşamasında desteğini çok fazla gördüğüm, Dr. Öğr. Üyesi Özge Alev SÖNMEZ ÇALIŞ'a ve mülakat sorularını cevaplayan tüm çalışanlara çok teşekkür ederim.

Son olarak hayatımın her döneminde yanımda olan, fedakârlıklarını ve emeklerini asla ödeyemeyeceğim, tezimi teslim edene kadar benimle aynı heyecanı yaşayan anneme, babama ve abime çok teşekkür ederim.

**Beyza Nur DEMİRKİR**

**10/06/2022**

# İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: KAVRAMSAL BOYUTUYLA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE VARDİYALI ÇALIŞMA</b> .....	<b>4</b>
1.1. Cinsiyet.....	4
1.1.1. Biyolojik Cinsiyet.....	4
1.1.2. Toplumsal Cinsiyet.....	5
1.1.2.1. Toplumsal Cinsiyet Özellikleri .....	6
1.1.2.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerini .....	12
1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği .....	17
1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği.....	18
1.4. Vardiyalı Çalışma Sistemi .....	24
1.4.1. Sabit Vardiya Sistemi .....	28
1.4.2. Dönüşümlü Vardiya Sistemi.....	29
<b>BÖLÜM 2: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİ ÜZERİNE TEORİK TARTIŞMALAR</b> .....	<b>31</b>
2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Algısının Belirleyicileri.....	31
2.1.1. Aile .....	31
2.1.2. Okul .....	32
2.1.3. Kitle İletişim Araçları.....	34
2.1.4. Din .....	36
2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Getirdiği Sorunlar .....	38
2.2.1. Yoksulluk .....	38
2.2.2. Şiddet.....	40
2.2.3. Dışlanma.....	42
2.3. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğini Önlemeye Yönelik Politikalar .....	45
2.4. Vardiyalı Çalışma Sisteminin Tercih Edilme Nedenleri .....	55

2.4.1. Arz Talep Dengesinin Sağlanması .....	55
2.4.2. İstihdamın Artırılması .....	55
2.4.3. Çalışma Saatlerinin İnsanileştirilmesi .....	56
2.5. Vardiyalı Çalışma Sisteminin Getirdiği Sorunlar .....	57
2.5.1. Uyku Düzensizlikleri .....	57
2.5.2. Kişilik Bozuklukları .....	59
2.5.3. Zaman Yetersizliği .....	59
2.6. Türkiye’de Vardiyalı Çalışma Sistemine Yönelik Politikalar .....	61
<b>BÖLÜM 3: SAKARYA’DA GIDA SEKTÖRÜNDE VARDİYALI</b>	
<b>ÇALIŞANLARIN YAŞADIĞI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ</b>	
<b>SORUNLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA .....</b>	<b>66</b>
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	66
3.2. Araştırma Süreci ve Hazırlık Aşaması .....	67
3.3. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Yöntemi .....	68
3.4. Araştırmanın Bulguları .....	69
3.4.1. Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleriyle İlgili Analizler .....	69
3.4.2. Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışanların Çalışma Koşullarıyla İlgili Analizler .....	72
3.4.3. Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışanların Toplumsal Cinsiyet Özellikleri ve Rollerleriyle İlgili Analizler .....	76
3.4.4. Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışanların Toplumsal Cinsiyet Algılarıyla İlgili Analizler .....	81
<b>SONUÇ .....</b>	<b>91</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>95</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>111</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>115</b>

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>akt</b>	: aktaran
<b>APA</b>	: Amerikan Psikiyatri Birliği
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>CEDAW</b>	: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi
<b>EUROSTAT</b>	: Avrupa İstatistik Ofisi
<b>GSYİH</b>	: Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla
<b>ICD</b>	: Uluslararası Hastalık Sınıflandırması
<b>IPU</b>	: Parlamentolar Arası Birlik
<b>KSGM</b>	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
<b>LGBT</b>	: Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transseksüel
<b>LGBTİ+</b>	: Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transgender, İnterseks
<b>s.</b>	: sayfa
<b>SWA</b>	: Survey of Work Arrangements
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TL</b>	: Türk Lirası
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>UN WOMEN</b>	: Birleşmiş Milletler Kadın Birimi
<b>UNDP</b>	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
<b>vb.</b>	: ve benzeri
<b>vd.</b>	: ve diğerleri
<b>WHO</b>	: Dünya Sağlık Örgütü

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Toplum Tarafından Kadınlara Etiketlenen Özellikler.....	7
<b>Tablo 2:</b> Toplum Tarafından Erkeklere Etiketlenen Özellikler .....	9
<b>Tablo 3:</b> Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Brüt Kazançlar TL (2018).....	22
<b>Tablo 4:</b> Mezun Olunan Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre Nüfus (2020).....	23
<b>Tablo 5:</b> Türkiye’de Cinsiyete Göre Vardiyalı Çalışanların Oranı (%) .....	26
<b>Tablo 6:</b> Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışan Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	70
<b>Tablo 7:</b> Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışan Katılımcıların Eşlerinin Sosyo-Demografik Özellikleri.....	70



## ÖZET

**Başlık:** Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Sorunları Bağlamında Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışanlara Yönelik Nitel Bir Araştırma (Sakarya İli Örneği)

**Yazar:** Beyza Nur DEMİRKİR

**Danışman:** Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ

**Sayfa Sayısı:** vi (ön kısım) + 111 (tez) + 4

**Kabul Tarihi:** 10/06/2022

(ek)

Doğanın bir inşası olan biyolojik cinsiyetin gerekçe gösterilmesi sonucunda bireylere etiketlenen özellikler ve roller, toplumsallaşmanın bir ürünüdür. Böylelikle biyolojik cinsiyet, toplumsal olarak hiçbir anlamı içerisinde barındırmamasına rağmen toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin bir aracı olarak kullanılmakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği, bireyler arasında eşitsiz bölünmeyi ifade etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, vardiyalı çalışanların maruz kaldığı toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunlarını ve bu sorunların nedenlerinin neler olduğunu tespit etmektir.

Aynı zamanda bu eşitsizliklerin hangi cinsiyetin daha çok aleyhine olduğunu karşılaştırmasını yapabilmek ve bireylerin toplumsal cinsiyet algılarını tespit edebilmek de çalışmanın diğer amaçlarıdır. Çalışmanın amacı doğrultusunda, Sakarya ilinde gıda sektöründe aynı iş yerinde vardiyalı çalışan, evli ve çocuğu olan, 10 kadın ve 10 erkek olmak üzere toplamda 20 işçiyle yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat (görüşme) tekniği kullanılmıştır. Mülakat sonuçlarından elde edilen verilerin çözümlenebilmesi adına içerik analizi kullanılarak, benzer ve farklı cevaplar, temalar oluşturularak değerlendirilmiştir.

Yapılan değerlendirmeler doğrultusunda işlerin kadın işi ve erkek işi olarak ayrıldığı dolayısıyla da iş yerinde kadınların ve erkeklerin bölümlerinin farklı olduğu tespit edilmiştir. Kadın çalışanların, erkek çalışanlardan daha düşük ücret aldıkları ve yine kadın çalışanların daha fazla iş yüküne maruz kaldıkları da tespit edilenler arasındadır. Aynı zamanda çalışanlar yetersiz hafta tatilinden ve gece çalıştıkları zamanlarda gündüz verimli uyku uyuyamamaktan yakınmaktadır. Ancak özellikle bu durumlardan kadınlar daha fazla şikâyetçidir. Bu sorunların nedenleri ise toplumsal cinsiyet özellikleri ve rollerinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla evet, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine kadınlar da ve erkekler de maruz kalmaktadır. Ama eşitsizlikler kadınların aleyhine daha fazla sonuçlar doğurmaktadır. Son olarak da çalışanların olumsuz toplumsal cinsiyet algısına sahip oldukları tespit edilirken, erkeklerin daha fazla cinsiyetçi ifadeleri kullandıkları dolayısıyla kadınlardan daha fazla gelenekçi oldukları tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Vardiyalı Çalışanlar, Nitel Araştırma

## ABSTRACT

**Title of Thesis:** A Qualitative Research on Food Sector Shift Workers within the context of Social Gender Inequality (sample on the city of Sakarya)

**Author of Thesis:** Beyza Nur DEMİRKİR

**Supervisor:** Assoc. Prof. Abdurrahman BENLİ

**Accepted Date:** 10/06/2022

**Number of Pages:** vi (pretext) + 111 (mainbody) + 4 (app.)

Characteristics and roles entitled to individuals as the result of the causal presentation of biological gender which is a pattern of nature constitute an outcome of socialization. Thus, biological gender is adopted as a medium for the social gender inequalities despite lacking any social meaning and social gender inequality presents an uneven distribution among individuals.

The aim of this study is to detect the social gender inequality problems faced by shift workers and the causes of these problems. Being able to compare the more disadvantageous gender in terms of these inequalities and also to determine social gender perceptions of individuals are other objectives of the study. Semi-structured in-depth interview technique was used for a total of 20 married employees with children (10 females and 10 males) who work in shifts in the same workplace in food sector in the city of Sakarya. Content analysis was used to analyze data gathered through interview and similar and different answers were evaluated based on themes.

The assessments showed a classification of duties as female and male duties and thus a formation of different departments for males and females in the workplace. Female employees had higher workload although they had lower salaries. Employees also complained about inadequate weekly holidays and the lack of efficient sleep during daytime following night shifts. Especially female workers complained more about these conditions. Social gender characteristics and roles constitute the cause of these problems. Females and males are both exposed to social gender inequalities. But inequalities cause more problems for females. The study also concluded that the employees had a negative social gender perception and males used sexist expressions more and thus were more traditionalist compared to females.

**Keywords:** Social Gender Inequality, Shift Workers, Qualitative Research

## GİRİŞ

Bireylerin cinsiyeti; eğitimde, çalışma hayatında, sağlıkta, karar verme mekanizmalarında belirleyici olmaktadır. Bahsi geçen cinsiyet kavramının alt kategorileri söz konusudur. Bunlar: biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyettir. Bu iki kavram birbirleriyle çoğu zaman karıştırılsa da tamamen farklı kavramlardır. Biyolojik cinsiyet doğaldır, sadece bir cinsiyet farkı yaratmaktadır. Buna karşılık toplumsal cinsiyet bir inşadır ve eşitsizlik yaratmaktadır. Biyolojik cinsiyet, toplumsal cinsiyetin getirilerini üstlenmek zorunda kalan bir aracı görevi görmektedir. Toplumsal cinsiyet, kendi içerisinde toplumsal cinsiyet özelliklerine ve rollerine ayrılmaktadır. Toplumsal cinsiyet özelliklerine göre kadınlar; edilgen, duygusal ve bağımlı kişilerden oluşurken, erkekler; etken, mantıklı ve bağımsız kişilerden oluşmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerine göre ise kadınların en önemli rolü annelikken, erkeklerin en önemli rolü ise evi geçindirmekle sorumlu kişi olmasıdır. Bahsi geçen toplumsal cinsiyet özelliklerinin ve rollerinin toplumlarda yoğun olarak görülmesi olumsuz toplumsal cinsiyet algısının oluşmasına neden olurken, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine de neden olmaktadır.

Gıda sektöründe aynı iş yerinde vardiyalı çalışanların toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunlarının nedenlerinin neler olduğunu belirlemek, bu sorunların derecesinin cinsiyet bağlamında karşılaştırılmasını yapabilmek ve çalışanların toplumsal cinsiyet algılarını tespit edebilmek amacıyla yapılan bu çalışmada, evli ve çocuğu olan 10 kadın ve 10 erkek olmak üzere toplam 20 çalışanla yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yönteminin tercih edilmesinin nedeni ise çalışanların hissettiklerini, düşündüklerini daha rahatça aktarabileceği doğal bir ortamın yaratılması ve aynı zamanda birtakım gözlemler yoluyla da çıkarımda bulunabilmenin sağlanmasıdır. Mülakat sonucunda elde edilen veriler ise içerik analizi aracılığıyla çözümlenmiş ve bir sonuca varılmıştır.

### **Çalışmanın Konusu**

Toplum tarafından cinsiyet farklılıklarının gerekçe gösterilmesi sonucunda kadınlara ve erkeklere farklı toplumsal cinsiyet özellikleri ve roller etiketlenmiştir. Bu özellikler ve roller de toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine sebep olmuştur ve olmaya da devam etmektedir. Genellikle bireylerin biyolojik cinsiyetinin ne olduğuyla ilgilenen ülkemizde fazlaca toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri görülmektedir. Oysa toplumsal

cinsiyet eşitliğinin yaygın olduğu ülkelerde ise bireylerin biyolojik cinsiyetinin ne olduğuyla değil, bir “insan” olarak, eşit değer görüp görmemeleriyle, eşit hak ve fırsatlara sahip olup olmamalarıyla ilgilenilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği çalışmanın konusunu oluştururken, bu çalışmada gıda sektöründe, aynı iş yerinde vardiyalı çalışanların yaşadıkları toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri sonucunda meydana gelen mevcut sorunlarının nedenlerinin neler olduğu ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

### **Çalışmanın Önemi**

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine, toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri gereği kadınlar da erkekler de maruz kalmaktadır. Ancak genellikle kadınlar toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine daha fazla maruz kalmaktadır. Nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kesimin üzerinde uygulanan bu eşitsiz, cinsiyetçi tutum Dünya'nın en önemli sorunlarından birisini oluşturmaktadır. Gelişmiş ülke ya da gelişmekte olan ülke fark etmeksizin, tüm Dünya'da yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, ülkelerin kalkınmasını büyük ölçüde engellemektedir. Çünkü toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek; sağlığı, eğitimi, ekonomiyi, refahı geliştirmek ve doğrudan ülkelerin kalkınmasını sağlamak demektir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununun çözülmesi, çözümü içinse bu konunun sürekli olarak gündemde tutulması ve konuya yönelik olarak farkındalığın oluşturulması gerekmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle alakalı olarak birçok çalışma bulunmaktadır. Sözü geçen çalışmalar, birbirini tekrar eden sektör (eğitim, tekstil, turizm ve bankacılık) ve kişilere (özellikle de kadınlara) uygulanmıştır. Bu çalışma, gıda sektöründe vardiyalı çalışan hem kadın hem de erkeklere yönelik yapılacağından literatürde var olan eksikliğin giderilmesi açısından önem taşımaktadır.

### **Çalışmanın Amacı**

Çalışmanın amacı, gıda sektöründe vardiyalı çalışan bireylerin yaşadıkları toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunlarını ve bu sorunlarının nedenlerinin neler olduğunu ortaya koyabilmek daha sonra sorunların derecesinin cinsiyet bağlamında karşılaştırmasını yapabilmek ve son olarak da toplumsal cinsiyet algılarını tespit edebilmektir.

## **Çalışmanın Yöntemi**

Çalışmanın yönteminde çalışmanın amaçları doğrultusunda hareket edilerek, nitel araştırma yöntemi kapsamında; gözlem ve görüşmeden yararlanılmıştır. Yararlanılan veri toplama araçları yoluyla elde edilen bulgular, içerik analiziyle birlikte yorumlanmıştır.

Gıda sektöründe vardiyalı çalışanların yaşadıkları toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunlarının ele alındığı bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölümde çalışmanın kavramsal çerçevesi ve teorik yönleri ortaya koyulmaktadır. Üçüncü bölümde ise alan araştırması sonuçlarına yer verilmektedir.

Birinci bölümde cinsiyet kavramının nasıl tanımlandığından, bu kavramın alt kategorisi olan biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının farklılıklarından ve kişilere etiketlenen toplumsal cinsiyet özellikleri ve rollerinin neler olduğundan bahsedilirken, toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramlarına değinilmiştir. Yine bu bölümde, vardiyalı çalışma sisteminin kavramsal çerçevesi ve bu sistemin uzantısı olan sabit vardiya sistemi ve dönüşümlü vardiya sistemi incelenmektedir.

İkinci bölümde ise, toplumsal cinsiyet eşitsizliği algısının belirleyicileri, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortaya çıkardığı olumsuz durum ve olaylar geniş bir çerçevede incelenmektedir. Daha sonra toplumsal cinsiyet eşitsizliğini önlemeye yönelik politikalar; anayasa, kanun, yönetmelik ve kurumlar çerçevesinde tartışılmaktadır. Yine bu bölümde, vardiyalı çalışmayı gerektiren nedenler, vardiyalı çalışmanın ortaya çıkardığı sorunlar ve sistemin yapısı gereği meydana getirdiği zor koşulları azaltmaya ve iyileştirmeye yönelik politikalar; kanun ve yönetmelikler çerçevesinde tartışılmaktadır.

Gıda sektöründe vardiyalı çalışanlara yönelik yapılan mülakat sonuçlarının değerlendirildiği son bölümde ise içerik analizi kullanılarak, vardiyalı çalışanların demografik yapıları, çalışma koşulları, toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri, toplumsal cinsiyet algıları ile ilgili bulgular elde edilmeye çalışılmaktadır.

# **BÖLÜM 1: KAVRAMSAL BOYUTUYLA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE VARDİYALİ ÇALIŞMA**

## **1.1. Cinsiyet**

Cinsiyet, kadınlarda mevcut olan XX kromozomu ile erkeklerde mevcut olan XY kromozomunun kombinasyonu sonucu ortaya çıkan, bireyin işlevsel, yapısal ve davranışsal özelliklerini içeren bir kavramdır (Torgrimson & Minson, 2005, s. 787). İnsanlar Dünya'ya dişil ya da eril olarak gelir ve böylelikle cinsiyet şekil alır. Cinsiyet (sex) kavramını iki alt kavramla birlikte ele alabiliriz. Kavramlardan ilkinin biyolojik cinsiyet oluştururken, ikincisini ise toplumsal cinsiyet (gender) oluşturmaktadır. Bu kavramların tarihi oldukça yeni olmakla birlikte birbiri yerine sıkça kullanılmakta ve karıştırılmaktadır. Biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları birbirinden ayrı düşünölemeyen ancak tamamen farklı kavramlardır (Vatandaş, 2007, s. 31). Cinsiyet, içerisinde güçlü eşitsizlikleri barındırır. Ancak bu eşitsizliklerin nedeni biyolojik cinsiyet kaynaklı olmayıp toplumsal cinsiyet kaynaklıdır. Değişkenler (toplumsal cinsiyet) sabitlerle (cinsel organlar, kromozomlar ya da cinsiyet) açıklanamaz (Bhasin, 2003, s. 15). Dişil ve eril arasında biyolojik açıdan bazı farklılıklar vardır ve bu farklılıklar her zaman mevcut olacaktır. Kadınların çocuk doğurabilmesi buna karşılık erkeklerin çocuk doğuramaması biyolojik açıdan iki cinsiyetin farklı olmasının en basit örneğidir (Beauvoir, 1949, s. 447; Freedman, Sears, & Carlsmith, 1989, s. 687). Bu farklılığı doğal farklılık olarak tanımlamak mümkündür (Akkaş, 2019, s. 101). Sonuçta kromozomları itibariyle erkek olan birinden çocuk doğurmasını beklemek oldukça ütöpiktir (Acar Savran, 2009, s. 296-298'den akt; Bingöl, 2014, s. 109). Doğal farklılığın yanında bir de toplumsal farklılıklar mevcuttur (Akkaş, 2019, s. 101). Toplumsal farklılıkları da toplumun, doğdukları andan itibaren bireylere etiklediği özellikler ve rollerle açıklayabiliriz.

### **1.1.1. Biyolojik Cinsiyet**

Biyolojik cinsiyet, bireylerin kadın ya da erkek olarak gösterdikleri fizyolojik ve genetik özelliklerin tamamı olup doğanın bir inşasıdır. Biyolojik cinsiyet, cinsel organlardaki görünür farklılıkları ve bunun doğal sonucu olarak üreme farklılıklarını işaret eder ve bazı özel müdahaleler dışında değiştirilemez (Bhasin, 2003, s. 9).

Biyolojik cinsiyet bağlamında kadın ve erkek olmak doğuştan gelen, doğal bir süreçtir. Kadınlık ve erkeklik ise toplumsallaşmanın bir ürünüdür ve biyolojik cinsiyetle açıklanamaz. Bu durumda kadın-erkek ile kadınlık-erkeklik birbirinden tamamen farklıdır (Hepşen, 2010, s. 14). Biyolojik cinsiyet, hiyerarşi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir aracı olup bunun dışında toplumsal bir anlamı içerisinde barındırmamaktadır (Acar Savran, 2009, s. 281'den akt; Bingöl, 2014, s. 109).

### **1.1.2. Toplumsal Cinsiyet**

Toplumsal cinsiyet kavramını literatüre kazandıran Robert Stoller, bu kavramı 1968'de ilk kez "Sex and Gender" adlı kitabında kullanmıştır. Kitabında kadınlık ve erkeklik durumlarının birbirinden ayrıldığını, toplumsal cinsiyetin bir inşa olduğunu ifade etmiştir. Bu inşanın da kadınların ve erkeklerin yaşam deneyimleriyle gerçekleştiğini vurgulamıştır (Akbalık, 2013, s. 82). Birkaç feminist akademisyen arasında yer alan, toplumsal cinsiyet kavramını sosyolojiye dâhil eden Ann Oakley de 1972'de yayımlanan "Sex, Gender and Society" adlı kitabında toplumsal cinsiyet kavramını, toplumsal bakımdan kadınlık ve erkeklik arasındaki eşitsiz bölünme şeklinde ifade etmiştir. Eşitsiz bölünmenin nedeninin biyolojik faktörlerin yanı sıra toplumsal faktörlerden kaynaklandığını savunmuştur (Vatandaş, 2007, s. 31). Stoller ve Oakley, söz konusu olan çalışmaları sonrası cinsiyetin başka bir deyişle biyolojik varlığını, farklılıkların belirtilmesinde yeterli görülmediğini ifade ederken, toplumsal cinsiyet kavramını farklılıklarının toplumsal ve kültürel niteliklerini anlamak adına sıkça kullanmıştır (Akbalık, 2013, s. 82).

Feminist bir ekonomist olan Bina Agarwar, toplumsal cinsiyet kavramını karşı gelinmez gelenekler olarak tanımlamıştır. Toplumsal cinsiyet hiyerarşiyi içerisinde oldukça belirgin bir şekilde barındırır. Örneğin, Kuzey Hindistan'da gelin babasının damat babasından daha az saygın ve daha az üstün olarak görülmesi durumun güzel örneklerindedir. Gelin babasının daha aşağı ve itaatkâr bir durumda olması sadece kız babası olması nedeniyle açıklanmaktadır (Bhasin, 2003, s. 27-28).

Toplumsal cinsiyet kavramı, 1960'lı ve 1970'li yıllarda feminist hareketin etkisiyle gelişmeye başlamıştır (Akkaş, 2019, s. 101). Bu kavram, Türkiye'de dilimize 1990'lı yılların başında girmiştir. İngilizce karşılığı "gender" olan kavram, ülkemizde tek kelimeyle karşılığı bulunamadığından, toplumsal cinsiyet olarak dilimize çevrilmiştir.

Toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsallaşarak elde ettiğimiz cinsiyettir. Bu kavramın anlaşılması, kabul edilmesi uzun yıllar alsa da aslında hem kendini tanımlayan hem de kendini açıklayan bir kavramdır (Ecevit, 2021, s. 10).

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin kişilik özelliklerinin, rol ve sorumluluklarının bütünüdür ve toplumun inşasıdır. Bu kişilik özellikleri, roller ve sorumluluklar biyolojik cinsiyetin aksine dinamik olup mevcut olan zamana, mekâna, ırka ve kültüre göre değişkenlik gösterirken, kadın ve erkeklerin aile, ev ve iş yaşantısında belirgin farklılıklar ortaya çıkarmaktadır (Kantoğlu, Yurteri Çetin, & Erdoğan, 2018, s. 176). Toplumsal cinsiyet kavramı her iki cinsiyeti bazı kalıpların içerisine girmeye zorlar (Savcı, 1999, s. 130). Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten kaynaklı olarak kodlanan maddi bedenlere, manevi anlamlar yükler. Bu manevi anlamları kültürel olarak tanımlar, kadınlık ve erkeklığı birbirinden ayırır. Bu ayrım daha çok kadınların aleyhine birçok eşitsizliklerin doğmasına neden olur (Bingöl, 2014, s. 108). Cinsiyetin toplumsallaşması doğum öncesine dayanmaktadır. Doğum öncesinde kız bebekleri için hazırlanan odaların ve kıyafetlerin pembe olması buna karşılık erkek bebekler için hazırlanan odaların ve kıyafetlerin mavi olması cinsiyetin toplumsallaşmasının en yaygın ilk örneğidir (Kaypak, 2014, s. 345).

Toplumsal cinsiyet kavramına ilgi çok yüksek olmasına rağmen çoğu zaman anlaşılmayan bir kavramdır. Bu kavram genellikle kullanılmaması gereken yerde kullanılmakta ve yanlış yorumlanmaktadır. Örneğin bazı çalışmalarda “cinsiyet oranı” değil de “toplumsal cinsiyet oranı” ifadelerine rastlanmaktadır (Bhasin, 2003, s. 59). Toplumsal cinsiyet, ideal kadın ve erkekte var olması gerektiğine inanılan özellikler ve roller yoluyla farklılıklar inşa eder (Vatandaş, 2007, s. 36). Toplumsal cinsiyet kavramını, toplumsal cinsiyet özellikleri ve toplumsal cinsiyet rolleri olmak üzere iki başlık altında inceleyebiliriz (Erbil, 2019, s. 34).

#### **1.1.2.1. Toplumsal Cinsiyet Özellikleri**

Cinsiyet özellikleri biyolojik, fizyolojik ve psikolojik faktörlere bağlı olarak kadın ve erkeklerin doğuştan sahip olduğu özellikleri ifade eder (Ersoy, 2009, s. 211). Kadın ve erkeklerin bu faktörlerden dolayı bazı cinsiyet özellikleri doğal olarak farklıdır ancak asıl farklılıkları yaratan toplumsal ve kültürel değerlerdir. Toplumsal cinsiyet özellikleri, toplumun kişilerden kadın ve erkek olmalarından dolayı sahip olmasını

beklediği özelliklerin tamamıdır. Kişilere karşı daha doğmadan önce başlayan bu beklentiler kadınlar ve erkekler üzerine etiketlenir. Toplum tarafından uyulması için beklenti içerisine girilen bu özellikler, kadınsı ve erkeksi olarak adlandırılmaktadır.

#### 1.1.2.1.1. Kadınların Toplumsal Cinsiyet Özellikleri

Toplum tarafından kadınların bazı özelliklere sahip olması beklenir. Bu durum sadece ülkemize özgü bir durum değildir. Topluma ait olan beklentiler, gelişmiş ülke ya da gelişmekte olan ülke fark etmeksizin Dünya'nın her yerinde az veya çok etkisini göstermektedir. Örneğin Yunanlılara göre iyi bir kadın; güzel, zevkli, sabırlı, eşine sadık, çocuklarına şefkatli ve evin yönetimi konusunda tam bir idareci şeklinde tanımlanmıştır (Doğdu, 2005, s. 54'ten akt; Bingöl, 2014, s. 110). Genellikle bütün toplumlarda, kadınların daha duygusal ve hassas olması beklenirken, erkeklerin duygusal ve hassas olması hoş karşılanmamaktadır. Duygusallık ve hassas olma sadece kadınlara özgüdür ve toplum tarafından kadınlara etiketlenmiştir (Ersoy, 2009, s. 213). Kaldı ki bu etiketlerden bireyler rahatsızlık duymamaktadır, daha doğrusu var olan etiketlerin "normal" olduğu düşünülmekte ve farkında olmadan içselleştirilmektedir. Bu toplumlara göre kadınlar sinirlenmez, alttan alır ve genellikle susan taraf olur. Fark edilemeyen bu etiketler sonucunda kadınların aleyhine birçok olumsuz durum ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 1:** Toplum Tarafından Kadınlara Etiketlenen Özellikler

Duygusal	Sessiz
Duyarlı	Sabırlı
Yardımsaver	Anlayışlı
Zayıf	İlgili
Alçakgönüllü	Çekingen
Uyumlu	Ağırbaşlı
Sevecen	Bağımlı
Kibar	İtaatkâr
Samimi	İdareci
Merhametli	Edilgen

**Kaynak:** Freedman, Sears, & Carlsmith, 1989, s. 700; Savcı, 1999, 131; Vatandaş, 2007, s. 38; Ersoy, 2009, s. 212; Kantoğlu, Yurteri Çetin, & Erdoğan, 2018, s. 176; Savaş, 2018, s. 104; Akkaş, 2019, s.104.

Kadınların zihinsel yeteneklerinin erkeklere oranla zayıf olması üzerine birçok toplumda, “saçı uzun aklı kısa” gibi deyimlere yansıyan kalıplaşmış düşünceler yaşatılır (Savcı, 1999, s. 132). Bu şekilde olumsuz mesaj veren deyimler, kadınların ve erkeklerin bilinçaltına birtakım kodlar bırakır (Aydın N. , 2018, s. 174). Bu deyimde de görüldüğü üzere düşmanca cinsiyet ayrımcılığı söz konusudur. Susan Fiske ve Peter Glick’e göre düşmanca cinsiyet ayrımcılığı, kadınların erkeklerden aşağı olduğu yönünde yaygın ve benimsenen görüşlerin tamamıdır. Örnek olarak, kadınlar erkekler kadar zeki, girişken, güçlü değildir şeklinde kalıplaşmış düşünceler verilebilir (Aronson, Wilson, & Akert, 2012, s. 799’dan akt; Akkaş, 2019, s. 109). Bu kalıplaşmış düşüncelerin gerçeklikle hiçbir ilgisi yoktur ve ayrıca kadınların saçının boyuyla zihinsel yetenekleri arasında bir bağ bulunmamaktadır.

#### **1.1.2.1.2. Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Özellikleri**

Toplum tarafından kadınlar için etiketlenen özellikler olduğu gibi erkekler için de etiketlenen özellikler vardır. Toplumun kabullerine göre belirlenen bu özelliklere erkeklerin belirli bir yerde ve belirli bir zamanda değil, her zaman sahip olması beklenmektedir. Toplum tarafından gerçek bir “erkek” olabilmek için kendi isteklerini, benliğini ve duygularını gizleyen erkekler, kendisi için belirlenen etiketlerin ve sınırların içerisinde kalmaya zorlanmaktadır (Goldberg, 1992, s. 18-19). Toplum tarafından etiketlenen özellikler nedeniyle erkekler; içe dönük, duygularını gizleyen, yalnızca kendisini önemseyen bireylere dönüşmektedir. Çünkü topluma göre duygularını paylaşabilme ve kendinden çok başkalarını düşünme özellikleri kadınlara aittir ve erkeklerin kadınsı özelliklerden uzak durması gerekmektedir. Bunun sonucunda da erkekler, kadınsı özellikler olarak ifade edilen; zayıflık, duygusallık, bağıllık, merhamet vb. duygularını bir zırhın içine gizleyerek yaşamayı öğrenmektedir (Güneş, 2016, s. 281).

**Tablo 2:** Toplum Tarafından Erkeklere Etiketlenen Özellikler

Sert	Baskın
Duyarsız	Lider
Bağımsız	Muhalif
Zeki	Kaba
Güçlü	Saldırgan
Girişken	İddialı
Rekabetçi	Korkusuz
Korumacı	Muhafazakâr
Profesyonel	Hırslı
Özgüvenli	Etken

**Kaynak:** Freedman, Sears, & Carlsmith, 1989, s. 700; Savcı, 1999, 131; Vatandaş, 2007, s. 38; Ersoy, 2009, s. 213; Kantoğlu, Yurteri Çetin, & Erdoğan, 2018, s. 176; Savaş, 2018, s. 104; Akkaş, 2019, s.104.

Tablo 2’de görüldüğü üzere toplum tarafından erkeklere etiketlenen özellikler (baskın, muhalif, sert ve duyarsız olma) aslında erkekleri daha kötü biri olmaya zorlarken, diğer etiketlenen özellikler (rekabetçi, güçlü, lider, zeki ve saldırgan olma) erkekleri daha görünür kılmakta ve kadınları ikinci planda olmaya zorlamaktadır. Toplum tarafından erkeklere etiketlenen bu özellikler nedeniyle erkekler her zaman güçlü, özgüvenli ve atılgan olmak zorundadır. Toplum tarafından beklenti yüksektir ve bu beklentiler de erkekler için bir baskı oluşturmaktadır. Ancak kadınlar için durum daha zordur çünkü kadınlara toplum tarafından etiketlenen özellikler ve beklentiler daha ağırdır. Kadınlar bu toplumlara göre edilgen konumdadır, nesneleştirilmiştir, özne olan erkektir ve kadınlar, erkeklere bağımlıdır. Bu nedenle kadınlar istedikleri zaman yeteneklerini gösterememekte, istediklerinde girişken olamamaktadır (Freedman, Sears, & Carlsmith, 1989, s. 701).

Toplumun kadın ve erkeğe biçtiği “toplumsal cinsiyet özellikleri” her iki cinsiyetin de sağlığını olumsuz etkilemektedir. Toplum tarafından kadınların sürekli olarak pozitif ve uyumlu olması beklenmektedir. Bu durum kadınların negatif duygularını bastırmasını zorunlu kılarken, duygularını özgürce ifade edememesine neden olur ve benlik kaybına yol açar (Akın & Demirel, 2003, s. 81). Erkeklerin sürekli güçlü ve karar verici olmaları gerekliliği ise erkeklerde kronik stres, depresyon ve intihar eğilimi gibi tehditler

oluşturabilmektedir (Aydın vd., 2016, s. 225). Erkeklerle atfedilen; cesur, başarılı, katı, kavgacı ve güçlü olma gibi özelliklerden biri ya da birkaçının olmaması durumunda erkekler, toplum tarafından eksik olarak atfedilir ve hiyerarşinin alt basamaklarına itilir.

Bireylere etiketlenen bu özellikler 1970'lere kadar kadınsılığı ve erkeksiliği "bir şey ya siyahtır ya da beyazdır" anlayışıyla keskin bir biçimde ayırmıştır. Ancak 1974'te Bem bu anlayışa kesin bir şekilde karşı çıkmıştır (Demirtaş Madran, 2012, s. 4). Bem "Androjenlik" adı altında bir kimlik savunmuştur. Bu kimliğe göre bireyler, içinde buldukları durum ya da olaylar karşısında ihtiyaç halinde hem kadınsı hem erkeksi özellikler gösterebilmektedir (Kul Uçtu & Karahan, 2016, s. 2882). Örneğin kadınlar erkeklerle oranla daha güçlü olabilirken, aynı zamanda duygusal da olabilir, erkekler ise kadınlara oranla daha merhametli olabilirken, aynı zamanda duyarsız da olabilmektedir. Ancak pek çok toplumda kadınların erkeksi özellikler taşıması hoş karşılanırken, erkeklerin kadınsı özellikler taşıması hoş karşılanmamaktadır. Örneğin bir kadının sorunlarını tek başına çözebilmesi, iddialı ve güçlü olması toplum tarafından "erkek gibi kadın" olarak ifade edilir ve normal karşılanır. Buna karşılık bir erkeğin duygusal olması ve ağlaması toplum tarafından normal karşılanmaz ve ağlayan erkek "kız gibi ağlama" diyerek uyarılır. Çünkü birçok topluma göre erkeklerin duygusal olmasının zayıflık olduğuna inanılır ve toplum tarafından bu özellik kadınlara etiketlenmiştir.<sup>1</sup> Ancak tüm bunlara rağmen androjenlerin hayata daha pozitif baktığı, yaşam memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Aksoy vd., 2017, s. 67).

Kadın ve erkeğin özelliklerinin nasıl algılandığını ortaya koymak amacıyla yapılan bir çalışmada, Bolu ilinde yaşayan 18 yaş üstü eğitimli ve eğitimsiz 55 kadın ve 45 erkekten oluşan katılımcılara iki tane açık uçlu soru sorulmuştur. Sorular: "Kadın .... gibidir. Çünkü ...." ve "Erkek .... gibidir. Çünkü ...." şeklindedir. Çalışmanın sonuçlarına göre kadınlar; edilgen, bağımlı, bakıma muhtaç, kırılgan, fedakâr, mutluluk vermesi beklenen, çalışkan, sorumluluk sahibi ve yaşamın devamlılığını sağlayan kişiler olarak tanımlanırken, erkekler ise; etken, yöneten, yönlendiren, müdahaleci, mantığıyla hareket eden, duygularını gizleyen, fiziksel güç kullanan, başına buyruk, ilgi isteyen ve

---

<sup>1</sup> Kadınlara etiketlenen özelliklerden erkeklerin uzak durulması öğütlense de erkekler, biyolojik olarak bu özelliklere sahiptir. Korku, utanç, hüzn vb. duygular erkeğin biyolojik doğasında vardır ve erkekler bu özelliklerini toplumdan dışlanmamak için inkâr eder. Bu durumda kadınlardan farklı biçimlerde de olsa erkekler de karşılaşması mümkün olmayan özelliklerin içerisine hapsedilmektedir. Toplum tarafından etiketlenen özellikler karşısında erkekler, imkânsız erkeklik idealinin peşinden koşmayı bırakmalı, duygularını paylaşmaktan ve incinmekten korkmamalıdır (Çelik, 2016, s. 10).

bencil kişiler olarak tanımlanmıştır. Kadınlara ve erkeklere yönelik yapılan bu değerlendirmelere baktığımızda bireylerin, toplum tarafından etiketlenen özelliklerin ve basmakalıp düşüncelerin etkisinin altında kaldığını görmekteyiz. Çalışmada bir erkek katılımcı (25 yaş, doktora), erkeği algılayışını diğerlerinden farklı bir biçimde ifade etmiştir. Katılımcı erkeği, “Erkek şişirilmiş balon gibidir. Çünkü kendisinde doğuştan olmayan yetenekler üzerine yüklenir ve toplum tarafından yüceltikçe şişer. Gerçek sorunlarla yüzleştiğinde sıradan insan olduğunu hatırlar” şeklinde ifade etmiştir (Topuz & Erkanlı, 2016, s. 317-318). Bu durum bize eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte genç kişilerin, yaşlılara oranla toplum tarafından oluşturulan basmakalıp özelliklerin etkisi altında kalmadığını gösterir.

Eğitim seviyesinin yükselmesi olumlu toplumsal cinsiyet algısının oluşumunda önemli bir etken olduğu literatürde hâkim olan bir varsayımken, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi’nde görev yapan, 209 öğretim elemanına uygulanan anketin analiz sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının toplumda hâkim olan cinsiyetçi kalıplara sahip oldukları tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarına göre, kadınların öncelikle anlayışlı, güler yüzlü bir ev kadını olması gerektiği yönünde bir anlayışın mevcut olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak elde edilen bulgular, toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından var olan cinsiyetçi kalıpları yıkmak yerine pekiştirme işlevi görmektedir. Ancak erkek öğretim elemanlarının, kadın öğretim elemanlarından daha fazla cinsiyetçi ifade, tutum ve davranışları söz konusu olduğu da tespit edilenler arasındadır. (Kahraman vd., 2014, s. 816-828). Erkeklerin kadınlara göre daha olumsuz toplumsal cinsiyet algılarına sahip oldukları başka çalışmalarda da söz konusu olmuştur;

Kafkas Üniversitesi’nde öğrenim gören, 123 kız ve 113 erkek olmak üzere toplam 236 öğrenciye uygulanan anket formu sonuçlarına göre, erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla daha gelenekçi bakış açısına dolayısıyla da olumsuz toplumsal cinsiyet algısına sahip oldukları tespit edilmiştir (Vefikuluçay vd., 2007, s. 26-36).

Öngen ve Aytaç’ın rassal olarak seçilen 324 üniversite öğrencisine uyguladıkları anketin analiz sonuçlarına göre kız öğrencilerin, kadınların ve erkeklerin toplum içinde eşit olduklarına yönelik görüşleri söz konusuysen buna karşılık erkek öğrencilerinse daha gelenekçi tutum içerisinde oldukları tespit edilmiştir (Öngen & Aytaç, 2013, s. 9).

Alptekin'in 217 üniversite öğrencisiyle yaptığı araştırma sonucunda, erkeklerin cinsiyetçi ifadeleri kadınlardan çok daha fazla kullandıkları tespit edilmiştir (Alptekin, 2014b, s. 209).

### **1.1.2.2. Toplumsal Cinsiyet Roller**

Tarihsel süreçte ilkel toplumlarda erkekler avcı, çoban ve savaşçı rollerini üstlenirken, kadınlar evlerinde kalmışlardır. Bunun nedeni olarak kadınların doğurganlığı gösterilmiştir. Doğurganlığı nedeniyle hareketlerinde kısıtlama yaşayan ve çocuğunu besleyip büyütmek zorunda olan kadınların rolleri o zamandan belirlenmiştir (Harman, 2011, s. 43'ten akt; Gür Türkdoğan & Altun Aslan, 2020, s.22). Toplumlar roller cinsiyet gözetilerek ayrıştırılmış ve bireylere belirli roller etiketlenmiştir. Ancak günümüzdeki gelişmelere paralel olarak kadınların ve erkeklerin görev ve sorumlulukları değişime uğramaktadır. Örneğin, kadınların çalışma hayatına dâhil olmaları, erkeklerin tek başına yaşamaya başlamaları toplumsal cinsiyet rollerinde önemli değişikliklere neden olmuştur (Güzel, 2014, s. 189). Kadınların çalışma hayatına girmeleri ev dışında daha fazla vakit geçirmelerini sağlarken, tek yaşayan erkeklerin de temizlik ve yemek yapmaları evde daha fazla vakit geçirmelerine neden olmuştur. Böylelikle kadınlar kamusal alanda erkekler ise özel alanda daha fazla görünür olurken, toplumsal cinsiyet rolleri de değişime uğramaktadır. Bu nedenle kamusal alan (üretim) ve özel alan (yeniden üretim) kesin bir şekilde birbirlerinden ayrılamaz. Kadınların kamusal alanda görünürlüğünün artmasının yanında toplumsal yeniden üretim diye adlandırdığımız çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev işleri rolleri de devam etmektedir. Bu da kadınların çifte vardiya yapmalarına böylelikle erkeklerden çok daha uzun sürelerde çalışmalarına neden olmaktadır. Çünkü kadınlar, meslekleri fark etmeksizin vazgeçilmez bir ev işçisidir (Bingöl, 2014, s. 114). Bu durumda kadınların daha fazla yıpranmalarına ve kendilerine zaman ayıramamalarına yol açmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri öğrenme ve bilişsel mekanizmalar yoluyla gelişir. Öğrenme, taklit etme ve model alma yoluyla gerçekleşmektedir (Vatandaş, 2007, s. 34). Çocuklar anne, babayı ve çevresindeki diğer kişileri taklit eder ve model alır. Babaların toplumsal cinsiyet rollerini eşitlikçi bir biçimde paylaşması çok önemlidir. Babalar kadar bu rollerin oluşumunda anneler de sorumludur. Çünkü toplumsallaşma sürecinde çocukları yetiştiren ve bu rolleri çocuklara aktaran da annelerdir. Sonuç olarak toplumsal cinsiyet

rollerinin oluşumu ve gelecek nesillere aktarımından kadınlar ve erkekler eşit ölçüde sorumludur ve bu rollerin kurbanı sadece kadınlar değil aynı zamanda da erkeklerdir (Ökten, 2009, s. 311). Toplumsal cinsiyet rollerinin gelişim göstermesinin diğer yolu ise çocukların bilişsel gelişim düzeylerine ulaşmalarıyla mümkün olur. Öncelikle çocuklar 2-2,5 yaşlarında iki cinsiyetin bulunduğunu ve bunlardan birine ait olduğunu bilir. Daha sonra çevresindekilerin cinsel kimliklerini öğrenir. Daha sonra da kendi cinslerine ilişkin kalıplaşmış tutumları öğrenir ve bu tutumlara yönelik davranmak zorunda olduğunu anlar. Çocuklar, toplumsal cinsiyet rollerine yönelik ön yargıları da bu şekilde öğrenmektedir (Vatandaş, 2007, s. 31-35).

#### **1.1.2.2.1. Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini**

Toplum tarafından kadınlara etiketlenen roller öğrenilmiş ve alışılmıştır. Kadınlara kodlanan bu roller genellikle ev içerisinde olup kadınların, edilgen bir konumda olmalarına sebep olmuştur. Ev içerisinde yemek yapmak, bulaşık yıkamak, çamaşır yıkamak, kahvaltı hazırlamak, temizlik yapmak, dikiş dikmek ve tüm bunların yanında çocuk, eş, hasta ve yaşlı bakımıyla ilgilenmek, misafir ağırlamak genellikle kadınlar tarafından sürdürülmektedir (Erdir, 2016, s. 1). Araştırmalar kadınların ev içi işlerini içselleştirdiklerini ve ev içi işlerinin kadınsılığını değiştirmek için herhangi bir çaba göstermediğini ortaya koymaktadır (Vatandaş, 2007, s. 38). Tüm bu roller içerisinde toplum tarafından kadınlara yüklenen en önemli rol ise anneliktir (Kaypak, 2014, s. 346). Kadınların annelik rolüyle birlikte gelen bakım verici rolü de geçmişten günümüze kadar en önemli rollerinden birisi olmuştur (Adana, Özvurmaz, & Taşpınar, 2020, s. 117). Geleneksel toplumlarda annelik rolü dışında kadınlar eş, anne, kız kardeş ve kız çocuk rollerine sahiptir. Toplum tarafından kadınlar doğdukları andan itibaren bu rollerle kuşatılmıştır (Eliuz, 2011, s. 226) ve bu roller kadınların eğitim, sağlık ve ekonomik haklarından yeterince yararlanamamalarına neden olurken, bunun sonucunda da istedikleri toplumsal statüye ulaşamamalarına da neden olmaktadır. Sürekli olarak evde vakit geçirmek kadınların mental sağlığını riske sokabilmektedir. Toplum incelemelerine göre sürekli olarak evde vakit geçiren kadınlarda yalnızlaşma, karamsarlık, yabancılaşma ve değersizlik duygularının yaygın olarak görüldüğü tespit edilmiştir. Bunların nedenleri ise ev işlerine verilen değerin az olması, izolasyon ve sosyal destek eksikliği olarak sıralanabilmektedir (Akın & Demirel, 2003, s. 81).

Toplumun kadınlardan istediği çocuk, eş ve evin yaşam alanının sınırlarını oluşturması ve bu sınırların dışına çıkmamasıdır. Bu nedenle bir bakıma kadınların varoluş nedenleri çocuk bakımı, eşin üretime hazırlanması ve ev işleri olarak görülmektedir. “Kadının dünyası çocukları, eşi ve evidir” anlayışıyla kadınlar, toplum tarafından çizilen dünyada yaşam mücadelesi vermektedir (Eliuz, 2011, s. 224-225). Kadın hakları savunucusu olan William Thompson’a göre evli kadınlar, aslında birer köledir (Walters, 2009, s. 66-67’den akt; Kadılar, 2011, s. 10).

Kadınlar zamanla geleneksel rollerinin dışına çıkmış, çalışma hayatına atılmaya başlamıştır. Ancak çalışma hayatına girmeleri zorunluluktan kaynaklanmıştır. Bu zorunlulukların temel nedeni, eşlerinin kazançlarının tek başına yeterli olmaması ve dolayısıyla geçimin zor olmasıdır. Kadınların nerede ve ne zaman çalışacağına ise eşleri karar vermiş ve kadınlar yine yönetilen konumda olmaya devam etmiştir. Zorunlulardan kaynaklı olarak çalışma hayatına giren kadınlar, Dünya genelinde erkeklere oranla yaklaşık %20 daha az ücret almaktadır. Türkiye’de ise bu oran %15,6’dır (ILO, 2018). İşgücü piyasasındaki bu eşitsiz durum kadınların daha düşük emeklilik gelirleri elde etmeleriyle sonuçlanmaktadır (Williamson & Rix, 1999). Ayrıca düşük ücretin yanında kadınlar, düşük statüde çalıştırılarak çalışma hayatında da edilgen konumda tutulmuştur. Örneğin, Tokat ilinde gıda ve tekstil sektöründe 298 kadına uygulanan anket sonuçlarına göre yalnız 1 kadın ustabaşı olarak çalışmaktadır. Bu durum bize kadınların hem özel hem de kamusal alanda denetleyen değil denetlenen olduğunu göstermektedir (Özçatal, 2011, s. 29).<sup>2</sup> Çalışma hayatına giren kadın, eşiyile birlikte evin geçimi konusunda rol paylaşımına girerken, erkek ise eşinin çalışma hayatına girmesiyle ev işleri konusunda rol paylaşımına girmemiş ve böylelikle kadınların yükü daha da artırmıştır. Bu durum bize ev işleriyle alakalı kalıp yargıların daha dirençli ve değişmez olduğunu göstermektedir. Eşlerine göre kadınların ev bakımı rolü para kazanma rolünden daha önemlidir ve kadınlardan bu rolde daha başarılı

---

<sup>2</sup> Kadınların işgücü niteliklerini geliştirme sırasında, kendilerine etiketlenen rollerden kaynaklı olarak (çocuk bakım sorumluluğu nedeniyle) işverenler kadın çalışanlar yerine erkek çalışanları tercih etmekte ve onlara yatırım yapmaktadır. Bu durum “istatistiksel ayrımcılık” olarak adlandırılmakta (Esping Andersen, 2002’den akt; Elveren, 2015, s. 65) ve kadınların kariyer fırsatlarını engellemekte dolayısıyla da kadınlar ve erkekler arasında önemli gelir farkına yol açarken, kadınların potansiyel emeklilik gelirlerinde ciddi kayıplara da yol açmaktadır. Bu nedenle geleneksel sistemlerde kadınlar ailede bir erkeğe bağımlıyken, günümüz sistemlerinde ise artık işgücü piyasasına bağımlıdır.

olmaları beklenmektedir (İmamoğlu, 1993, s. 63). Bunun nedeni ise kadınların kazancının asıl kazanç değil, ek kazanç olarak görülmesidir.

#### **1.1.2.2.2. Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Roller**

Toplumsal cinsiyet rolleri kadınları özel alana hapseder, kamusal hayattan soyutlar ve kadınların gelişimini büyük oranda engeller. Nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kesimi kamusal hayattan soyutlamak ülkelerin gelişmişlik düzeyini de olumsuz etkiler. Toplumsal cinsiyet rolleri erkeklerin de hayatını büyük oranda engellemekte ve baskı unsuru oluşturmaktadır. Bu baskı ise beraberinde strese, öfkeye, depresyona, kalp rahatsızlığına, aile içi geçimsizliğe neden olabilmekte ve dolaylı olarak ülkelerin gelişmişlik düzeylerini de etkilemektedir (Bayar, Haskan Avcı, & Koç, 2018, s. 59). Ancak tüm bunlara rağmen erkekler toplumsal cinsiyet rollerine daha hızlı bir şekilde adapte olur ve yine bu rolleri hızlı bir şekilde benimser. Çünkü erkeklere yüklenen roller, erkekleri görünür kılar ve önemli konuma getirir, erkekler de bu rolleri hak edilmiş olarak algılar. Toplum tarafından erkeklere yüklenen en önemli rol, evi geçindirmekle sorumlu kişi olmasıdır. Geçmişten günümüze kadar bu durum varlığını korumaktadır. Bu durumu destekleyen bir atasözümüz ise “erkek getirmeyi, kadın yetirmeyi bilmeli” şeklindedir (Pasin, 2017, s. 33). Atasözünde de görüldüğü üzere erkeğin “getiren”, kadının ise “getireni idare ile yetiren” olduğu ifade edilmektedir (Akbalık, 2013, s. 84). Erkeklere toplum tarafından para kazanmak dışında fatura ödemek, mutfak alışverişi yapmak, tamir yapmak, bahçe bakımıyla ilgilenmek, ev içi onarımla ilgilenmek, boya ve badana yapmak vb. roller uygun görülmüştür. Bütün bu rollerin etkisiyle birlikte aileyi koruma, evin yönetimi ve temsil edilmesi büyük oranda erkeğe ait olarak görülmektedir. Toplum tarafından belirlenen bu roller nedeniyle kadınlar ve çocuklar erkeklere, daha genç olan erkekler de yaşlı erkeklere “itaat” etmektedir (Ökten, 2009, s. 305).

Üç kuşak kadının, toplumsal cinsiyet rollerine yönelik fikirlerini belirlemek üzere yapılan bir araştırmaya göre yaşlı kuşağın fikirleri orta ve genç kuşağa göre farklılık göstermektedir. Birinci kuşak olan 60 yaş ve üzeri kadınlara göre tüm ev içi ve çocuk bakımıyla ilgili roller kadının göreviyken, tüm ev dışındaki roller erkeğin görevi olarak görülmektedir. İkinci kuşak olan 40-59 yaşları arasındaki kadınlar ve üçüncü kuşak olan 20-39 yaşları arasındaki kadınlar ise rollerin eşit paylaşılması gerektiğini ifade etmiştir.

Bu durum bize kalıplaşmış, etiketlenen rollerle alakalı fikirlerin yaşla alakalı olarak değişim içerisinde olduğunu göstermektedir. Ancak üç kuşak arasında onarım ve tamir işlerinin erkek rolü ve görevi olduğu düşüncesi hâkimdir (Kadılar, 2011, s. 196). Bu durum da bize bireylerin doğdukları andan itibaren toplumsal cinsiyet rollerini aile, kültür ve toplumun etkisiyle farkında olmadan benimsediklerini gösterir. Yine bireylerin farkında olmadan bu rollere göre az ya da çok tutum ve davranış sergilediklerini de gösterir.

Toplumsal cinsiyet rolleriyle alakalı eşitlikçi tutum, kadınlar ve erkekler arasında da farklılık göstermekte ve aynı zamanda bu roller, toplulukçu (geleneksel) kültürlerin baskın olduğu toplumlarda daha keskin bir şekilde ayrılırken, bireyci (geleneksel olmayan) kültürlerde daha esnek bir biçimde ayrılmaktadır (Güldü & Ersoy Kart, 2009, s. 105). Kadınların ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarını belirlemek adına yaşları 25-60 arasında değişen, 2372 Tayvanlı ve 2414 Çinli, evli olan kişilerle bir çalışma yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre kadınlar, toplumsal cinsiyet rollerinin dağılımı konusunda erkeklere oranla daha eşitlikçi bulunmuştur. Ayrıca Tayvan'da yaşayan insanların, Çin'de yaşayan insanlara oranla toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarda daha fazla esnek oldukları, dolayısıyla daha bireyci oldukları saptanmıştır (Tu & Chang, 2000'den akt; Günay & Bener, 2011, s. 160-161). Başka bir araştırmada Ankara'nın Çankaya, Sincan ve Gölbaşı ilçelerinde ortaöğretim 9., 10., 11., ve 12. sınıfta öğrenim görmekte olan öğrencilerin velilerinin toplumsal cinsiyet rollerine yönelik görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, ilçe, yaş, gelir durumu olmak üzere toplamda beş alanda incelenmiştir. 284 kadın ve 277 erkek toplam 561 öğrencinin velilerine yönelik yapılan bu araştırmaya göre, erkeklerin cinsiyet rollerine yönelik görüşleri daha keskin ve tutucudur. Erkeklerin daha geleneksel bir tutum içinde olmalarının nedeni ise kendi faydalarını daha fazla önemsemeleri ve daha fazla görünür olmak istemelerine bağlı olabileceği düşünülmektedir. İlçeler düzeyinde bakıldığında Çankaya ilçesinde yaşayan bireylerin, toplumsal cinsiyet rollerine yönelik görüşleri Sincan ve Gölbaşında yaşayan bireylere göre daha eşitlikçi ve olumlu olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeni ise Çankaya'da yaşayan bireylerin sosyo-ekonomik düzeylerinin yüksek olmasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir (Altuntaş & Altınova, 2015, s. 97-98). Böylece bu araştırmada eğitim seviyesinin yükselmesiyle

birlikte sosyo-ekonomik düzeyin artması sonucunda toplumsal cinsiyet eşitliği algısının da yükseldiği ortaya koyulmuştur (Savaş, 2018, s. 116).

Kadınlara ve erkeklere etiketlenen bu özellikler ve roller mantıklı değildir. Kadınların çocuk doğurmaları ve emzirmeleri dışında bir cinsiyetin yapıp diğer cinsiyetin yapamayacağı başka bir şey yoktur. Bu kalıp yargıları bilmek yararlı olabilir ancak bireyler onları kabul etmek zorunda değildir. Çünkü bir kişi diğer bir kişinin nasıl özelliklere sahip olması gerektiğine, nasıl davranması gerektiğine, ne tür rolleri üstlenmesi gerektiğine ve en önemlisi kişi için neyin en iyisi olduğunu bilemez ve buna karar veremez (Freedman, Sears, & Carlsmith, 1989, s. 692).

Tüm bu durumlara rağmen toplumsal cinsiyet özellik ve rollerine karşı genellikle bireyler kayıtsız kalamamakta, görmezden gelememektedir. Örneğin çocuğuyla ilgilenmeyen, şefkatle yaklaşmayan bir anne ve sorumluluklarını yetirene getirmeyen bir baba toplumun tepkisini alır, kınanır ve dışlanır (Pasin, 2017, s. 14). Bu durum aile içi huzurun bozulmasının yanında toplumların huzurunu da bozar ve dolayısıyla ülkelerin kalkınmasını büyük ölçüde engeller. Ancak daha öncede bahsedildiği gibi toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri değişime uğramaktadır, geçmişte kadın ve erkeklere yüklenen özellikler ve roller net bir şekilde ayrılırken günümüzdeyse geçmişteki kadar keskin değildir.

## **1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**

Eşitlik, kadınların ve erkeklerin yeteneklerini özgürce gösterebildikleri ve geliştirebildikleri toplumsal ortamın oluşturulması ve bu ortamın önündeki engellerin kaldırılması olarak tanımlanmaktadır (Demirgöz Bal, 2014, s. 16). Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin tam potansiyellerini gerçekleştirmek, insan haklarını kullanmak ve buldukları toplumun sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel gelişimine katkı sağlamak adına eşit fırsatlara ve muameleye sahip olduklarını ifade eden bir kavramdır. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet özellikleri ve toplumsal cinsiyet rollerine yönelik ön yargılar, kalıp yargılar ve sınırlamalar olmaksızın, kadınların ve erkeklerin seçimlerinde, kişisel yeteneklerinin gelişimlerinde özgür olmalarını ifade eder. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin tamamen aynı olacağı anlamına gelmez, kadınların ve erkeklerin var olan fırsatlardan ve

haklardan yararlanabilmelerinin kadın ya da erkek olmalarına bağılı olmaması gerektiğı anlamına gelir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğı, kadınların ve erkeklerin özel ve kamusal alana eşit katılımını, eşit seviyede görünür olmasını, eşit fırsatlara ve yetkilere sahip olmasını ifade ederken, aile ve toplum içinde hizmet, kaynaklardan eşit bir şekilde yararlanmalarını ifade eder (Akkaş, 2019, s. 108-109). Bu bakımdan toplumsal cinsiyet eşitliğı, kadınlar ve erkekler arasındaki eşit olmayan güç ilişkilerinin devamlılığını sağlayan araçların değıştirilme stratejisidir (Ecevit, 2021, s. 24-25). Farklı olan bireylerin, taşıdığı özellikler ve roller nedeniyle doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığa uğramamaları, toplumsal cinsiyet eşitliğı kavramıyla ifade edilir. Ayrımcılık, kadınların ve erkeklerin dini inanç, uyruk, köken, renk, siyasi görüş, dil, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik, yaş, medeni durum, engellilik vb. özelliklerden kaynaklı olarak eşit muamele görmemesi, haksız fiillere maruz kalmasıdır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet eşitliğine giden yoldaki en önemli ve en büyük engellerden biridir (Ecevit, 2021, s. 25-36).

Toplumsal cinsiyet eşitliğı, kadınların ve erkeklerin kendilerini yeniden sorgulayıp olumsuz “kadın” (korkak, çekingen, itaatkâr olmak) ve olumsuz “erkek” (otoriter, saldırgan, rekabetçi, bencil olmak) toplumsal cinsiyet özelliklerinin üstesinden gelmesini gerektirir. Kadınların toplumsal cinsiyet özelliklerinin değışimi, erkeklerin toplumsal cinsiyet özelliklerinin benzer bir değışimini gerektirir. İkiyi birbiriyle bağlantılıdır (Bhasin, 2003, s. 52-68). Bir taraf değışim gösterip diğeri taraf değışim göstermiyorsa kaos ortamı oluşur. Aynı durum toplumsal cinsiyet rolleri için de geçerlidir. Toplumsal cinsiyet rollerinin üstesinden gelebilmenin ve eşitlikçi dağılımının söz konusu olabilmesi için, kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rollerinin benzer bir şekilde değışim göstermesi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğı, ülkelerin sosyal ve ekonomik olarak büyük ölçüde kalkınmasını sağladığından, bu eşitliğı sağlamak birçok ülkenin önemli hedef ve politikaları arasında yer almaktadır (Savaş, 2018, s. 102).

### **1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğı**

Eşitsizlik; adil olmayan, önlenemeyen ya da önlenemeyen farklılıklardır. Biyolojik cinsiyetten kaynaklanan farklılıklar eşitsizlik çerçevesinde ele alınmazken, toplumsal

cinsiyetten kaynaklanan farklılıklar eşitsizlik çerçevesinde ele alınmaktadır (Demirgöz Bal, 2014, s. 16). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların ve erkeklerin biyolojik cinsiyetlerinden kaynaklı olan farklılıklarının, toplumsal cinsiyetlerinden kaynaklı olan farklılıklara dönüşmesiyle birlikte gelen süreci ifade eder (Adana, Özvurmaz, & Taşpınar, 2020, s. 117). Toplum tarafından kalıplaşmış toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri paket halinde kadınlara ve erkeklere yüklenmiştir (Akkaş, 2019, s. 100). Bu özellikler ve roller toplumun hemen her alanında fark edilebilir ve gözlemlenebilirken, beraberinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini getirmektedir (Savaş, 2018, s. 101). Fark edilen ve gözlemlenen bu eşitsizlikler bireyler tarafından özellikle kadınlar tarafından sorgulanmaya başlanır. Kültürel, ideolojik ve ekonomik faktörler içinde kadınlar, gelenekselleşmiş bir biçimde toplumsal cinsiyet eşitsizliğindeki zayıf halkayı oluşturmaktadır (Güzel, 2014, s. 185). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınlarda birçok soruna yol açmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle kadınlar daha az siyasete katılan, daha az sağlıklı, daha az işgücüne katılan ve daha düşük eğitilmiş bireyler olmaya zorlanmaktadır (Coşkun & Özdilek, 2012, s. 33; Demirgöz Bal, 2014, s. 15). Sonuç olarak özellikle kadınlarda toplumsal cinsiyet eşitsizliği; siyasette, sağlıkta, çalışma hayatında ve eğitimde kendisini göstermektedir (Akkaş, 2019, s. 109).

Parlamentolardaki kadınların siyasetteki görünüşleriyle toplumsal cinsiyet eşitsizliği arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN WOMEN) ve Parlamentolar Arası Birlik (IPU) tarafından 2005'ten bu yana hazırlanan Siyasette Kadın Haritasının 2020 verilerine göre, Dünya'da parlamentolardaki kadın oranı %24,9 iken, parlamentoların 4'te 3'ü erkekler tarafından doldurulmaktadır. Yine 2020 verilerine göre Türkiye, parlamentolardaki kadın milletvekili oranı sıralamasında 193 ülke arasından 120'inci sıradan 122'ye gerilemiştir. Haritanın ilk üç sıralaması Ruanda, Küba ve Bolivya şeklindedir. Türkiye'nin arkasında bıraktığı ülkeler ise Nijerya, Azerbaycan ve Zambia'dır (Bianet, 2020).

Toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri nedeniyle eşitsizliğin olduğu alanlardan biri de sağlıktır. Toplumsal cinsiyet ve sağlık arasında görünmeyen ancak kuvvetli bir bağ söz konusudur (Sezgin, 2015, s. 153). Kadınların erkeklerden daha uzun yaşadığını

birçok araştırma ortaya koymuştur<sup>3</sup> ancak yaşam kalitesi açısından durum incelendiğinde, kadınların yaşam kalitesinin erkeklerden daha düşük olduğu, kadınların daha fazla hastalığa maruz kaldığı tespit edilmiştir. Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) yapılan bir araştırmaya göre kadınlar, erkeklerden %20 daha fazla sağlık sorunu nedeniyle hareketlerini kısıtlamakta, akut durumlar sonucu %35 gün daha fazla yatakta kalmaktadır (Akın, 2007, s. 3). Erkeklerin kadınlardan daha kısa yaşaması ise yine toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleriyle ilgili olarak, toplumun beklentilerinden kaynaklanmaktadır. Toplumsal beklentiler nedeniyle erkekler, daha fazla kaynaklara ulaşabildiğinden, tehlikeli madde kullanım oranları çok daha yüksektir ve yine bu beklentiler nedeniyle erkekler cesur ve risk alabilen bireyler olmak zorundadır. Bu nedenle içerisinde bulunmak istemedikleri durum ve olaylara maruz kalabilmektedir. Hal böyle olunca erkeklerin yaşam süreleri kısalmakta ve erken ölümler meydana gelmektedir (Sezgin, 2015, s. 160). Kadınlar ise ailevi ve toplumsal baskılar nedeniyle sağlık hizmetlerinden yararlanma konusunda bağımsız hareket edememekte, sağlık kurumlarına gitme durumunda birçok engelle karşılaşmakta ve tüm bunların sonucunda da sağlık hizmeti almada gecikmeler yaşamaktadır (Coşkun & Özdilek, 2012, s. 30). İnsan hakları açısından kadınların sağlık konusunda dezavantajlı konumda olduğunun somut örneğini ise anne ölümleri oluşturmaktadır. Kadınların en sağlıklı olması gereken yaşlarda biyolojik cinsiyetten kaynaklı olarak meydana gelen anne ölümleri, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sonuçlarından biridir (Demirgöz Bal, 2014, s. 16).

İşgücü piyasası ise ekonomik faktörlere sahip olması nedeniyle birçok konuyla iç içe geçmekte ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini en fazla tetikleyen alanlardan biri olmaktadır (Öcal, 2021, s. 818). Çalışma hayatında kadın çalışanların, erkek çalışanlarla aynı statü ve mesleğe sahip olmalarına rağmen eşit iş için eşit ücret alamamaları, daha az gelir getiren işlerde çalıştırılmaları, işe alımlarda daha az tercih edilmeleri ve kriz dönemlerinde işten ilk çıkarılan olmaları toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma hayatına yönelik en belirgin örneklerindedir (Kaşdarma, 2018, s. 2444). Çocuk bakımı ve ev işlerinin sadece kadınların asli görevleri olarak görülmesi, çalışma hayatına yönelik önemli bir diğer toplumsal cinsiyet eşitsizliğini oluşturmaktadır (Akkaş, 2019,

---

<sup>3</sup> Kadınların yaşam beklentilerinin daha uzun olması daha uzun zamana yayılan bir emeklilik dönemini ifade etmektedir. Bu durum da yaşlılık dönemlerinde kadınların işgücü piyasasındaki eşitsizlikler nedeniyle yoksul kalma risklerinin daha fazla olduğu anlamına gelir (Elveren, 2015, s. 64).

s. 111). Bu açıdan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların özel alana hapsolmalarına sebep olurken, ikincil konumda olmalarına da sebep olmaktadır. Kadınlar kendilerini değersiz gören bu sistemi kabul edip içselleştirdikleri gibi çocuklarına da aktardıklarından, bu durum gelenekselleşmiştir (Bhasin, 2003, s. 41). Ev işleri ve çocuk bakımının kadınlar tarafından da kadınların asli görevleri olarak kabul edilmesi sonrasında bu kabulün geleneksel bir hal alması, kadınların işgücüne katılım oranlarını ve istihdam oranlarını düşürmekte, işsizlik oranlarını attırmaktadır. İstatistikler bu durumu somut olarak ortaya koymaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri üzerinden bakıldığında 2021 Nisan itibariyle 15+ yaş mevsim etkisinden arındırılmış işgücüne katılma oranı %51,3'tür. Bu oran kadınlarda %32,6 iken, erkeklerde %70,4'tür. Yine bu veriler üzerinden bakıldığında istihdam oranı %44,2'tür. Bu oran kadınlarda %27,2 iken, erkeklerde %61,3'tür. İşsizlik oranı ise %13,9'dur. Kadınlarda bu oran %15,9 iken, erkeklerde, %12,9'dur (TÜİK, 2021). Sonuç olarak kadınların daha birçok kategori de olduğu gibi çalışma hayatında da toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz bırakıldığı görülmektedir (Öcal, 2021, s. 813). Kadınların işgücü piyasasında var olmaları; ailenin ekonomik gücü ve refahını arttırırken, sosyal güvenlik haklarından yararlanma devamlılığını da sağlamaktadır. En önemlisi işgücü piyasasına eşit katılım, toplumsal cinsiyet eşitliği sağlayabilmenin vazgeçilmez bir parçasıdır (Steiber & Haas, 2012, s. 343).

Kadınların ve erkeklerin ücretleri, işgücü piyasasındaki eşitsizliğin bir diğer boyutudur. TÜİK'in en güncel ücret verileri 2018 yılına aittir. Bu verilere göre 2018'de sürekli çalışanların aylık ortalama brüt ücreti 4.030 TL'dir. Sürekli çalışan kadınların aylık ortalama brüt ücreti 3.809 TL iken, erkeklerinki ise 4.134 TL'dir. Bu durumda erkekler, kadınlara oranla %8,5 daha fazla kazanç elde etmektedir. Aynı dönem verilerine göre, süreksiz çalışan kadınların aylık ortalama brüt ücret 3.099 TL iken, erkeklerinki ise 2.972 TL'dir. Görüldüğü üzere süreksiz çalışan kadınlar, süreksiz çalışan erkeklerden %4,27 daha fazla ücret kazanmaktadır. Bu durum bize kadınların süreksiz işlerde daha fazla istihdam edildiğini gösterirken, eşitsizliği ortaya koyma açısından da önem taşımaktadır. Kazanç açısından eşitsizliği ölçebilmek adına işgücünün cinsiyet ve eğitim seviyesi dikkate alınmalıdır. Bu sayede cinsiyete dayalı ücret farkı daha rahat ortaya konabilir. Aksi takdirde alt kategorilere bakmadan cinsiyet eşitsizliğini ortaya koymak zor olacaktır (Öcal, 2021, s. 817). 2018'e ait verilerinde TÜİK; ilkökul altı, ilkökul ve

ortaokul, lise, meslek lisesi, yüksekokul ve üstü olarak bir sınıflandırmaya gitmiştir. Tablo 4’te cinsiyet ve eğitim durumuna göre yıllık brüt kazançlar yer almaktadır.

**Tablo 3:** Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Brüt Kazançlar TL (2018)

Öğrenim Düzeyi	Kadın	Erkek
İlkokul altı	29,500	37,143
İlkokul ve ortaokul	30,049	36,195
Lise	33,717	39,344
Meslek lisesi	38,096	54,970
Yüksekokul ve üstü	62,051	78,041

**Kaynak:** (TÜİK, 2018).

Tablo 3’te görüldüğü üzere ücret farkının en az olduğu grup 5,627 TL ile lise mezunlarıdır. Cinsiyetler arası ücret farkının 16,874 TL ile en çok olduğu grup ise meslek lisesidir. Verilerden hareketle cinsiyete dayalı eşitsizliğin yanında bir de mesleki eşitsizlik de söz konusudur. Kadınlar ve erkekler arasındaki sektörler arasında da ücret farklılıkları çok fazla mevcuttur. Bu sektörlerin başında gıda, hukuk, ticaret ve teknik hizmetler, ecza ve kimyevi madde, kâğıt ve kâğıt eşya imali, deri ve deriden eşya sanayi ve tütün sektörü gelmektedir (Çakır, 2008, s. 34). Yine tablodan hareketle bir genelleme yaptığımızda cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği nedeniyle tüm öğrenim düzeylerinde kadınlar erkeklere oranla daha az ücret almakta ve bunun sonucunda da aynı gelir seviyesine erişememektedir. Bu durum bize kadınlarının eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte var olan ücret eşitsizliğinin ortadan kalkmadığını göstermektedir. Dolayısıyla tabloda öğrenim düzeyine göre cinsiyete dayalı ücret farkının kadın çalışanların aleyhine olduğu açık bir biçimde görülmektedir. Ücretlendirmede eşitsizlik, ücretlerin belirlenmesinde işin içeriğinden çok işi yapacak kişinin cinsiyetinin önem taşıdığını bize göstermektedir. İşverenler; kadınların ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı nedeniyle verimli çalışamayacağını, sorumluluklarının fazla olmasından kaynaklı olarak işlerine önem veremeyeceğini ve zaman ayıramayacağını düşünmektedir. En önemlisi ise işverenler, eşler ve toplum tarafından kadınların gelirlerinin “ek gelir” olarak görülmesi, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin temel nedenlerindedir (Şen, 2018, s. 320). Kadınlar eğitime ulaşabilme durumları bakımında da eşitsizliklere maruz bırakılmaktadır.

**Tablo 4:** Mezun Olunan Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre Nüfus (2020)

Öğrenim Düzeyi	Toplam	Kadın	Erkek
Okuma yazma bilmeyen	1.914.783	1.652.282	262.501
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	7.638.845	4.387.619	3.251.226
İlkokul	17.002.824	9.630.801	7.372.023
İlköğretim (Kesintisiz 8 yıl öğrenim görenler)	5.468.879	2.340.403	3.128.476
Ortaokul ve dengi meslek grubu	14.077.879	6.373.578	7.704.301
Lise ve dengi meslek grubu	15.773.910	6.906.675	8.867.235
Yüksekokul veya fakülte	11.006.443	5.196.092	5.810.351
Yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dâhil)	1.125.882	501.369	624.513
Doktora	221.407	91.434	129.973

**Kaynak:** (TÜİK, 2020).

6+ yaş grubunun dâhil edildiği Tablo 4’te okuma yazma bilmeyen nüfus bakımından kadınlar ve erkekler arasında ciddi bir fark söz konusudur. Bu fark kadınların özel alan ve kamusal alanda yaşadığı eşitsizliklerin en önemli nedenlerinden biridir. Öğrenim düzeylerinde mezun sayısı incelendiğinde cinsiyet eşitsizliği somut bir şekilde görülmektedir.

Örneklerle de desteklendiği üzere Türkiye’de ve Dünya’da toplumsal cinsiyet eşitsizliği; kadınların, karar mekanizmalarına katılımından sağlığa, çalışma hayatından eğitime kadar hayatın içinde ve her alanında. Eşitsizlikteki en temel boşluk ise kadınların işgücü piyasasına katılımı ve karar verme süreçleri oluşturmaktadır. Örnekler daha da arttırabilir fakat görülmesi, fark edilmesi ve düşünülmesi gereken toplumsal cinsiyet eşitsizliği tüm Dünya’da en çok kadınların aleyhine olmakla birlikte ciddi bir sorun olarak varlığını devam ettirmektedir (Akın, 2007, s. 4). Ancak toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunu sadece “kadın sorunu” değildir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, sadece kadınların cinsiyet değişkenine bağlı olarak farklı eşitsizlik ve engellemelerle karşılaşmasına sebep olmaz aynı zamanda tüm toplumun insan haklarında bir eşitsizlik oluşturur, ülkelerin kalkınmasını ve demokratikleşmesinin önünde önemli bir engeldir (Özaydınlık, 2014, s. 94-95). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele, kadınlar ve

erkekler arasındaki bir mücadele değildir. Zamanla daha fazla insan, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin giderilmesinin aile ve toplumlarda barışçıl, adil ilişkiler kurmaktan geçtiğini fark etmektedir. Bütün toplumlarda kadınlar ve erkekler toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak adına, elini taşın altına koymalıdır (Bhasin, 2003, s. 66-67).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırabilmek adına öncelikli olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği bilinci oluşturulması gereklidir. Bu bilinç oluşturma çabaları yine sadece kadınların göstermesi gereken bir çaba olmayıp toplumun tüm kesimlerinin göstermesi gereken bir çabadır (Demir F. , 2019, s. 19). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılabilmesi adına daha spesifik bir çaba ise, kadınların özgürleşmesinin yanında erkeklerin de özgürleşmesini sağlamaktır (Güneş, 2016, s. 282). Erkekler toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri nedeniyle özgür olarak görülmektedir ancak bu madalyanın görünür yüzüdür. Örneğin bir erkeğin toplumsal cinsiyet özelliği gereği duyarsız, bağımsız ve kaba olması beklenir. Ama buna karşılık erkeğin duyarlı, bağımlı ve kibar olmak istemesi ve olması özgürlüktür. Bu, vb. durumların cesurca tartışılabilir hale gelmesi toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yok edilmesi için önemli bir adımdır. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri insan icadıdır, bu nedenle karşı durulabilir, sorgulanabilir ve değiştirilebilir (Bhasin, 2003, s. 15).

Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda kat etmesi gereken çok yol vardır. Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum) tarafından yayınlanan 153 ülkeyi kapsayan Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'na göre Türkiye; siyasi yetkilendirme, sağlık, ekonomik kriterler ve eğitimsel kazanımlar göz önüne alındığında 130. sırada yer almaktadır (WEF, 2020).

#### **1.4. Vardiyalı Çalışma Sistemi**

18. yüzyıl öncesinde insanlar kendi küçük atölyelerinde, tarlalarında geçimlerini idame ettirmeye yetecek kadar üretim gerçekleştirmişlerdir. İngiltere'de ortaya çıkan Sanayi Devrimi ile beraber üretimde; küçük atölyelerden, tarlalardan fabrikalara geçilmiş ve böylelikle kendi hesabına çalışma düzeni değişim göstermiştir. Kendi hesabına çalışan bireyler artık fabrikalarda emeklerini satarak işçi kesimi haline gelmiş ve üretimin temelini oluşturmuşlardır. Sanayi Devrimi ile birlikte başlayan süreç teknolojinin gelişmesi ve artan küreselleşmeyle işgücü piyasalarında, çalışma biçim ve saatlerinde

köklü değişimler meydana getirmiştir. Bu yeni düzen sonucu ihtiyaçlar değişmiş ve artmıştır. Değişimlere ve artan ihtiyaçlara paralel olarak çözüm arayışlarına gidilmiştir. Getirilen çözümlerden biri de klasik çalışma biçimlerinin dışında, özel bir çalışma biçimi olan vardiyalı çalışma sistemi ya da bir diğer adıyla postalar halinde çalışma sistemidir. Esnek bir çalışma sistemi olan vardiyalı çalışmanın yaygın bir biçimde kullanılmasına Sanayi Devrimi sonrası rastlamaktayız ancak sisteminin geçmişi eski dönemlere, Roma ve Mısır İmparatorluklarına kadar dayanmaktadır (Kazancı Yabanova, 2016, s. 1; Yılmaz O., 2018, s. 84).

Bedensel çalışmanın sıklıkla görüldüğü zamanlarda çalışma süreleri güneşin doğuşu ve batışına göre ayarlanmıştır. O zamanlarda çalışma süreleri günde 19 saate kadar yükselmiştir (Bozkurt, 2002'den akt; Pekşen Arı, 2013, s. 3). Çalışma sürelerinin uzunluğu, Sanayi Devrimi'nden itibaren istikrarlı bir biçimde devam etmiştir. Bu nedenle 18. yüzyılın ortalarından itibaren çalışma sürelerinin iyileştirilmesi çabalarına girilmiş ve bu çabalar ilk elde edilen sosyal politika kazanımı olmuştur. Çalışma sürelerinin kısalmasına yönelik ilk adım, 1833'te İngiltere'de Factory Act'in kabul edilmesiyle birlikte atılmıştır. Bu kanun, fabrika çalışanlarının çalışma sürelerini ve koşullarını iyileştirmek adına oluşturulmuş ve kanuna uymayanlar para cezasına çarptırılmıştır. Böylelikle uzun çalışma süreleri kısalmış ve esnek çalışma türleri ortaya çıkmıştır (Pekşen Arı, 2013, s. 3).

Esnek çalışma; iş yerinin çalışma düzenine, gereklerine ve ihtiyaçlarına göre, işverenin isteği doğrultusunda kolaylıkla uyum sağlanabilecek şekilde uygulanan, sürekli ve yeniden düzenlenmelerdir (Akyol Güner, 2010, s. 3). Bugün gelinen nokta itibariyle küreselleşmenin getirdiği uluslararası rekabet ile birlikte çalışma hayatı giderek esnek çalışma türleriyle çeşitlenmektedir (Tanış, 2010, s. 23). Esnek çalışma türleri içerisinde en eski model olan vardiyalı çalışma sistemi, standart olmayan çalışma saatlerini içermektedir (Demirbilek, 2004, s. 77). Standart çalışma saatleri başka bir ifadeyle geleneksel çalışma saatleri genellikle sabah saat 08.00 akşam saat 17.00'dir. Ancak günümüz dünyasında endüstri ilişkileri hızla değişmekte ve gelişim göstermektedir. Bu değişime ayak uydurabilmek, artan rekabet ortamında fark yaratabilmek adına standart çalışma saatlerinin yerini diğer bir ifadeyle günün belirli saatlerinde yapılan çalışmaların yerini hizmetin veya üretimin 7 gün 24 saat ara verilmeksizin günün

tamamında devam edilmesine neden olmuş ve böylelikle vardiyalı çalışma sistemi otaya çıkmıştır (Bacak & Kazancı, 2014, s. 132-134).

Vardiyalı çalışma sistemi; işin veya işyerinin niteliği gereği, kesintisiz üretim gerçekleştirme gerekliliği nedeniyle sürekli olarak faaliyet gösteren işyerlerinde, günün veya haftanın tüm zamanlarında, aynı günün birbirini izleyen değişik zamanlarında farklı grup işçilerin çalışma düzenidir (Korkusuz, 2005, s. 2). Yine başka bir tanıma göre vardiyalı çalışma sistemi, fabrika ve üretim yerlerindeki personel, ekipman ve makinelerin alışılmış iş saatleri dışında da üretime devam etmesidir (Eke, & Odabaşı, 1981, s.81'den akt; Akyol Güner, 2010, s. 3). Aynı zamanda vardiyalı çalışma sistemi; üretim araç, gereç ve donanımlardan daha fazla yararlanabilme, var olan talepleri karşılayabilme ve bunun sonucunda da daha fazla kazanç, verimlilik ve kâr elde edebilmek adına ortaya çıkan bir sistemdir. Avrupa İstatistik Ofisi'nin (Eurostat) yayınladığı raporda, Avrupa Birliği'ne (AB) aday ülke olan Türkiye'deki vardiyalı çalışmanın cinsiyete göre dağılım oranları verilmiştir.

**Tablo 5:** Türkiye'de Cinsiyete Göre Vardiyalı Çalışanların Oranı (%)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Kadın</b>	7,8	7,3	7,3	7,7	8,1	8,8
<b>Erkek</b>	14	13,3	13,6	14,2	14	15,8
<b>Toplam</b>	12,3	11,6	11,7	12,2	12,2	13,7

**Kaynak:** (Eurostat, 2020).

Tablo 5'te görüldüğü üzere, Türkiye'de 2020'de vardiyalı çalışanların oranı %13,7'dir. Vardiyalı kadın çalışanların oranı yine bu yılda %8,8 iken, erkeklerin oranı ise %15,8'dir. İşgücü piyasasında daha fazla yer alan erkeklerin, vardiyalı çalışma oranları da bütün yıllarda kadınlara göre daha fazladır. Kadınlar, yoğun ve yorucu olan vardiyalı çalışma sistemini, ev-iş yaşam dengesizliği yarattığından, erkeklere nazaran daha az tercih etmektedir.<sup>4</sup> Sonuç olarak toplumsal cinsiyet kavramı özellikle kadınların vardiyalı çalışmasının önünde bir engel oluşturmaktadır. Ancak vardiyalı çalışma sistemi, genel olarak işçilerin kişisel tercihleri doğrultusunda değil, işverenlerin talepleri

<sup>4</sup> Bir tekstil fabrikasında çalışan 100 kadın işçiyle yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, medeni durumlarına bakılmaksızın tüm kadınlar, ev ve işteki ikili iş yüklerinden dolayı vardiyalı çalışmayı, diğer bir deyişle esnek iş sürelerinde çalışmayı tercih etmediklerini ifade etmiştir (Yerlikaya, Yıldırım, & Bumin, 1999, s. 31'den akt; Demirbilek, 2004, s. 85).

doğrultusunda gerçekleşmektedir (Demirbilek, 2004, s. 85). Vardiyalı çalışma sistemi için sadece işletmelerin tek taraflı menfaatlerine odaklı işleyen bir düzendir denebilir. Çalışanlar bu sistemde kâr odaklı işletmeler karşısında istedikleri gelire ulaşamadıkları gibi fiziksel ve psikolojik olarak da yıpranmaktadır (Eren, 2018, s. 1-2). Bu olumsuz sonuçların engellenebilmesi adına günümüzde vardiyalı çalışma sistemi işletmelerin inisiyatifine bağlı hareket eden bir sistem olmaktan çıkmıştır. Böylelikle vardiyalı çalışma süreci kanunlara ve çalışanların varlığına bağlı olarak değişim göstermektedir. İşletmeler açısından her zaman kâr elde edebilmek çok daha önemli olsa da sistemin insanileştirilmesi ve insani değerlere bağlı kalması devamlılığı açısından kilit öneme sahiptir (Demir & Gülşen, 2008, s. 74).

Vardiyalı çalışma sistemi gıda, hizmet ve sanayi sektörü olmak üzere hemen hemen her sektörde (Değirmencioglu, 2019, s. 114) özellikle ağır üretim gerçekleştiren fabrikalarda fabrika işçilerine, sürekli güvenliğin sağlanması gereken kuruluşlarda güvenlik görevlilerine, sağlık çalışanlarına ve özel sektör firmalarında gerekli görülen hallerde uygulanmaktadır (Selvi vd., 2010, s. 288; Akan, 2020, s. 12).

Çalışmanın saha araştırma kısmını gıda sektörü oluşturmaktadır. Gıda sektörü, Türkiye ekonomisinde ilk kurulmuş sektörlerden bir tanesidir. Cumhuriyet'in kurulmasından sonraki dönemde Türkiye'nin sanayileşme süreci gıda sektörüyle başlamıştır ve yine gıda sektörü, sanayileşmenin tamamlayıcısı olmuştur. İnsanların yaşamlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan temel ihtiyaçlardan biri beslenmedir. Gıda maddelerine duyulan ihtiyaçların ertelenememesi, hayati önem taşıması gıda arzının kesintisiz olma gerekliliğini doğurduğundan gıda sektörü, yapı itibarıyla diğer sektörlerden farklıdır. Ayrıca bu sektör istihdam, üretim ve gayri safi yurt içi hâsıla (GSYİH) gibi makro göstergeler açısından Türkiye ekonomisine katkıları dolayısıyla önemli sektörlerin başında gelmektedir (Özgöl, 2019, s. 30). Bu nedenle bir ülkenin iktisadi olarak kalkınabilmesi için, dinamik ve sağlıklı işleyen gıda sektörüne ihtiyacı vardır (Tozanlı, Donduran, & Ataay, 2007, s. 105-107).

Diğer sektörler içerisinde bu denli öneme sahip olan gıda sektörünün, ülke ekonomisi için başarısı ve bu başarının istikrarı da büyük önem taşımaktadır. Gıda sektörünün faaliyet oranlı ve istikrarlı büyümesi için, gıda üretimi yapan işletmelerin özellikle vardiyalı sistemle çalışan işletmelerin, gece vardiyasından dolayı insancıl bir anlayışla

sistemin devamlılığını sağlamaları şarttır. Çünkü gıda sektörü, emek yoğun sistemi içerisinde barındırmaktadır. İşletmelerde en önemli ve en değerli faktör insan faktörüdür (Yumuşak, 2008, s. 241). Emek yoğun sistemi içerisinde barındıran bir işletmede çalışanların; çalışma koşulları iyileştirilmeli, yaşadıkları eşitsiz durumlar dikkate alınmalı ve ortadan kaldırılmalıdır. Kötü çalışma koşulları, işletmede yaşanan eşitsizlikler sistemin işlerliğini de verimliliğini de doğrudan ve dolaylı bir biçimde etkilemektedir. Ülkeler, sistemin sürdürülebilirliğini sağladıkları ölçüde uluslararası piyasayla rekabet edilebilir konuma ulaşabilmektedir.

Gıda üretimin kesintisiz olması gerekliliği nedeniyle de bazı işverenler, işletmelerinde vardiyalı çalışma sistemini uygulamaktadır. Vardiyalı çalışma sistemi, bir grup işçinin vardiyasının bitimiyle ve diğer grup işçinin vardiyasının başlamasıyla beraber üretimin aralıksız peş peşe postalar halinde devamını sağlamaktadır (Bacak & Kazancı, 2014, s. 134). Kesintisiz üretim için dikkat edilmesi gereken, işçilerin birbirlerinin yerine alacak biçimde periyodik olarak çalışmalarını söz konusu olmasıdır. Aksi takdirde birbirlerinin yerini almayan, farklı saatlerde yapılan grup çalışmaları üretimin kesintisiz gerçekleşmemesine neden olurken, postalar halinde çalışma kapsamına girmemesine de neden olmaktadır (Yılmaz O., 2018, s. 83). Vardiyalı çalışma sistemi, en az iki grupla birlikte yürütülmektedir. Buna göre vardiyalı çalışma sistemi 2'li, 3'lü, 4'lü ya da daha fazla vardiya şeklinde olmak üzere 24 saatin parçalara bölünmesiyle birlikte gerçekleşmektedir. Bu durumda parçalara bölünen vardiyalar nedeniyle çalışma gruplarının fazla olduğu işletmelerde sabit vardiya sistemi ve dönüşümlü vardiya sistemi uygulanmaktadır (Korkusuz, 2005, s. 3; Yılmaz Ç., 2016, s. 18).

#### **1.4.1. Sabit Vardiya Sistemi**

Sabit vardiya sisteminde belli gruplar her zaman günün aynı saatlerinde çalışmaktadır. Örneğin; 3 gruplu bir vardiya sisteminde her grup aşağıda görülen saatler arasında 8'er saat çalışarak diğer gruba periyodik bir biçimde vardiyasını devretmektedir.

Grup1 08.00-16.00

Grup2 16.00-00.00

Grup3 00.00-08.00

Örnekte de görüldüğü üzere, sabit vardiya sistemi içerisinde genel olarak bu saatlerde sürekli gündüz çalışan, sürekli öğleden sonra gece yarısına kadar çalışan ve sürekli gece çalışan gruplar mevcuttur. Bu zaman dilimlerinin her birine vardiya denirken, çalışma biçimlerine de vardiyalı çalışma denmektedir (Ak, 2007, s. 5). Türkiye’de en çok sabahtan başlayıp öğleden sonra biten vardiyalı çalışmalara rastlanmaktadır (Kantar, 2017, s. 4). Bu sistemde olağanüstü bir durum veya olay söz konusu olmadıkça her çalışan kendi vardiyasında çalışmak zorundadır (Yılmaz Ç., 2016, s. 18-19). Vardiyalı çalışma sisteminin zaman dilimleri (başlangıç ve bitiş saatleri) genel olarak örnekte olduğu gibiyken, bazen işletmelerin yapısına, faaliyet işkollarına ve vardiya biçimlerine göre farklılık göstermekle beraber iş gününün gündüz, öğleden sonra ve gece çalışmaları şeklinde gerçekleşmektedir (Acarer, 1992, s. 6).

Sabit vardiya sistemiyle birlikte gece çalışanların, bu çalışma düzenine dayanma güçleri ve stres düzeyleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Özellikle evli ve çocuğu olan kadınlarda gece çalışmaları daha zor olmaktadır. Çünkü evli, çocuğu olan ve aynı zamanda vardiyalı çalışan kadınlar, toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri gereği çifte vardiya yaptıklarından, gece çalışmalarına dayanma güçleri azalmakta ve stres düzeyleri de artırmaktadır. İşverenlerin bu sistemi tercih etme nedeni ise işletme çalışanlarının belirli bir düzene rahatlıkla alışmalarını ve uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktır. Ancak gece çalışmalarının, çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz durum ve olayların hayatın normal akışını engelleyen fiziksel ve psikolojik etkileri nedeniyle, günümüz uygulamalarında yeri azalmış (Pati, Chandrawanshi, & Reinberg, 2001, s.33’ten akt; Bacak & Kazancı, 2014, s. 135), hukuki anlamda güçlü bir şekilde koruma altına alınmıştır. Ayrıca Türk İş Kanunu’nda sürekli gece çalışması kabul edilmemekte ve uygulanmamaktadır (Korkusuz, 2005, s. 3).

#### **1.4.2. Dönüşümlü Vardiya Sistemi**

Bazı işverenler, işletmelerinde sabit vardiya ve dönüşümlü vardiya sistemini birlikte uygulamaktadır (İncir, 1998, s. 25’ten akt; Korkusuz, 2005, s. 4). Bazı işverenler ise işletmelerinde sadece dönüşümlü vardiya sistemini uygulamaktadır. Bu sistemle birlikte işçiler, belirli bir program dâhilinde gündüz, öğleden sonra ve gece vardiyalarında dönüşümlü olarak çalışmaktadır. Sabit vardiya sistemine göre, dönüşümlü vardiya sistemi daha makul olarak görüldüğünden, sıklıkla uygulanmakta ve kendi içerisinde

süreksiz sistem, yarı sürekli sistem ve sürekli sistem olarak üç gruba ayrılmaktadır (Korkusuz, 2005, s. 4).

Süreksiz vardiya sisteminde işletmeler, sabit veya dönüşümlü olarak sabah-akşam ya da sabah-gece olmak üzere toplamda 16 saat çalışır. Bu sistemde hafta sonu ve bayram tatillerinde çalışılmaz, böylece çalışanlar kendilerine ve ailelerine yeterli zaman ayırabilir. Süreksiz sistem, iki gruplu veya çift vardiyalı sistem olarak da bilinmektedir. Sistem yapısı gereği yönetsel sorunların en az olduğu ve uygulaması en kolay sistemdir.

Yarı sürekli vardiya sisteminde işletmeler sabit veya dönüşümlü olmak üzere 24 saat çalışır. Genellikle üç vardiya ve üç grup söz konusudur. Gruplar sabah, öğleden sonra veya gece vardiyasında çalışır. Hafta sonları ve bayram tatillerinde çalışılmaz, yine bu nedenle çalışanlar kendilerine, ailelerine zaman ayırabilir. Ancak hafta içi işletmelerin aralıksız yoğun bir biçimde çalışması, grup sayısının artırılmadığı durumlarda gece çalışmalarının azalmamasına ve çalışanlarda sağlık sorunlarının oluşmasına sebep olmaktadır.

Sürekli sistemde ise işletmeler günün 24 saati, haftanın 7 günü, bayram tatilleri de dâhil olmak üzere aralıksız bir biçimde çalışır. En az dört grup söz konusu olurken, dört veya yedi grup sabit veya dönüşümlü olarak çalışır. Sürekli sistem üretim kapasitesinin en üst düzeyde olduğu, üretim araçlarının en etkin bir biçimde kullanıldığı, işletmelere kâr anlamında geniş açılımlar sağlayan bir sistemdir (İncir, 1998, s. 25-26'dan akt; Korkusuz, 2005, s. 4). Ancak bu sistem planlanması, örgütlenmesi ve yönetilmesi açısından diğer iki sistemden çok daha zordur ve aynı zamanda çalışanları da her anlamda en çok zorlayan sistemdir (Demirbilek, 2004, s. 79; Tanış, 2010, s. 25; Akyol Güner, 2010, s. 4).

## **BÖLÜM 2: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTİSİZLİĞİ VE VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİ ÜZERİNE TEORİK TARTIŞMALAR**

### **2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Algısının Belirleyicileri**

#### **2.1.1. Aile**

Yapılan araştırmalar sonucunda 0-6 yaş arasının bireysel kimliğin gelişimi açısından en önemli yıllar olduğu tespit edilmiştir. Çocuklara, kromozomlar hakkında herhangi bir şey öğretilmeden çok daha önce, küçük yaşlardan itibaren toplumsal cinsiyet normları öğretilir (Wiesner Hanks, 2011, s. 7). Bu nedenle bireylerin sosyo-kültürel kişiliğinin gelişimini etkileyen ilk ve en önemli sosyal çevre ebeveynler olmaktadır (Kurt, 2013, s. 337; Akkaş, 2019, s. 106).

İlk sosyalleşme sürecini ailede geçiren çocuklar, ailesinde var olan birtakım davranışları gözlemler sonucunda öğrenir ve öğrenmenin yanında zamanla bu davranışları içselleştirir (Güzel, 2014, s. 189). Aynı zamanda sadece davranışları değil fikirleri, beklentileri, değerleri ve tutumları da öğrenip içselleştirmektedir. Bütün bunlar içselleştirildiği için “normal” karşılanmakta, sorgulanmamakta, yaşam boyu sürdürülmekte ve aynı şekilde topluma aktarılmaktadır (Saygan & Pekel Uludağlı, 2021, s. 354).

Bireylerde toplumsal cinsiyet algısının olumlu ya da olumsuz bir biçimde oluşması ailenin yapısına, karşı cinsten kardeşin olup olmamasına, ebeveynlerin eğitim düzeylerine ve annelerin istihdamda yer alıp almamalarına göre farklılık göstermektedir. Örneğin 267 tane erkek öğrenciyle yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, çekirdek aileye ve tek ebeveynli aileye sahip olan, annesi çalışan öğrencilerin toplumsal cinsiyet algılarının çok daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Adana, Özvurmaz, & Taşpınar, 2020, s. 121). Ailede karşı cinsten bir kardeş varsa toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri daha da pekişmektedir. Örneğin bozulan arabasını tamire götürülen bir babanın erkek çocuğunu yanında götürmesi buna karşılık kız çocuğunun evde annesiyle birlikte ev işlerine yardım etmesi geleneksel özelliklerin ve rollerin benimsenmesine yol açmaktadır (Karasu, 2019, s. 12).

Yapılan bir araştırma sonucunda kız çocuklarının toplumsal cinsiyete ilişkin algı oluşumunda annenin etkisinin babadan daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Öngen & Aytacı, 2013, s. 4). Yine yapılan birçok araştırma sonucunda elde edilen bulgular, babaların annelere göre daha gelenekçi oldukları tespit edilmiştir. Bunun sonucunda babalar kız çocuklarına anlayışlı, yumuşak başlı ve yardımsever olmayı; erkek çocuklarına ise liderliği, özerkliği ve atılgan olmayı öğretmektedir (Gümüş, 2019, s. 33). Toplumsal ve kültürel değerlerle yetiştirilen kız ve erkek çocuklarının sonucunda da toplumsal cinsiyet eşitsizliğine onay veren kadınlar ve erkekler yetiştirilmektedir (Karatepe & Nalcı Arıbaş, 2017, s. 9).

Ebeveynlerin çocukları için seçtikleri giysiler de olumsuz toplumsal cinsiyet algısının oluşumunda etkili olmaktadır. Örneğin kız bebeği pembe, erkek bebeği ise mavi giydirmeye başlandığı andan itibaren toplumsal cinsiyet kavramı olumsuz yönde pekişmektedir. Aynı zamanda oyuncaklar da toplumsal cinsiyet özellik ve rollerin pekişmesinde etkili olmaktadır. Örneğin kız çocuklarına beslemeleri ve giydirmeleri için oyuncak bebekler ve ev içinde oynamaya teşvik eden oyuncak fırın, tabak ve çay setleri alınmaktadır. Erkek çocuklarına ise alınan oyuncak arabalar, kamyonlar ve silahlar saldırganlığı simgelerken, bu oyuncaklarla erkek çocukları ev dışında fiziksel aktivitesi yüksek bir biçimde vakit geçirmektedir (Campenni, 1999, s. 125; Yögev, 2006, s. 2).

### **2.1.2. Okul**

Toplumsal cinsiyet algısı oluşumunda aileden sonra gelen en önemli birim okuldur. Aile içerisinde başlayan özellik ve rol ayrışmaları, okuldaki eğitim süresince devam etmekte ve güçlenmektedir (Vatandaş, 2007, s. 39; Çelik, 2016, s. 9; Karasu, 2019, s. 12). Bu nedenle okulda verilen eğitimin ve doğal olarak eğitimi veren öğretmenlerin bu noktadaki rolü çok kritiktir. Öğretmenler, toplumsal cinsiyete ilişkin kalıp yargıların onaylanmasını engellemek adına kullandıkları dile özen göstermelidir. Örneğin zeki, girişken, hâkimiyet, özgüvenli olma gibi özellikleri içerecek şekilde kadınlık tanımlarını genişletmeye ve şefkatli, yardımsever, hassasiyet, kırılabilirlik gibi özellikleri içerecek şekilde de erkeklik tanımlarını genişletmeye çalışmalıdır. Kullanılan dilin önemini bir örnekle açıklayabiliriz. Amerika, Rusya, Japonya ve Avrupa'nın bazı ülkelerinde yaşayan 8-12 yaş arası 2000'den fazla çocukla yapılan bir araştırmada, kız çocuklarının

erkek çocuklarına oranla tutarlı bir biçimde yüksek okul puanlarına sahip olmalarına rağmen, erkek çocuklarını daha “zeki” olarak değerlendirdiği tespit edilmiştir (Stetsenko vd., 2000, s. 518). Bunun temel nedeni ise olumsuz toplumsal cinsiyet algısıdır. Çünkü Dünya’nın genelinde kızlar “çalışkan” erkekler ise “zeki” olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca kızların başarısızlıkları karşısında kişisel yeteneksizliğe atıf yapılırken, erkeklerin başarısızlıkları karşısında ise “zeki ama çalışmıyor” ifadesi kullanılmaktadır.

Öğrenciler her zaman öğretmenlerini model alıp dinleme eğilimi gösterir. Örnek olarak, okulda oynanacak piyes için bir kız öğrencinin yönetici rolünü oynamak istemesi, buna karşılık öğretmenin öğrenciye sekreterliği mükemmel oynarsın diyerek, öğrenciyi sekreterlik rolüne yönlendirmesi ve öğrencinin de öğretmenin yönlendirmesine uyarak fikrini değiştirmesi verilebilir. Örnekte görüldüğü üzere öğretmen cinsiyetçi bir tutum sergilemiş ve istenmeyen toplumsal cinsiyet rollerini olumluymuş gibi lanse etmiştir (Demir F. , 2019, s. 5). Örnekler bu şekilde arttırılabilir, ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta küçük yaşlardan itibaren çocuklara okulda, kalıplaşmış toplumsal cinsiyet özellikleri ve toplumsal cinsiyet rolleriyle değil; eşitlikçi tutum ve yaklaşımlarla eğitimin verilmesidir (Savaş, 2018, s. 116).

Eğitim yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Bu nedenle eğitim, yetişkinlerin de toplumsal cinsiyet algılarında farklılık yaratmaktadır. Örneğin, 23 katılımcıyla yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre katılımcılara verilen toplumsal cinsiyet eğitimi sonrası, katılımcıların toplumsal cinsiyet algısı olumlu derecede yükselmiş ve eğitim erkek katılımcılarda daha fazla etkili olmuştur. Bunun yanı sıra eğitimin, bekâr katılımcılara oranla evli katılımcılarda daha fazla olumlu sonuçlar verdiği gözlenirken, eğitim genel olarak kadın ve erkek katılımcıların toplumsal cinsiyet algısını olumlu yönde etkilemiştir (Uzun vd., 2017, s. 679).

Ders kitapları da cinsiyetçiliğin oluşumu açısından oldukça önem taşımaktadır. Yapılan birçok araştırma sonucu ders kitaplarının metin ve resim analizlerinde cinsiyetçi bakış açısından izler taşıdığı görülmektedir (Tezer Asan, 2010, s. 66-67). Kitaplarda kadınlar erkeklerden daha az yer almakta ve yer aldıkları kısımlarda ise kadınlar, en çok temizlik ve yemek yapan; bulaşık ve çamaşır yıkayan; çocuk ve yaşlı bakan kişiler olarak anlatılmakta ve resmedilmektedir. Kadınların asıl rollerinin (istihdamda yer alsalar bile)

ev içerisinde olduğu vurgulanmaktadır. Erkekler ise her zaman karar verici, evin giderlerini karşılayan ve iş hayatıyla ilgili etkinlikler içinde anlatılmakta ve resmedilmektedir (Vatandaş, 2007, s. 40: Kırbaşoğlu Kılıç & Eyüp, 2011, s. 129). Sonuç olarak kadın figürler “özel” erkek figürler ise “kamusal” nesne ve alanlarla ilişkilendirilmektedir. Ancak ders kitapları, ihtimalleri sınırlandırmaktan çok, olabildiğince geniş etkinlik ve modeller sunarak çocukların kişisel gelişimlerine katkıda bulunmalıdır (Esen & Bağlı, 2002, s. 143-152). Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi (CEDAW) öncesi ve sonrası için ders kitaplarında yer alan toplumsal cinsiyet eşitliği faktörünün değerlendirmesi üzerine bir çalışma yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre CEDAW öncesi (1977-1979) ve sonrası (2013-2014) ortaokul Türkçe ders kitapları karşılaştırıldığında günümüz ders kitaplarının cinsiyetçi tutumlara yönelik birtakım iyileştirmeler söz konusu olmuştur. Örneğin, eski ders kitaplarındaki görsellerde kadınlar sadece ev hanımlığıyla anlatılıp resmedilirken, yeni ders kitaplarındaki görsellerde kadınlara 17 farklı mesleğin yüklendiği tespit edilmiştir (Kükreler & Kıbrıs, 2017, s. 1369-1378).

### **2.1.3. Kitle İletişim Araçları**

Yazılı, görsel, işitsel ve sosyal paylaşım ortamları olarak karşımıza çıkan televizyon, sinema, radyo, dergi, gazete, internet, karikatür gibi birçok iletişim kanalı, kadın ve erkeğin özellik ve rollerini kategorize ederek, toplumsallaşma sürecinin ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yeniden üretilmesinde az veya çok etkili olmaktadır (Baran, 1995, s. 26: Karasu, 2019, s. 15).

Televizyon, kitle iletişim araçlarının başında gelmektedir. Çünkü televizyona cinsiyet, yaş grubu, eğitim düzeyi ve toplumsal sınıf fark etmeksizin günümüzde herkes tarafından ulaşılabilir (Yüksel N. A., 1999, s. 72). Televizyonun etkisiyle bireyler, çocukluk dönemlerinden itibaren birtakım toplumsal ileti ve kodlara maruz kalmaktadır (Gündüz Kalan, 2010, s. 78-81). Özellikle televizyon reklamları görsel ve işitsel olması, kısa ve net olması, tekrar tekrar izlenebilmesi nedeniyle toplumsal cinsiyet özellik ve rollerinin öğrenilmesine ve pekiştirilmesine yardım eder (Akkaş, 2019, s. 107). Bu denli öneme sahip olan televizyon reklamlarının toplumsal cinsiyet kalıp yargıları açısından tespit edilmesi, incelenmesi ve iyileştirilmesi oldukça kritiktir. Örneğin, Türkiye’de Kinder’in yayımlanan üç televizyon reklamı tespit edilip

incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, anne rolündeki kadın evde mutfakta görülmekte ve çocuklarıyla ilgilenmektedir. Baba rolündeki erkek ise işten gelmektedir. Kız çocuklar evde bebekleriyle evcilik oynarken, erkek çocuklar ise dışarıda top oynamaktadır (Gündüz Kalan, 2010, s. 87). Reklamlarda ana karakterler bakımından da bir eşitsizlik söz konusudur. Örneğin, Reklamverenler Derneği ve Bahçeşehir Üniversitesi Reklamcılık Bölümü iş birliğiyle yapılan bir araştırmada, 2007-2018 yılları arasındaki ödül almış 489 televizyon reklamı incelenmiş ve inceleme sonuçlarına göre, reklamda kullanılan ana karakterlerin %35'ini kadınlar oluştururken, %65'ini erkekler oluşturmaktadır. Ancak bazı reklamlar kadınlara ve erkeklere yönelik kalıp yargıların kırılmasını ve dönüştürülmesini içermektedir. Örneğin, “Elidor: Saçımız da uzun aklımız da” reklamı “güçlü” kadın imgesini ortaya koymaktadır (Limon & Çalış Zeğerek, 2021, s. 76-90). Burada kadınlara yönelik toplum tarafından sıklıkla dile getirilen “saçı uzun aklı kısa” deyimine göndermede bulunurken, daha önce de bahsedildiği üzere kadınların saçının boyuyla aklı arasında bir bağ bulunmadığına dikkat çekilmiştir. Aynı zamanda reklamlarda yıllar içerisinde iyileştirmeler de söz konusudur. Örneğin, 1960-1990 yılları arasındaki reklamlarda kadınların toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin karşılaştırmalarının yapıldığı çalışmanın sonuçlarına göre, 1960'lı yıllara ait reklamlarda kadınlar evlerinde, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini sergilemektedir. 1970'li yıllara gelindiğinde kadınlar ev dışında sosyal çevre edinmeye başlamıştır. 1980'li gelindiğinde ise kadınlar meslek sahibi olarak görülmektedir. Ancak bu meslekler toplumsal cinsiyet rollerininin devamlılığını sağlayan öğretmen, hemşirelik, terzi, aşçılık vb. mesleklerdir (Yılmaz R. A., 2007, s. 143). Görüldüğü üzere iyileştirmeler söz konusu ancak yeterli değildir.

Televizyon reklamlarının yanında dizi, film ve çizgi filmlere yönelik genel bir değerlendirme yapıldığında ana karakterler çoğunlukla yine erkektir ve kadınlar çoğunlukla yine ev işleriyle meşguldür ve herhangi bir işte çalışmamaktadır. Çalışanlarsa alt düzeylerde çalışmakta, yaptıkları işle özdeşleşmemekte ve eşlerine bağımlı, çocuklarına bakım verici kişiler olarak sunulmaktadır. Buna karşılık erkekler kadınlara karşı daha üstün ve hak sahibi olarak sunulmaktadır (Kaşdarma, 2018, s. 2450). Bu yaklaşıma sahip olan kitle iletişim araçları bireylere çocukluktan itibaren erkeklerin kadınlardan daha güçlü olduğunu, kadınların ise zayıf olduğunu empoze etmektedir.

Bir diğer önemli medya aracı ise internettir. Çağımızın iletişim araçlarından biri olan internete 7'den 70'e artık herkes rahatlıkla ulaşabilmektedir. İnternet aracılığıyla sanal ortamdaki; facebook, instagram, twitter ve youtube vb. yeni kitle iletişim araçları olarak kullanılan sosyal medya ağları da kalıp yargıları ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini pekiştirmektedir (Yüksel N. A., 1999, s. 72; Akkaş, 2019, s. 107). Bu durumun önüne geçebilmek için eşitsizliği sürdüren ve pekiştiren her türlü unsurdan sosyal medya arındırılmalı ve arındırma işlemi doğal bir sürecin işleyişı gibi görülmeli, görev olarak düşünülmemelidir. Ancak bu sayede olumlu yönde sürdürülebilir gelişmeler kaydedilebilir (Çelik, 2016, s. 9).

#### **2.1.4. Din**

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği algısının oluşumunda etkili olan belirleyicilerinden birisi de dindir. Din, bireysel veya kolektif insan hayatının her evresinde derin bir biçimde hissedilmekte ve toplumlarda belirgin bir tavra yol açmaktadır (Gürhan, 2010a, s. 61-62). Din, bir inanç sistemidir. İnançlar dogmatik, kutsal değerlerdir ve soyut olarak zihinlerimize yerleşip gelişim göstermektedir. Dini inançlar, uygulanmaya başlanmasıyla birlikte somutlaşmakta (Günay U., 2000, s. 5) ve zaman zaman insanlar tarafından toplumsal düzen adı altında yeniden yorumlanmaktadır. Böylelikle yaşam pratiklerinde farklılaşmalar meydana gelmektedir (Karakaya H., 2018, s. 45-46).

İslamiyet öncesi dönemde Türk toplumlarında toplumsal cinsiyet eşitsizliği yok denecek kadar az bir boyutta seyretmiştir. Bu dönemde Türk kadınları toplumdan izole edilmemiş, hayatın içerisinde yer almış ve erkeklerin gerisinde kalmamıştır. Kadınlar tabu olarak görülmediği için de destanlarda, efsanelerde, hikâyelerde, savaşlarda ve dini, siyasi, insani sahalarda erkeklerle beraber olmuştur. Dolayısıyla kadın-erkek ilişkileri ve kadınların toplum içindeki yeri, hemen erkeğin yanı başı olmuş hatta kadınlar bazen erkeklerin önüne dahi geçmiştir (Aksoy İ., 2017, s. 8-9).

Türklerin İslam dinini kabul etmeleriyle birlikte önemli farklılıklar meydana gelmiştir. Bu farklılıklar kuşkusuz özellikle Türk kadını için kaçınılmaz hale gelmiş ve Türk kadınlarının hayatlarında birçok değişime sebep olmuştur (Bingöl, 2014, s. 111). İslamiyet'in kabulüyle birlikte Türk kadınının, toplumsal hayattaki özellik ve rolleri sınırlandırılmıştır. Örneğin, akrabalık dışında kadınların erkeklerle insani ilişkileri söz konusu olamaz anlayışı yaygın bir hal almaya başlamıştır. Yine bu dönemde kadınlara

doğurganlık, eşe sadakat, ev işlerinde beceriklilik, çevreyle uyumlu olma, itaatkârlık, sessizlik gibi özellik ve roller uygun görülürken, erkekler içinse bu özellik ve roller içerisinde sadece çevreyle uyumlu olma uygun görülmüştür (Günay U., 2000, s. 8).

Yapılan araştırmalar dinine düşkün olan toplumların, kadınların hayatlarına daha fazla müdahale ettiklerini göstermektedir. Bu sebepten dolayı kadınların statüsü, erkeklerin geresinde kalmıştır (Günlü, Pala, & Rahimi, 2014, s. 141). Örneğin bu dönemde kadınlar, erkeklerin yarısı kadar mirastan pay almış ve kadınların mahkemede yaptıkları şahitlikler erkeklerin şahitliğinden değersiz görülmüştür. Yine bu dönemde kadınların ücret karşılığı çalışmalarına izin verilmemiştir (Özdemir, 2009, s. 8). Dolayısıyla İslam dininin, kadınların eski aktifliğini ve özgürlüğünü kısıtladığı görüşü yaygınlaşmıştır. Aslında dinin meşrulaştırma işlevi oldukça yaygın olduğundan, tüm bu yaşanan farklılıkların faturası İslam dinine kesilmek istenmiştir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet özellik ve rol ayrışması din adı altında meşrulaştırırken, dinin gerekleri gibi gösterilmektedir. Bunun sonucunda kadınlar ikincil plana atılmakta, özel ve kamusal alandaki ilişkilerde eşitliliği sağlayacak ve kadınların ikincil konumlarının iyileştirilmesine yönelik yeniden yapılandırmalar engellenmektedir (Okumuş, 2003, s. 80 & Berktaş, 2006, s. 63-64'ten akt; Gürhan, 2010a, s. 62). Ancak yaygın görüşün aksine bu olumsuz olay ve durumlar İslam dininin özünden kaynaklanmamakta, birçok hadisin farklı yorumlanmasından ve uydurulmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü Kur'an-ı Kerim, kadın-erkek eşitliğini 14 asır öncesinde mutlak bir biçimde ortaya koymuştur. Örneğin şahitlikle alakalı bütün ilgili ayetler incelendiğinde kadınların şahitliğinin erkek şahitliyle denk olduğu görülmektedir (Akdemir, 1997, s. 250-252).

Tüm bu farklılıkların ve olumsuz durumların önüne geçebilmek adına İslamcı feministler, Kur'an'ın indiği dönemin kültürünü ve şartlarını göz önünde bulundurarak, kadınlara duyarlı bir biçimde yeniden yorumlanmasını istemektedir. Çünkü İslam'ın özünde kadın-erkek eşitliğinin söz konusu olduğunu ispat etmeye çalışmaktadırlar (Gürhan, 2010b, s. 368-381).

Sonuç olarak bütün bu toplumsal cinsiyet eşitsizliği algısının belirleyicileri ayrı ayrı önemlere sahiptir. Türkiye'de genellikle olumsuz toplumsal cinsiyet algısı söz konusudur. Yapılan bir anket çalışması da bu durumu özetler niteliktedir. Toplumsal cinsiyet algısı bakımından, 18 yaş ve üzeri olmak üzere 7 farklı bölge ve 70 farklı ilden

toplamda 2630 kişiye yapılan anketin analiz sonuçlarına göre, Türkiye’de bireylerin olumsuz toplumsal cinsiyet algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Kadınların hâlâ sadece ev ve çocuk işleriyle ilgili olması gerektiği ve yine kadınların temel rollerinin, sorumluluk alanlarının sadece aile olması gerektiği düşünülmektedir. Bu noktada çalışan annelerin çocuklarıyla ilgilenemediği, çalışmayan annelerinse çocuklarıyla her zaman yakın ilişkiler kurabileceği düşünülmektedir. Yine benzer biçimde, bu yaklaşımlara ek olarak kadınların çalışıp para kazanmalarına gerek olmadığına, çalışmayıp evde ev işleriyle ilgilenmelerinin, evde sıcak bir yemeğin pişmesinin daha önemli olduğu düşünülmektedir. Bütün bunların yanında hâlâ kadınların, eşlerinin sözünden çıkmayan, onların sözünü dinleyen kişiler olması gerektiği de savunulmaktadır (Savaş, 2018, s. 115). Olumsuz toplumsal cinsiyet algısıyla gelen toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlar aşağıda ayrıntılı olarak incelenmiştir.

## **2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Getirdiği Sorunlar**

### **2.2.1. Yoksulluk**

Eşitsizlik bağlamının negatif kutbunda bulunan en görünür kesimi kadınlar oluşturmaktadır. Bu nedenle de kadınlar, toplumsal cinsiyet özellik ve rollerinden kaynaklı oluşan eşitsizlikler nedeniyle erkeklere oranla yoksulluk riskine daha fazla maruz kalmakta ve yoksulluğu daha derin bir biçimde yaşamaktadır. Toplumsal olarak onaylanmış kalıp yargıların devamlılığı da yoksulluğun giderek kadınlaşmasına sebep olmaktadır (Açıkgöz, 2010, s. 49; Tire, 2017, s. 98-103).

Yoksulluğun kadınlaşması kavramı, ilk kez Diane Pearce tarafından 1978’de kullanılmıştır. Pearce bu kavramı, 1950-1970 yılları arasında Amerika’da kadınların işgücüne katılma oranlarının yükselmesine rağmen yoksulların 2/3’ünü yine kadınların oluşturduğunu ve ekonomik konumlarının iyiye gitmediğini aksine daha kötüye gittiğini ifade etmek amacıyla kullanmıştır (Ünlütürk Ulutaş, 2009, s. 25). Kadın yoksulluğu, sadece gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin değil, Dünya’nın bir sorunudur. 1990’dan itibaren Birleşmiş Milletler (BM) Konferanslarında, özellikle Kopenhag Dünya Kalkınma Zirvesi ve Pekin 4. Dünya Kadın Konferansı’nda kadınların yoksulluğunun bir Dünya sorunu olduğu doğrulanmıştır. 1995’teki Kopenhag Zirvesi’nde konferans metninde kadınların erkeklere göre mutlak bir yoksulluk

içerisinde oldukları tekrarlanmıştır. Yine 1995'teki Pekin 4. Dünya Kadın Konferansı'nda da yoksulluk kadımla özdeşleştirilmiş ve yoksulluğun kadımlaşması kavramı sıklıkla kullanılmıştır (Ecevit, 2003, s. 85: Ünlütürk Ulutaş, 2009, s. 25: Şener, 2012, s. 55).

Toplumsal yeniden üretim olarak adlandırılan işlerin, tüm Dünya'da kadınların rolü olarak görülmesi ve kadınlar tarafından üstlenilmesi (Bhasin, 2003, s. 31), kadınların eğitim hizmetlerinden yararlanamamalarına, istihdama katılamamalarına sebep olmaktadır. İstihdama katılanlarsa kötü, güvencesiz işlerde sendikasız, kayıt dışı<sup>5</sup> olarak ve uzun çalışma saatlerine karşılık düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır. Aynı zamanda çoğu kadın, eğitim seviyesi ve aldığı ücret seviyesi fark etmeksizin kazanç sağladığı gelir hakkında söz sahibi olmamakta gelirden yoksun bırakılmaktadır. Bunun sonucunda da kadınların yoksulluğu aynı evin içerisinde dahi erkeklerden daha fazla olabilmektedir (Kaymak, 2011, s. 15: Şener, 2012, s. 55: Alptekin, 2014a, s. 16).

BM'nin ortaya koyduğu verilere göre, Dünya'da her 10 kadından sadece 1'i kendi kazandığı gelir üzerinde söz hakkına sahiptir. Erkeklerin, kadınların gelirlerine devamlı olarak el koyması, kadınların yoksulluğunu sürekli hale getirmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayan kilit faktörlerden biri ekonomik özgürlük olduğundan ve kadınlar ekonomik özgürlüklerinden yoksun bırakıldıklarından var olan eşitsizlik de derinleşmektedir (Kazemi, 2004, s. 258: Özbek & Köşk, 2018, s. 46-47). Uluslararası yapılan çalışmalara ait veriler de bu durumu somut olarak ortaya koymaktadır. Bu verilere göre, Dünya'da toplam işgücünün 2/3'ünü kadınlar oluşturmakta, gıdanın %50'sini kadınlar üretmektedir. Dolayısıyla kadınların günlük çalışma süreleri erkeklerden %25 daha fazladır. Bu verilere rağmen kadınların geliri, Dünya gelirinin sadece %10'u kadarken, Dünya varlığının sadece %1'i kadınlara aittir (Ecevit, 2003, s. 85) ve kadınlar, Dünya'daki yoksulların %70'ini oluşturmaktadır (Bhasin, 2003, s. 34: Akın & Demirel, 2003, s. 73).

---

<sup>5</sup> Sosyal sigorta sisteminin kapsamının dışında kalmak yaşlılık döneminde kadınların refahını daha da azaltmaktadır. Bu durum ise toplumsal cinsiyet uçurumunun temel nedenlerindedir (Elveren, 2015, s. 70-74).

Amartya Sen, gelir azlığını yoksulluğun başlıca nedeni olarak kabul etmektedir ancak yoksulluğu, gelir azlığından ziyade temel kapasitelerden yoksunluk olarak ifade etmektedir. Sen'in yaklaşımına göre, kadınlar temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmekte buna karşılık eğitim ve sosyal faaliyet alanlarında kendilerini gerçekleştirebilecekleri belirli bir yaşam standardına ulaşamamaktadır. Bu durum bize kadınların yaşamlarını bir şekilde idame ettirebildiklerini fakat sosyal açıdan yoksun olduklarını dolayısıyla yapabilirlerini yitirdiklerini ya da zaten yapabilirliklerine hiç ulaşamadıklarını göstermektedir (Yılmaztürk, 2016, s. 772). Kapasite yaklaşımı, yoksulluğa toplumsal cinsiyet olgusuyla bakılmasını (Kaymak, 2011, s. 69) ve aynı zamanda günümüzde yoksulluğa ve yoksullukla mücadele konusuna daha insancıl bir şekilde yaklaşılmasını sağlamıştır. Ayrıca kapasite yaklaşımı, 1990'dan itibaren BM tarafından yayınlanan İnsani Gelişme Raporlarında yer alan insani gelişme yaklaşımının teorik alt yapısını oluşturmuştur (Metin, 2014, s. 6316-6318). Bu nedenle Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), kapasite yaklaşımıyla paralel olarak yoksulluk tanımını sadece parasal açıdan yapmamıştır. UNDP'ye göre yoksulluk: "*İnsani gelişim için gerek duyulan fırsatlardan (yaşam boyu sağlık, yaratıcı bir hayat, ortalama bir hayat standardı, özgürlük, kendine güven, saygınlık) yoksun olma*" şeklinde tanımlanmıştır (Uzun A. M., 2003, s. 157).

Toplumsal kalıp yargıların yüksek olduğu toplumlarda cinsiyetçi işbölümlerinin devam etmesi, kadınların yoksulluktan kurtulamamasına (Tire, 2017, s. 109) ve yoksulluğun gelecek nesillere doğrudan ve dolaylı bir şekilde aktarılmasına sebep olmaktadır (Gerşil, 2015, s. 165). Kadınlar, toplumsal yeniden üretim olarak adlandırdığımız iş yüklerinin azaltılması sonucunda istihdama katılabilir aynı zamanda yoksulluğun toplumsal cinsiyet olgusuyla tespit edilmesi, iyileştirilmesi durumunda da özerkliğe sahip olabilir ve böylelikle yoksulluktan kurtulabilir (Bhasin, 2003, s. 64: Alptekin, 2014a, s. 21-22).

### **2.2.2. Şiddet**

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en önemli sorun alanlarından biri de şiddettir (Demirgöz Bal, 2014, s. 23). Şiddet; güç, zorlama ve baskı yoluyla gerçekleşen, kişide kalıcı bedensel ve ruhsal zarara neden olan söz, tutum ve hareketlerin tamamı olmakla birlikte (Yağbasan & Aydemir, 2018, s. 328) toplumlarda farklı türlerde meydana gelen

bir insan hakkı ihlalidir (Çalışkan & Çevik, 2018, s. 228) ve genellikle, toplumsal cinsiyet temelli olarak asimetrik güç ilişkilerinden doğmaktadır.

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet, hem kadınların hem de erkeklerin bir sorunudur. Örneğin kadınların toplumsal normların dışına çıkmaları, hiyerarşik, geleneksel konum ve durumlara direnmeleri, kamusal ya da özel alanda ataerkil sisteme meydan okumaları sonucunda şiddet görme risklerinin artması öngörülmekte (Gartner & McCarthy, 1991, s. 289) aynı şekilde toplumsal cinsiyet özellik ve rollere uygun davranış sergilemeyen erkekler alay konusu olabilmekte, şiddete maruz kalabilmektedir (Bükecik & Özkan, 2018, s. 36). Ancak toplumsal cinsiyete dayalı şiddet mağdurları genellikle kadınlardır. Bu nedenle şiddetin etkileri kadınlarda erkeklere oranla daha fazla görülmektedir. Kadınlar, yalnızca kadın olmalarından dolayı orantısız bir biçimde şiddete maruz kalmaktadır ve bu şiddetin kaynağını ise genellikle kadınlara ve erkeklere toplum tarafından etiketlenen özellikler ve roller oluşturmaktadır (Özbilen & Soygüt Arslan, 2012, s. 374-385; Erol, 2013, s. 192). Bu nedenle kadınlar etnik köken, din, sınıf, coğrafi sınır, eğitim düzeyi, ekonomik ve sosyal statü fark etmeksizin toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalma riskiyle karşılaşmaktadır (Başar & Demirci, 2015, s. 41-43; Ataklı Yavuz, 2016, s. 90) ve yapılan arkeolojik çalışmalar sonucunda kadına yönelik şiddetin insanlığın doğduğu günden günümüze kadar varlığını koruduğu gözlemlenmiştir. Aynı zamanda şiddetin uygulayıcısı genellikle mağdurların yakınları (baba, erkek kardeş, erkek arkadaş, eski erkek arkadaş, eş, eski eş) olmaktadır (Yazıcı & Değer Şahbaz, 2020, s. 131-134).

Erkekler, kendilerini ifade edemediklerinde, kendilerine ve diğerlerine bir “erkek” gibi yaşadıklarını göstermek amacıyla şiddete başvurmaktadır (Güneş, 2016, s. 279). Sosyolog Cenk Özbay erkekler tarafından uygulanan toplumsal cinsiyet temelli şiddetin, “daha iyi bir erkek olmak” ve “erkekliği pekiştirmek” üzerinden normalleştirildiğini ve erkeklerin kadınlar üzerindeki tahakkümlerini kaybetmemek adına verilen çaba olduğunu belirtmektedir (Tuğ Onaran, Balsoy, & Haydari Pakkan, 2021, s. 7). Erkekler, şiddeti toplumsal cinsiyet olgusu nedeniyle ona atfedilen bir özellik ve rollerin gereği olduğunu düşünür ve faul durumu olurlar. Bütün bunların sonunda da şiddet geleneksel bir hal alır (Bhasin, 2003, s. 22; Kahraman vd., 2014, s. 815; Yağbasan & Aydemir, 2018, s. 329). Gelenekselleşme sonucu şiddet, kadınlar tarafından haklı gerekçelere dayandırılmakta ve bunun sonucunda da kadınlar şiddete karşı sessiz kalmaktadır

(Şimşek, 2011, s. 121). Ancak şiddetin hiçbir şekilde haklı bir gerekçesi yoktur. Şiddet eylemlerinin kadınlar tarafından haklı gerekçelere dayandırılması, şiddete sessiz kalınması şiddet eylemlerinin artmasına ve şiddetin meşrulaştırılmasına neden olmaktadır. Bu durum ise şiddete karşı çözüm yollarının önündeki en büyük engeli oluşturmaktadır. Hal böyle olunca şiddet içermeyen bir toplum oluşturmak daha zor hale gelmektedir (Bükecik & Özkan, 2018, s. 33-34).

Kadına yönelik şiddetin birçok nedeni bulunmaktadır fakat şiddetin asıl nedenini kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikler oluşturmaktadır (Çakır Parmaksızoğlu, 2011, s. 12). Bu nedenle şiddet, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinden önemli ölçüde beslenmekte ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin şiddeti sıradanlaştırma, normalleştirme ve görünmez yapma potansiyeli yüksektir (Tuğ Onaran, Balsoy, & Haydari Pakkan, 2021, s. 5-6). Ancak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması durumunda şiddet engellenebilir (Çalışkan & Çevik, 2018, s. 228; Yazıcı & Değer Şahbaz, 2020, s. 147; Gök & Ersoy, 2021, s. 531). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sonucu kadına yönelik şiddet engellenemediğinde ve tutarlı bir biçimde tekrarlandığında şiddetin en ağır sonucu olan kadın cinayetleri meydana gelmektedir (Yılmaz & Ören, 2021, s. 46-47).

Kadın cinayetleri, kadına yönelik şiddetin bir uzantısıdır. Kadın cinayetleri kavramı da cinsiyetler arası eşitsiz güç ilişkilerinden, kadınların toplumsal cinsiyet özellikleri ve rollerinden kaynaklı olarak öldürülmeleri anlamında kullanılmaktadır (Gazioğlu, 2013, s. 98). Son yıllarda kadın cinayeti oranı önemli ölçüde artmaktadır. Dünya sıralamasında kadın cinayet oranında Türkiye, 151 ülke arasından 67. sıradadır. Kadın cinayetlerinin %97'si erkekler tarafından işlenmekte ve faillerin %77'si eğitimsiz ve ilkökul mezunu kişilerden oluşmaktadır (Sarıoğlu, 2021). Bu nedenle ilk yapılması gereken şey bütün eğitim müfredatlarında toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın-erkek eşitliği, kadın özgürlüğü ve kadın hakları konularına yer vererek eğitimin desteklenmesini sağlamaktır. Çünkü eğitim, toplumsal cinsiyet algısının olumlu yönde değişmesine, şiddet oranlarının dolayısıyla cinayet oranlarının düşmesine yardımcı olan en önemli faktörlerdendir.

### **2.2.3. Dışlanma**

Toplum, ideal kadın ve erkeği belirlemiştir. Topluma göre kadın ve erkeğin konuşma üslupları, giyim kuşamları, kendilerini ifade ediş şekilleri ve davranış kodları birbirinden farklıdır (Sevim, 2013, s. 31). Bu ayrıştırıcı toplumsal cinsiyet algısı

nedeniyle kadınlar ve erkekler değişik şekillerde toplumdan dışlanmışlardır. Dışlanma da toplumların geleneksel kalıplar etrafında özellik ve davranış şekilleri geliştirmeleri, kendilerini de bu özellik ve davranış şekilleriyle doğal, normal ve olması gereken şekilde tanımlamalarından kaynaklanmaktadır. (Livberber, 2014, s. 45). En çok dışlanan gruba ise lezbiyen, gey, biseksüel, transseksüel ve interseks (LGBTİ+) bireyler oluşturmaktadır (Yağbasan & Aydemir, 2018, s. 343).

Dışlanmanın altında yatan en önemli gerekçe ise heteroseksizmdir. LGBTİ+'lerin maruz bırakıldığı eşitsizlik biçimleri ve dışlanma pratikleriyle homofobi, bifobi, transfobi gibi korku, ön yargı ve nefrete dayalı davranış ve tutumlar; toplumun heteroseksizm ideoloji ve heteronormatif yapısından bağımsız olarak incelenemez (Altunpolat, 2017, s. 2). Heteroseksizm, kaynağını olumsuz toplumsal cinsiyet olgusundan almakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en önemli araçlarından birisini oluşturmaktadır (Alden & Parker, 2005, s. 324-325; Alptekin, 2014b, s. 205). Heteroseksizm, karşı cinsten bireyler arasındaki ilişkileri, cinsel yönelimi normal olarak algılar ve meşru olarak kabul eder bunun haricindeki tüm cinsel yönelim ve kimliklerin tamamını marjinalleştirir ve reddeder. Heteronormativite ise heteroseksüelliğin toplumsal norm olarak kabul edilmesidir (Altunpolat, 2017, s. 2).

Homoseksüellik/eşcinsellik kavramı ise Dünya'da ilk kez 1868'de Alman-Macar gazeteci Karl Maria Benkert tarafından kullanılmıştır. John Addington Symonds ve Havelock Ellis'un 1897'de birlikte yazdıkları Sexual Inversion (Cinsel Terslik) adlı kitapta eşcinselliğin tedavi edilmesi gereken, doğuştan gelen bir hastalık olduğu fikri öne sürülmüştür. 1973'e kadar yapılan mücadeleler sonucunda ilk olarak Amerikan Psikiyatri Birliği (APA), eşcinselliği bir hastalık olarak tanımlamaktan vazgeçmiştir. 17 Mayıs 1990 tarihinde ise Dünya Sağlık Örgütü (WHO), aldığı radikal bir kararla eşcinselliği, Uluslararası Hastalık Sınıflandırması (ICD) listesinden kaldırmıştır (Altunpolat, 2017, s. 9-10). Ancak toplum tarafından dışlamalar, homofobik söz ve davranışlar günümüzde varlığını hâlâ göstermektedir.

Homofobi eşcinsellikten duyulan hoşnutsuzluk anlamına gelmekte ve bu kavram genel olarak ele alındığında ise ikili cinsiyet sistemine sahip olmayan, diğer cinsel kimlik ve cinsel yönelimlere sahip olan LGBTİ+'leri içermektedir (Lock & Kleis, 1998, s. 427). Aile içerisindeki homofobik davranışlar psikolojik şiddet ve fiziksel şiddet şeklinde

görüldürken (Şah, 2012, s. 26), okulda ise genellikle psikolojik şiddet şeklinde görülmektedir. Bu tür durumlarda LGBTİ+’li bireyler evden ve okuldan kaçarak çözüm yolu arama eğilimi göstermektedir. Elbette ki çözüm bu değildir, çözüm var olan sorunun kaynağına inmektedir. Sorunun kaynağını ise eğitim oluşturmaktadır. Okulda ve evde verilen eğitim, toplumsal cinsiyet özellik ve rolleri doğrultusunda verildiğinden, olumsuz toplumsal cinsiyet algısı oluşmakta ve bunun sonucunda da küçüklükten itibaren çocuklarda LGBTİ+’li bireylere karşı nefret, ön yargı söz konusu olmaktadır (Danyeli Güzel, 2017, s. 45).

Bireylerin LGBTİ+’lere yönelik tutumları toplumsal cinsiyet algı düzeylerine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Daha öncede bahsedildiği gibi erkekler toplumsal cinsiyet özellik ve rollerini daha çok benimsemekte ve bu nedenle erkeklerde olumsuz toplumsal cinsiyet algısı çok daha yüksek olmaktadır. Bu durumda da erkeklerin eşcinsellere yönelik tutumları kadınlara göre daha katı olmakta ve dolayısıyla erkekler daha fazla homofobik olmaktadır. Çünkü homofobi, toplumsal cinsiyet özellik ve rollerinin katı olmasıyla alakalı bir kavramdır. Eşcinsel erkekler genellikle hassas, iyi kalpli, duygusal, iyi bir dinleyici olan aynı zamanda konuşkan kişilerden oluşmaktadır. Bu özellikler toplum tarafından kadınlara etiketlendiğinden “kadınsı” özelliklerin eşcinsel erkeklerde bulunması aynı zamanda eşcinsel erkeklerin, toplum tarafından erkeklere etiketlenen “erkeksi” rollerin dışına çıkmaları homofobiye maruz kalmalarına neden olmaktadır (Madon, 1997, s. 681).<sup>6</sup>

LGBTİ+’li bireyler, cinsel kimlik ve cinsel yönelimleri nedeniyle yaşadıkları eşitsizliklerden kaynaklı olarak evde, okulda, hastanede, iş yerinde, karar alma mekanizmalarına katılımda, sosyal medyada kısacası hayatın her alanında dışlanmaya maruz kalmaktadır (Danyeli Güzel, 2017, s. 41: Karataş, 2021, s. 459). Eğitim, dışlanmanın önüne geçmenin ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının en etkili yoludur. Olumsuz toplumsal cinsiyet algısıyla verilen eğitim sonucu doktor, hemşire olan bireyler, LGBTİ+ bireylere farklı davranabilmektedir. Sağlık çalışanlarının ön yargılı ve aşağılayıcı tutumları sonucunda hastaneye yatması gereken kişinin gerekli olduğu halde hastaneye yatırılmaması, tedavisinin yapılmaması ve başka hastaneye sevk

---

<sup>6</sup> Cinsel azınlık gruplarından olan 85 eşcinsel erkekle yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre, homofobinin aynı zamanda ikili cinsiyet sistemine sahip olan toplumsal cinsiyet özellik ve rollerinin cinsel azınlık gruplarının ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyerek depresyona, anksiyeteye neden olduğu tespit edilmiştir (Odabaşı, 2020, s. 61).

edilmesi LGBTİ+'lerin sağlık alanındaki yaşadıkları dışlanmalara örnek verilebilir (Danyeli Güzel, 2017, s. 18-19).<sup>7</sup>

İş yerlerinde de durum farklı değildir. Yapılan çalışmalar iş yerlerindeki dışlanmayı ortaya koymaktadır. 15 LGBT'li katılımcıyla yapılan bir çalışmanın sonucuna göre, katılımcıların büyük bir kısmı cinsel kimlikleri ve cinsel yönelimleri nedeniyle belirli meslekleri seçmeye mecbur kaldıklarını, iş yerinde ise sürekli olarak mobbinge ve eşitsizliğe maruz kalarak alay konusu olduklarını, tacize uğradıklarını belirtmişlerdir (Danyeli Güzel, 2017, s. 46). Yine 17 LGBT+ katılımcıyla yapılan bir çalışmada katılımcılar iş yerlerinde hakarete uğradıklarını, küçümsendiklerini aynı zamanda işe alımlarda, işten çıkarmalarda, terfilerde eşitsizliğe maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Bu durumlarla başa çıkabilmek adına da iş yerlerinde genellikle cinsel kimliklerini gizleme yoluna gittiklerini belirtmişlerdir (Özgünlü, 2019, s. 57-58). Ayrıca LGBTİ+'li bireyler sosyal medyada da (twitter, instagram, facebook vb.) gerçek kimliklerini gizleyerek, anonim bir şekilde birbirleriyle iletişim kurmaktadır (Karataş, 2021, s. 460). Ancak cinsel kimlik ve cinsel yönelimlerin gizlenmesi sonucunda dışlanmaya maruz kalmamakta aslında bir dışlanma türüdür.

Yine Danyeli Güzel'in yaptığı çalışmada katılımcılara, "Siyasi olarak hak ve çıkarlarınızı temsil eden bir çevrenin varlığı söz konusu mudur?" sorusu sorulduğunda katılımcıların çoğunluğu "hayır" cevabını vermiştir. Bu durum LGBT'li bireylerin siyasi alanda da söz sahibi olmadığını bize göstermektedir (Danyeli Güzel, 2017, s. 46).

### **2.3. Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğini Önlemeye Yönelik Politikalar**

Gelişmişliğin bir göstergesi haline gelen toplumsal cinsiyet eşitliği hem ulusal hem de uluslararası düzeyde büyük bir öneme sahiptir. Bu yönüyle toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları sosyal politikalar içerisinde değerlendirilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları; üretimden, fırsatlardan ve haklarından yararlanamayanlar için geliştirilen araçların tamamı olup her alanda değişimi hedeflemektedir. Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların dikkate alınmasında ve yüksek motivasyonla harekete geçilmesinde uluslararası örgütler özellikle BM'nin toplumsal

---

<sup>7</sup> 18 LGBT'li katılımcıyla yapılan araştırma sonucuna göre, LGBT'li bireyler sağlık çalışanlarının eşitsiz, ön yargılı tutum ve davranışlarından dolayı sağlık kuruluşlarına güvenmediklerini, hastalıklarının son evresine kadar da hastaneye gitmeyi tercih etmediklerini ifade etmiştir. Bunun sonucunda da ihmalden kaynaklı ölümler meydana gelmektedir (Karakaya S., 2017, s. 41).

cinsiyeti ana akımlaştırma (gender mainstreaming) politikaları ve AB adaylığıyla gelen AB müktesebatı etkili olmuş ve ülkemizde eş zamanlı olarak dönüşümler gerçekleşmiştir (Eray, 2015, s. 4: Ayata & Takkaç, 2020, s. 204-205). Bu bakımdan uluslararası oluşturulan sistemli çalışmalar, ülkelerin sosyal politikalarını belirlerken insan haklarına olumlu katkılarda bulunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi adına yasal düzeyde atılan ilk adımların başlangıcını CEDAW oluşturmaktadır (Dedeoğlu, 2009, s. 48: Koray, 2011, s. 17: Eray, 2015, s. 125: İçli, 2018, s. 135: Bitmez, 2019, s. 64-67). CEDAW, toplumsal cinsiyet duyarlılığının bir ürünüdür ve hukuki bağlayıcılığı olan ilk uluslararası sözleşmedir. BM Genel Kurul tarafından 18 Aralık 1979 tarihinde kabul edilmiştir. 1 Mart 1980 tarihinde ise imzaya açılmış, 3 Eylül 1981 tarihinde de yürürlüğe girmiştir (Ecevit, 2011, s. 6).

CEDAW, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak adına kadınların eğitim, ekonomik, siyasi, sağlık, mülkiyet, aile ilişkileri, evlilik, hukuk gibi hayatın her alanında haklarının bilinmesini, bu haklarının korunmasını ve statülerinin güçlenmesini aynı zamanda toplum tarafından bireylere etiketlenen özellik ve rollere yönelik kalıp yargıların ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir (Gedik, 2015, s. 213). Sözleşme, kadınların ve erkeklerin eşit biçimde insan haklarından yararlanmasını tanımlamanın yanında cinsiyete dayalı her türlü eşitsizliği, kısıtlamayı insan hakkı ihlali olarak tanımlamaktadır. Sözleşmeye taraf olan devletleri de eşitsiz norm ve tutumların dönüştürülmesinden, iyileştirilmesinden sorumlu tutan çok boyutlu, özgün bir sözleşmedir. Bu bağlamda sözleşmeyi kabul eden ülkeler, sözleşmede yer alan hükümleri hayatın her alanında uygulamaya koyma konusunda hukuken sorumlu tutulmuştur (İçli, 2018, s. 135).

Türkiye, CEDAW'ı 11 Haziran 1985 tarihinde imzalayarak sözleşmeye taraf olmuş ve sözleşme ülkemizde 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Vatandaş, 2007, s. 49: Sarı Karhan, 2010, s. 89: KSGM, 2019, s. 17). Bu gelişmeyle beraber toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma Türkiye'nin de gündemine girmiş (Gedik, 2015, s. 213). ve ülkemiz de ana akımlaştırmadan hukuken sorumlu olmuştur. Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma, toplumsal cinsiyet eşitliğini temel politika, plan ve programlara dâhil etmektir. Türkiye'de CEDAW üzerindeki çekincelerin ortadan kalkması sonucunda toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma süreci, yönetsel kurum, kanun ve yönetmelikler

oluşturularak, mevcut kanunları düzenleyerek ve en önemlisi 1982 Anayasası'nın üzerinde birtakım iyileştirmeler yapılarak hızla başlamıştır.

Kurumsal düzenlemeler, süreci takip eden mekanizmalardan oluşturmaktadır. 1990'da uluslararası taahhütler sonucunda kurulan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) bu mekanizmalardan biridir. KSGM; kadınların ekonomik, sosyal, siyasi, sağlık, eğitim haklarından erkeklerle eşit bir biçimde yararlanmalarını sağlamayı hedeflemektedir. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı çalışmalara yönelik duyarlı bütçeleme sağlamayı da hedefleyen ulusal bir mekanizmadır (Doğan, 2013, s. 92: Sis Çelik vd., 2013, s. 185: Gedik, 2015, s. 213). Sivil toplum kuruluşlarının toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik kadın aktivizmleri, yerel yönetimler düzeyinde ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesine bağlı kadın konukevleri de bu kurumların yalnızca birkaçıdır. Ayrıca üniversitelerde toplumsal cinsiyet derslerinin verilmesi de ana akımlaştırma süreciyle birlikte hızla gelişim göstermiştir (Gedik, 2015, s. 213: Eray, 2015, s. 4-5: Ecevit, 2021, s. 33).

1982 Anayasasında 2001 ve 2004 yılında yapılan değişikliklerle kadınların ikincil konularını iyileştirmeye yönelik düzenlemeler söz konusu olmuştur (Gedik, 2015, s. 213-214). 2004'te anayasanın 10. maddesine; "*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür*" hükmü eklenmiştir. Görüldüğü üzere, kadın-erkek eşitliğinin güvence altına alınmasının devletin yükümlülüğünde olduğu belirtilmiştir. 2001'de ise 41. maddesine, "*Aile, Türk toplumunun temelidir*" ifadesinden sonra "*ve eşler arasında eşitliğe dayanır.*" hükmü eklenmiştir. Bu eklenen hükümler, kadın-erkek eşitliği konusunda önemli düzenlemeleri oluşturmaktadır. Anayasal düzenlemelerin yanında kadınların ve erkeklerin toplumsal hayatın her alanına eşit katılımlarını sağlamak adına birçok yasal düzenleme söz konusu olmuştur (Koray, 2011, s. 37: Savaş, 2018, s. 102: İçli, 2018, s. 138).

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları bağlamında yapılan düzenlemelerden biri 22 Kasım 2001 tarihinde imzalanıp 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren 4721 sayılı yeni Türk Medeni Kanunu'dur. 1926 tarihli 743 sayılı eski Türk Medeni Kanunu'ndaki AB cinsiyet eşitliği politikalarına uyumlu olmayan maddeler, yeni kanunda dikkate alınarak yürürlüğe konulmuştur. Bu bağlamda kadınların görünür olmasını sağlayan, aile ve toplum içerisinde erkeklerle eşit kılan, kadın-erkek eşitliğine duyarlı düzenlemeler söz

konusu olmuştur (KSGM, 2019, s. 4: Ayata & Takkaç, 2020, s. 205). Bu düzenlemeler özellikle aile hukuku içerisindeki eşlere, eşit haklar sağlamaya yönelik önemli düzenlemelerdir. Eski kanunun 152, 153, 154, 155. maddelerinde erkeğin evin reisi olduğu, evin ve çocukların geçiminin erkeğe ait olduğu, çocuk ve ev işleri bakımından kadının sorumlu olduğu, oturulacak evin seçiminin erkeğe ait olduğu, evlilik birliğinin temsilinin (istisnai haller dışında) erkeğe ait olduğu hatta kadınların bazı inisiyatif kullanım haklarından dahi erkeklerin sorumlu olduğu hükümleri yer alırken, yeni kanunda aile içerisindeki eşitliğe aykırı bu maddeler 185, 186, 188, 189. maddelerle değiştirilerek evlilik birliğini eşler beraber yönetir hükmü getirilmiş, erkeğe bağlanan özellikler ve roller “eşler” olarak düzenlenmiştir. Böylelikle eşlerin evlilik birliğini ve evin geçimini sağlama noktasında aynı oranda sorumlu oldukları dile getirilmiş ve bu düzenlemeler kadınların lehine sonuçlar doğurmuştur (Dedeoğlu, 2009, s. 48: Zühal, 2019, s. 48).

Yine eski kanunda kadının çalışmasını eşinin iznine bağlayan 159. madde 1990’da kaldırılmıştır. Yeni kanunda madde 192’ye göre, eşlerden biri iş ya da meslek seçiminde evlilik birliğinin huzuru göz önünde tutulduğu müddetçe diğerinin iznini almak zorunda değildir. Bu düzenlemeyle kadınlar ekonomik şiddete karşı korunurken, kadın yoksulluğunun da önüne geçilmeye çalışılmıştır (Sarı Karhan, 2010, s. 73: KSGM, 2019, s. 5).

CEDAW’ın ardından 32 yıl sonra toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramı, bu sefer Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan 7 Nisan 2011 tarihinde kabul edilen taslakta, Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele Hakkındaki Avrupa Konseyi Sözleşmesi’nde yer almıştır. İstanbul’da imzaya açılması nedeniyle İstanbul Sözleşmesi olarak da adlandırılan sözleşmeyi ilk imzalayan ülke Türkiye’dir. Sözleşme, Türkiye’de 11 Mayıs 2011 tarihinde imzalanıp 1 Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, aynı zamanda sözleşmenin yazım sürecinde de katkıda bulunmuş ve sözleşmenin en güçlü destekçilerinden biri olmuştur. Sözleşme, “toplumsal cinsiyet eşitliği” ilkesine dayanmaktadır. Kadına yönelik şiddetin kadın-erkek eşitsizliğinden kaynaklandığını vurgulayan ve bu ön kabulle hareket eden, kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet konularına gerekli hassasiyeti veren, yaptırım gücüne ve uluslararası bağlayıcılığa sahip olan ilk düzenlemedir (Moroğlu, 2012, s. 366: Kaypak & Kahraman, 2016, s. 312: KSGM, 2019, s. 18: Kemahlı Garipoğlu & Sezer Şanlı,

2021, s. 125). Sözleşme, kadınların sesi olmayı, kadınları şiddetin bütün türlerinden korumayı ve bütün şiddet türlerini ortadan kaldırmayı amaç edinmiştir. Aynı zamanda sözleşmede toplumsal cinsiyet kalıp yargı ve ön yargılarının da önlenmesine yönelik ifadeler söz konusudur. Örneğin, 12. madde 1. fıkrada, “*Taraflar kadınların daha aşağı düzeyde olduğu düşüncesine veya kadınların ve erkeklerin toplumsal olarak klişeleşmiş özellik ve rollerine dayalı ön yargıların, törelerin, geleneklerin ve diğer uygulamaların kökünün kazınması amacıyla kadınların ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarının değiştirilmesine yardımcı olacak tedbirleri alacaklardır*” şeklindedir. Görüldüğü üzere bu maddeyle olumsuz toplumsal cinsiyet algısını ortadan kaldırmaya yönelik olarak bir hassasiyet geliştirilmiştir (Bakırcı, 2015, s. 157-160). Sözleşme aynı zamanda daha kapsamlı eşitsizlik tanımı yapmıştır. 4. madde 3. fıkraya göre, mağdurların haklarını korumaya yönelik tedbirler “*cinsiyet, toplumsal cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya başka tür görüş, ulusal veya sosyal köken, bir ulusal azınlıkla bağlantılı olma, mülk, doğum, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliği, sağlık durumu, engellilik, medeni hal, göçmen veya mülteci statüsü veya başka bir statü gibi*” herhangi bir temele dayandırılarak eşitsizlik yapılmaksızın uygulanır şeklindedir. Dikkat edilirse sözleşme, CEDAW’da yapılan eşitsizlik tanımları içerisinde yer almayan kişi ve grup özelliklerini ve toplumsal ilişkilerini de bünyesinde barındırmaktadır. Bu bakımdan İstanbul Sözleşmesi; tüm kadınları, çocukları, engellileri, göçmenleri, mültecileri bütün şiddet türlerine karşı, her yerde korumanın yanında aynı zamanda LGBTİ+leri de içerisine alan, ikili cinsiyet sistemine sahip olmayan bireylerin cinsel kimlik ve cinsel yönelimleri nedeniyle eşitsizliğe maruz kalmamalarını sağlamaya yönelik önlemler alan, yaşadıkları dışlanmaların önüne geçmeye çalışan özgün bir sözleşmedir (Moroğlu, 2012, s. 367; Ecevit, 2021, s. 40-41).

Yine sözleşmenin 4. maddesinin 4. fıkrasına göre ise kadınlara uygulanan toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin önüne geçilmesi ve kadınların korunması adına alınan özel tedbirlerin eşitsizlik olarak kabul edilmeyeceği hükmü yer almaktadır. Sözleşmede, cinsel kimlik ve cinsel yönelimlerin gerekçe gösterilerek yapılan eşitsizliklerin önlenmesi hedefleri içerisinde yer alan kavramlar, ülkemizde tartışma konusu olmuştur. Bu bakımdan sözleşmenin aile yapısına uygun olup olmadığına yönelik görüşler, kamuoyunun gündeminde farklı ideolojik tartışmalara neden olmuştur. Aynı zamanda sözleşmede toplumsal cinsiyet eşitliğini düzenleyen 3. ve 4. maddelerin eşcinselliği

normalleştiği söylemleri 2020'nin ortalarına doğru alevlenerek, eşcinsel birliktelikleri yasal teminat altına aldığı ve bu durumun da toplumun oluşumunu zedeleyip bozduğuna yönelik tartışmalar sonucunda da sözleşmeden çekilme konusu gündeme gelmiştir. (Ayata & Takkaç, 2020, s. 212). Daha sonra Türkiye, tartışmaların yoğun olduğu bu süre zarfı sonucunda 19 Mart 2021 tarihli 3718 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararıyla sözleşmeden ayrılmıştır (Uyan Semerci & Erdoğan, 2021, s. 166: Kemahlı Garipoğlu & Sezer Şanlı, 2021, s. 125-130). Ancak sözleşmeden ayrılmayla ilgili olarak Anayasa Hukuku Profesörü Kemal Gözler, *“Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) yeni bir kanun çıkarmadıkça, sadece Cumhurbaşkanı kararıyla sona erdirilemez”* ifadelerini kullanmıştır. Bu nedenle İstanbul Sözleşmesi'nden ayrılmaya ilişkin TBMM yeni bir kanun çıkarmadıkça sözleşme yürürlüktedir (Gözler, 2021).

İstanbul Sözleşmesi'ne istinaden oluşturulan 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, 8 Mart 2012 tarihinde kabul edilerek, 20 Mart 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunda ev içi şiddet, aile içi şiddet ayrı bir biçimde ele alınmış, tanımlanmış ve şiddet sadece fiziksel şiddetle sınırlandırılmamıştır. Kanunun en belirgin özelliği ise şiddet türleri karşısında verilen mücadeleyi kurumsal bir hale getirmektir. 6284 sayılı kanundan önceki 1998 tarihli 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun da kadına yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla aile içi şiddet kavramının ilk defa hukuksal bir metinde tanımlanmasını sağlamıştır. Ancak bu kanun, yapılan düzenlemelere rağmen uygulamada yaşanan sorunlar nedeniyle yürürlükten kaldırılmış, yerine 6284 sayılı kanun çıkarılmış ve bu kanun ise şiddete uğrama tehlikesi olan ya da şiddete uğrayan kadınların, çocukların, aile bireylerinin ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerin korunmasını, bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesini amaçlamaktadır. Ayrıca temel insan haklarına duyarlı, kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik, sosyal devlet ilkesine uygun, etkili ve adil bir biçimde hizmet verilmesini sağlamak da amaçları arasındadır (Moroğlu, 2012, s. 376: Uğur, 2012, s. 341: Özbilen & Soygüt Arslan, 2012, s. 369-375: Çelik, 2015, s. 26-27: KSGM, 2019, s. 6-7: Uyan Semerci & Erdoğan, 2021, s. 166).

22 Mayıs 2003 tarihinde imzalanıp 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu'na bakıldığında kanuna 2014'te eklenen 5. madde, eşit davranma ilkesi adı altında iş ilişkisinde veya iş ilişkisinin sona ermesinde hiçbir şekilde cinsiyet, insan hakları ve ücret bakımından ayırım yapılamayacağına yönelik hükümleri içerisinde

barındırmaktadır (KSGM, 2019, s. 7). Maddenin devamında ise maddedeki fıkraların dışına çıkılması durumunda iş ilişkisinde ya da iş ilişkisinin sona ermesinde işçi yoksun bırakılan haklarının iadesini isteyebilir ya da tazminat alabilir şeklinde hüküm de yer almaktadır (Dedeoğlu, 2009, s. 49; Zühal, 2019, s. 54). Kanununun 18. maddesinin 4. fıkrasında ise iş sözleşmesinin feshi için geçerli olmayan sebepler “ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş vb. nedenler” şeklinde sıralanmıştır. Aynı zamanda bu sebeplerden kaynaklanan farklılıklar nedeniyle örneğin, bir kişinin işe alınmasında nefrete dayalı eşitsizlik uygulanması halinde Türk Ceza Kanunu’nu madde 122’de bu eylemlerin suç sayılacağı ve 1 yıldan 3 yıla kadar hapis cezasına çarptırılacağı hükmü yer almaktadır.

Kadınların çalışma hayatına girmeye başlamaları, özellikle zorunlu biyolojik haller nedeniyle kadınlar için birtakım özel önlemlerin alınması ihtiyacını doğurmuştur. İş Kanunu’nun 88. maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 30. maddesi gereği hazırlanan 16.08.2013 tarihli ve 28737 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13. maddesi, 1. fıkrasında, yaşları ve medeni halleri fark etmeksizin, 100-150 kadın işçi çalıştırılan iş yerlerinde işverenin, emziren çalışanlarının çocuklarını emzirebilmeleri için iş yerine en çok 250 metre uzaklıkta emzirme odaları kurmak zorundadır hükmü yer almaktadır. İlgili maddenin 2. fıkrasına göre ise okul öncesi çağındaki çocuklar için (0-6 yaş), 150’den fazla kadın işçi çalıştırılan iş yerlerinde işverenin, çalışan kadınların çocuklarını bırakabileceği, iş yerinden ayrı ancak işyerine yakın bir kreş açma zorunluluğu bulunmaktadır.

Ayrıca açılan kreşin iş yerine 250 metreden daha uzak olduğu hallerde ise işverenin taşıt sağlama zorunluluğu da bulunmaktadır. Ancak uygulama kısmı teorideki gibi işlememektedir. Çünkü emzirme odalarının kurulması ve kreşin açılması için çoğu zaman kadın işçi sayısı yeterli olmamakta, yeterli olan işletmelerde ise işverenler, düzenlemelere uymayarak herhangi bir teftiş durumunda kendilerine verilecek cezayı ödemeyi tercih etmektedir. Aynı zamanda bu uygulamanın sadece kadın işçiler için uygulanması, çocuk bakımının yalnızca kadınların rolüymüş gibi lanse edilmesi, erkeklerin çocuk bakım sorumluluklarının göz ardı edilmesi toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirdiği gibi eşitlikten çok derin bir eşitsizlikle sonuçlanmaktadır. (Dedeoğlu, 2009, s. 51; Aydın & Demirkaya, 2017, s. 96-97).

Alınan özel önlemlerden bakım hizmetlerine yönelik doğum izni ise İş Kanunu madde 74'te düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, kadın çalışanlar 8 haftası doğumdan önce ve 8 haftası doğumdan sonra olmak üzere toplamda 16 haftalık bir süre doğum izni kullanabilmektedir. 16 haftalık süre, AB direktiflerinin asgari standartlarına göre uyumlu olmakla birlikte daha da fazladır. Çünkü 92/85/EEC sayılı direktife göre asgari standart 14 haftadır (Bolcan, 2010, s. 261; Gökçeoğlu Balcı, 2017, s. 1281; Ayata & Takkaç, 2020, s. 205). 16 haftalık sürenin tamamlanmasından sonra ise kadın çalışanın isteği üzerine 1. doğumda 60 gün, 2. doğumda 120 gün ve sonraki doğumlarda ise 180 gün olmak üzere haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanılır. 1 yaşından küçük çocuğu olan çalışanlara ise günde 1,5 saat süt izni verilmektedir. Ancak süt iznine ilişkin hükümler, yarım çalışmadan yararlanan çalışanlara uygulanmamaktadır. Yine kadın çalışanın isteği halinde 16 haftalık sürenin tamamlanmasından sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

Çalışan kadının doğum yapması halinde eşine ise 5 gün ücretli babalık izni verilmektedir. Bazı ülkelerde babalık izninin sınırlılığı gerekçe gösterilerek ebeveyn izni de düzenlenmiştir. Ancak ülkemizde 2005'te KSGM tarafından tasarı halinde Meclis'e sunulan ebeveyn izni Genel Kurulu'na gelmeden gündemden çekilmiştir. Tasarıda ebeveyn izninin toplam bir yıl olması, 6 ayının kadınlar 6 ayının da erkekler tarafından ücretsiz izin şeklinde kullanılması öngörülmüştür. İşverenler bu tasarrının Türkiye'de uygulansa dahi amacına uygun kullanılmayacağını dile getirmiş ve tasarıya karşı güçlü tepkiler vermiştir (Dedeoğlu, 2009, s. 52; Aydın & Demirkaya, 2017, s. 87; Avcı Kaya, 2020, s. 19). Ancak ebeveyn izni, zihniyet olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik uyumlu ve önemli bir politikadır. Bu bakımdan üzerinde durulması, dönüştürücü ve geliştirici sosyal politika etrafında tasarlanıp uygulanması gerekmektedir (Sumbas, 2018, s. 190).

Görüldüğü üzere ailelere yönelik düzenlemeler hep kadınlara yöneliktir bu durumda sosyal devlet anlayışında olumsuz toplumsal cinsiyet algısının oldukça yüksek olduğunu bize göstermektedir. Örneğin Koray, doğum izninin toplumsal cinsiyet eşitliğiyle alakalı bir politika olmadığını, kadınların geleneksel özellik ve rolleriyle alakalı bir politika olduğunu düşünmektedir (Koray, 2011, s. 37). Aynı zamanda Türkiye'de kadın çalışanlara yönelik politikaların diğer ülkelerle kıyaslandığında benzer politikalar söz konusuysen, erkeklere yönelik politikalar ise yetersiz kalmaktadır. Bu durum ülkemizin

cinsiyetler arası eşitliğin sağlanmasında yetersiz olduğunun bir göstergesidir (Aydın & Demirkaya, 2017, s. 87: Avcı Kaya, 2020, s. 28).

Eşitliğin sağlanması adına kadınları koruyucu hükümlerin; hamilelik, doğum ve lohusalık gibi kalıcı olmayan, kısa süreli biyolojik haller dışında alanı daraltılmalı, kadınların korunma ihtiyacı olan grup içerisinde olmadığı konusunda bilinç oluşturulmalı ve bu durumu öngören düzenlemeler yapılmalıdır. Örneğin 1982 Anayasası'nın 50. maddesi 2. fıkrası "*Küçükler ve kadınlar bedenî, ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*" şeklindedir. Buradaki cinsiyetçi yaklaşımı içeren "kadınlar" ifadesi kaldırılmalıdır. İş Kanunu'nun yer ve su altında kadınların çalışmalarını yasaklayan 72. maddesi de kaldırılmalıdır. Bu tür işgücüne yönelik dışlayıcı hükümler, kadınların cinsiyetleri gerekçe gösterilerek korunmaya muhtaç olduğunun vurgusu yapılırken, buna yönelik bir algı oluşturmaktadır. Örneğin yine bu kanunda, evlenen kadın çalışana evlendiği tarihten 1 yıl içerisinde işten ayrılması durumunda verilen tazminat hakkı düzenlemesi kadınların işten ayrılmalarını teşvik edici nitelikte olduğundan kaldırılmalıdır. Görüldüğü üzere toplumsal kabullerin yanı sıra yasal düzenlemeler de kadınların asli görevinin ev içerisinde annelik ve eş olmak<sup>8</sup> olduğunun vurgusunu yapmakta ve böylelikle kadınların istihdam dışında kalmalarını teşvik etmektedir. Bu durum ise kadın istihdamını düşürmekte ve doğal olarak kadın yoksulluğunu da artırmaktadır. Türkiye'de geleneksel dönüşümün sağlanabilmesi için yalnızca çocuk bakımı değil aynı zamanda yaşlı, hasta ve engelli bakımının da sadece kadınların doğal rolleri olmadığını içselleştirerek, kadın istihdamını artırma hedeflerine yönelik politikaların cinsiyet gözetilmeden, uyumlu bir şekilde gözden geçirilip düzenlenmesi gerekmektedir (Dedeoğlu, 2009, s. 50: Gökçeoğlu Balcı, 2017, s. 1291-1992: Bitmez, 2019, s. 71).

4 Aralık 2004 tarihinde imzalanıp 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren Türk Ceza Kanunu'nda da birtakım düzenlemelere yer verilmiştir. Kanunda aile içi şiddete karşı koruyucu tedbirleri içerisinde barındıran yasal düzenlemelerin yapılması, cinsel saldırı suçlarına yönelik maddelerde değişikliğe gidilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği adına oluşturulan yargı mercilerinin etkin bir şekilde işlemlerini sağlamak için aile

---

<sup>8</sup> İçerisinde bulunduğumuz Dünya'da anne ve eş olmak, kadınların kendilerini gerçekleştirmelerinin önünde engel oluşturabilmektedir (Beauvoir, 1949, s. 15).

mahkemelerinin kurulması olumlu gelişmelerdendir (Koray, 2011, s. 37: KSGM, 2019, s. 9).

Yukarıda belirtilen Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliğini önlemeye yönelik politikalar, yapılan düzenleme ve iyileştirmelerin bir kısmı ve aynı zamanda göreceli olarak en önemlileridir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini önlemeye yönelik düzenleme ve iyileştirmeler mevcut, yapılan çalışmalara yönelik mali destek sağlanmış, günümüzde de sağlanmaya devam edilmektedir. Fakat ülkemizde herkesi içerisine alan bir sosyal politika zihniyeti gelişmemiştir, bu nedenle eksikler bulunmaktadır. Eksikliklerin giderilebilmesi için her zaman toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun gündemde tutulması ve bu konuya yönelik herkesi kapsamına alan dönüştürücü ve kalıcı politikalar üretilmesi gerekmektedir (True, 2003, s. 370: İçli, 2018, s. 134: Bolat & Develi, 2020, s. 25).

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, Koray’a göre, genellikle “modernleşme” ve Dünya’da olan gelişmelere “ayak uydurma” şeklinde gerçekleşmektedir (Koray, 2011, s. 36). Gedik ise raportör olarak gittiği Cezayir’deki bir karakolda toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma yaklaşımı kullanıldığını ifade eden komisere somut bir biçimde tam olarak ne yapıyorsunuz diye sorduğunda komiser, kadın polis memurlarını iftar için hazırlık yapabilmeleri adına eve erken yolladıklarını ifade etmiştir. Gedik, “Cevaptan da anlaşıldığı üzere toplumsal cinsiyetten ne algılanıyorsa o ana akımlaştırılmaktadır” şeklinde ifade kullanarak aslında Koray’ın düşüncesine katılmaktadır (Gedik, 2015, s. 218). Ayrıca kadınları aile içerisindeki özellikleri ve rolleriyle tanımlayan, “kadın-erkek eşit değildir” söylemlerinden kaçınmayan siyasi iradenin bu konudaki isteksizliği de dikkat çekmektedir (Koray, 2011, s. 45). Bütün bu var olan olumsuz toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle de toplumsal cinsiyeti ana akımlaştıracak bir politika anlayışı gelişmemiştir. Durum böyle olunca toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak bir yana geniş kitlelere yönelik çalışma koşulları gibi sosyal güvenlik gibi<sup>9</sup> alanlarda iyileştirme sağlamak ya da kadın

---

<sup>9</sup> İşgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini hesaba katmayan sosyal güvenlik sistemi de kadınlar için eşit koşullar yaratmakta başarılı olamamaktadır. Türkiye’nin toplumsal cinsiyeti dikkate almayan bir sosyal güvenlik sisteminden toplumsal cinsiyete duyarlı bir sisteme geçmesi gerekmektedir. Kadınların istihdamını arttırarak sosyal güvenlik sistemine doğrudan erişimlerini sağlayacak düzenlemeler yapmak en önemli konulardan biridir (Elveren, 2015, s. 75-86).

yoksulluğu gibi, kadına yönelik şiddet gibi temel sorunlara dahi çözüm getirmek zor görünmektedir (Koray, 2011, s. 42). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sağlayabilmenin ilk ve en büyük adımı toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sorun olarak görülmesidir. Sorunun varlığı kabul edildiği takdirde o sorunu çözmek kolaylaşır, çözüm için gerekli olan zaman da kısalmır. Hiçbir cinsiyet diğer bir cinsiyetten üstün değildir, bunun bilincinde olduğunda toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmış olacaktır.

## **2.4. Vardiyalı Çalışma Sisteminin Tercih Edilme Nedenleri**

### **2.4.1. Arz Talep Dengesinin Sağlanması**

İşverenler, üretilen herhangi bir ürüne talebin yoğun olduğu dönemlerde sınırlı olan üretimi artırma eğilimi göstermektedir. Bu durumda akla ilk gelen ve en basit yol çalışanların fazla mesai yapmalarıdır. Ancak bu çözüm yolu kısa süreli, kalıcı olmayan bir çözüm yoludur. Bu nedenle emeğin daha insancıl ve verimli kullanılabilmesi adına kalıcı bir çözüm yolu olan vardiyalı çalışma sistemi kullanılmaktadır. Özellikle temel ihtiyaçları karşılayan sektörlerde (gıda, güvenlik ve hizmet sektörü) zorunlu vardiya sistemi çalışma hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. Bu sistem, kurulu kapasitenin etkinliğinin artmasını sağlarken, işverenlerin de amaçlarına ulaşmalarını, kâr elde etmelerini sağlayarak rekabet edebilirlik şanslarını da arttırmaktadır (Yüksel S., 2006, s. 10; Akgöl, 2010, s. 6; Koç, 2017, s. 6-7; Kantar, 2017, s. 6-9; Akan, 2020, s. 15).

### **2.4.2. İstihdamın Artırılması**

Her ülkede olduğu gibi Türkiye’de de makro düzeyde birtakım sorunlar bulunmaktadır. Bu makro düzeyde sorunların başında işsizlik ve istihdam yaratma gelmektedir. İster gelişmiş ister gelişmekte olan ülke olsun bu makro düzeydeki sorunlar her ülkede güncelliğini korumaktadır. Emeğin yoğun, sermayenin az olduğu ülkelerde vardiyalı çalışma sistemiyle birlikte vardiya sayısının artırılması istihdam edilmesi gereken personel sayısı açısından artış sağlamakta ve böylelikle hem işsizlik büyük ölçüde önlenmekte hem de istihdam büyük ölçüde yaratılmaktadır (Acarer, 1992, s. 34-37). Örneğin sosyalist ülkelerin çoğu için sanayileşmenin başladığı yıllarda işsizliğin önlenmesi, istihdamın yaratılması önemli bir sorunken, vardiyalar halinde çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte bu iki sorun büyük ölçüde giderilmiştir (Yüksel S., 2006, s.

17). Aynı zamanda Türkiye’de denildiği gibi, işsizlik fazla olduğundan vardiyalı çalışma sistemi ülkemizde iş arayışında olan kişilere istihdam yaratmaktadır.

Özellikle sermayenin yeterli olmadığı ülkelerde yatırım yapma imkânı sınırlı olduğundan, emek yoğun işlerde (tekstil, ağır sanayi, madencilik gibi) tek vardiya ya da çift vardiya sayılarını 3 veya daha fazlasına çıkarmak, üretim faktörlerinin etkin, kesintisiz bir şekilde kullanılmasını ve istihdamın artmasını sağlayacaktır. Böylelikle vardiya çalışma sistemi maliyetleri azaltırken, hem işletmelerin hem de ülke ekonomisinin canlanmasını ve büyümesini de sağlayacaktır (Akgöl, 2010, s. 7: Koç, 2017, s. 9 Kantar, 2017, s. 8). Ancak, sistemin bir uzantısı olan gece çalışmaları için ek ödeme yapılmasının öngörülmesi halinde işverenler, söz konusu çalışmaya olan taleplerini azaltma eğilimi gösterebilirler. Bu, vb. durumların yaşanmaması adına, gece çalışmalarını teşvik edici birtakım önlemlerin alınması gerekmektedir (Saracel, 1986, s. 22). Konuya yönelik olarak teşvik edici ücret sistemlerinin uygulanmasının yanında, hem devletler hem de işverenler bu sistemi desteklemelidir. Aksi takdirde sistemin işlerliğinden söz edilemez (Acarer, 1992, s. 37).

Vardiyalı çalışma sistemiyle birlikte gelen gece çalışma zorunluluğu bu sisteminin dezavantajlarından birini oluşturmaktadır (Akgöl, 2010, s. 6). Olumsuz toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle toplum tarafından kadınların gece çalışması pek kabul görmemektedir. Özellikle evli ve çocuklu olan kadınlar da bu çalışma sistemini tercih etmemektedir. Bu nedenle kısıtlı bir istihdam meydana gelmektedir. Daha fazla istihdam yaratabilmek adına personel planlaması yapılırken bütün maddi ve manevi koşullar göz önünde bulundurulmalıdır (Kimençe, 2002, s. 6).

### **2.4.3. Çalışma Saatlerinin İnsanileştirilmesi**

Uzun çalışma saatleri, bedensel çalışmanın sıklıkla görüldüğü zamanlardan, sanayileşme ve sanayileşme sonrasındaki zamanlara kadar varlığını korumuştur. Bu durum çalışanların sağlıklarını kaybetmelerine ve hatta hayatlarını kaybetmelerine neden olmuştur. Çalışanların ölüm oranlarının artması sonucunda, çalışma saatlerinin kısaltılması adına tercih edilen uygulamalardan biri de vardiyalı çalışma sistemidir (Pekşen Arı, 2013, s. 7).

Vardiyalı çalışma sistemi sayesinde işverenler, yasal çalışma sürelerini aşmadığı sürece işletmelerini günün ve haftanın her saatinde çalıştırabilir. Böylelikle işverenler açısından uzun çalışma saatlerinden kaynaklı olan verimin ve kalitenin düşmesi önlenirken, kısa çalışma sürelerinin oluşturduğu dezavantajlar da ortadan kaldırılır (Yüksel S., 2006, s. 15). Vardiyalı sistemle birlikte çalışma saatlerinin insanileştirilmesi sonucunda çalışanlar ise kendilerine, ailelerine, arkadaşlarına daha rahat zaman ayırabilir. Ancak vardiyalı çalışma sisteminin çalışanlar için tercih edilme nedenleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Survey of Work Arrangements (SWA), 1995'te vardiyalı çalışanlara yönelik yaptığı bir çalışmada, çalışanlara vardiyalı çalışmayı neden seçtiklerini sorduğunda kadınlar, çocukları ve diğer aile üyeleriyle daha çok vakit geçirebilmek için bu sistemi tercih ettiklerini ifade ederken, erkekler ise (gece çalışmalarında zamlı ücret verildiğinden) daha fazla para için kazanmak için bu sistemi tercih ettiklerini ifade etmiştir (Marshall, 1998, s. 9). Erkeklerin cevabından da görüldüğü üzere yalnızca işverenler için değil, çalışanlar için de vardiyalı çalışma sistemi daha fazla kazanç isteği nedeniyle tercih edilmektedir (Pekşen Arı, 2013, s. 6).

Tüm bu nedenler sonucunda uygulanan vardiyalı çalışma sistemi ve bu sistemin bir uzantısı olan gece çalışmaları, gündüz yapılan çalışmalara göre çok daha zor şartlarda yerine getirilmekte bu nedenle birçok olumsuz durum ve soruna yol açmaktadır (Kimençe, 2002, s. 34; Yüksel S., 2006, s. 23; Özvurmaz & Öncü, 2018, s. 40). Sorunların bazılarını aşağıda ayrıntılı olarak değinilmiştir.

## **2.5. Vardiyalı Çalışma Sisteminin Getirdiği Sorunlar**

### **2.5.1. Uyku Düzensizlikleri**

Vardiyalı çalışma sistemiyle birlikte organizmaların çalışmaya hazır olmadığı durgunluk evresinde (01:00 ve 04:00 arasında), gündüz gün ışığında yapılan çalışmaların yerini gece suni aydınlatmaların alması ve gündüz yapılan çalışmalardaki canlılık ve hareketliğin yerini ise sessizliğin alması sonucunda gece çalışmaları, çalışanlarda uyanıklığın azalmasına yol açmaktadır (Kimençe, 2002, s. 34; Yüksel S., 2006, s. 25).

Gece çalışması nedeniyle uyku ihtiyaçlarını gündüz karşılamak zorunda kalan çalışanlar; ev işleri, çocukların oyun sesleri, dışarıdan gelen gürültüler ve gün ışığı nedeniyle yeterince uyuyamamaktadır (Finn, 1981, s. 33). Bilimsel çalışmaların geneli gece vardiyasında çalışanların, gündüz uykularının bölündüğüne dair benzer çıkarımlarda bulunmuştur. Örneğin Wyatt ve Marrott'un bu konuda yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre, gece vardiyasında çalışanların 3'te 1'i ev içi ve ev dışındaki gürültüler nedeniyle uykularının kaçtıklarını ifade etmiştir. Yine bu çalışmada gece çalışan işçilerin %37'sinin 6 saatten az uyudukları ve %43'ünün de uykusuzluktan yakındıkları tespit edilmiştir. Aynı zamanda çalışanların %75'i saat 10:00'dan önce yataklarına gidemediklerini, bir kısmı ise öğleden sonra 15:00 ve 18:00 arası uyuyabildiklerini ifade etmiştir (Wyatt & Marriott, 1953, s. 170-171).

Uyku, merkezi sinir sisteminin çalışabilmesi adına olmazsa olmaz ihtiyaçlardandır. Uzun süreli uykusuzluk kişilerde soyut düşünememe ve değerlendirememe gibi bazı zihinsel işlev bozukluklarına, bellek sorunlarına, düşünce bulanıklarına hatta normal olmayan davranışların yapılmasına neden olmaktadır. Gece vardiyasında yaşanan uyku hali ve tekdüze çalışma şekli, çalışanlarda iş doyumlarında azalmalara, motivasyonlarında eksilmelere (Kimençe, 2002, s. 34-35), yaptıkları işe yabancılaşmalarına, işe geç gelmelerine, devamsızlık yapmalarına ve hatta işten ayrılmalarına neden olmaktadır. Bu durumlar nedeniyle de işgücü devir oranlarında bir artış yaşanmaktadır.

Uzun süreli uykusuz kalınan gece çalışmalarının en olumsuz sonuçlarından biri iş kazaları risklerinin artmasıdır. Gece çalışmalarında meydana gelen kazalara Çernobil Faciası örnek verilebilir. Çernobil Faciası, 1986'da Kiew Çernobil Nükleer Santrali'nde 05:00 civarlarında meydana gelen, bir dizi insan hatasından kaynaklanan, tarihin en büyük teknolojik kazasıdır. Bunun dışında 1984'te Hindistan'ın Bhubal Fabrikası'nda ve 1979'da ABD'nin Pensilvanya eyaletindeki Three Mile Island Nükleer Santrali'nde meydana gelen faciaların da gece yaşanması tesadüf değildir (İncir, 1998, s. 48-94'ten akt; Bacak & Kazancı, 2014, s. 140-141; Yüksel S., 2006, s. 25).

Yapılan bazı bilimsel çalışmalarda, her biri 8 saatlik vardiyadan oluşan gündüz, öğle ve gece vardiyalarında iş kazalarına yönelik göreceli risk araştırılmış ve sonucunda ise kaza riskinin öğlen vardiyasında %18, gece vardiyasında ise %30 ile en yüksek olduğu

tespit edilmiştir. Ayrıca art arda tekrarlayan gece vardiyalarında ise risk ikinci gece %6, üçüncü gece %17 ve dördüncü gece %36 artmakta olduğu tespit edilmiştir (Folkard & Tucker, 2003, s. 96-97).

### **2.5.2. Kişilik Bozuklukları**

Gece çalışmaları nedeniyle uyku-uyanıklık döngüsünde meydana gelen değişimler çalışanların psikolojik sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Bu psikolojik sorunlarından biri depresif kişilik bozukluğudur. Depresif kişilik bozukluğu; hiçbir şeyden zevk alamayan, özgüvensiz, karamsar, kendini küçük gören, sürekli pişmanlık duyan, her şeye gerektiğinden fazla kafa yoran, kronik mutsuz kişilik olarak ifade edilmektedir (Sayın & Aslan, 2005, s. 278).

Gece çalışmalarının neden olduğu psikolojik sorunlardan bir diğeri ise anksiyete bozukluğudur. Bu rahatsızlık, tanımlanması kolay olmayan endişe ve korkulardan oluşmaktadır. Yüksek anksiyete sonucunda bireylerde terleme, baş ağrısı, göğüste sıkışma gibi olumsuz birtakım durumlar meydana gelirken, stresle baş etme becerilerinde de azalma söz konusu olmaktadır (Türkçapar, 2004, s. 13: Selvi vd., 2010, s. 239).

Gece çalışanlarda depresyon ve anksiyete yaygın olarak görülen rahatsızlıklardandır. Ayrıca gece çalışmalarının yıllarca sürmesi bireylerin ruh sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerin katlanarak artmasına yol açmaktadır. Ancak dönüşümlü çalışan işçilerde bu rahatsızlıklar daha ciddi boyutlarda görülmektedir. Çünkü çalışanların vardiyası her hafta ya da 15 günde bir değiştiğinden, vücut yeniden uyum sağlamakta zorlanmaktadır. Bu rahatsızlıklar, insan vücudunun gündüz faaliyet halinde olmasını sağlayan, gece ise dinlenmeye göre ayarlanan sirkadiyen ritminin bozulmasından kaynaklanmakta ve bu nedenle çalışanların düşünme gücü olumsuz etkilenmektedir (Dittner, Wessely, & Brown, 2004, s. 159: Yüksel S., 2006, s. 26-27: Cengiz, Ersoy, & Küçükay, 2020, s. 300-304).

### **2.5.3. Zaman Yetersizliği**

Vardiyalı çalışma sisteminin bir uzantısı olan gece çalışması, yapısı gereği toplumun büyük bir kesimi uyurken gerçekleşmekte ve çalışanlar gece çalışması nedeniyle toplumun yine büyük bir kesimi uyanırken uyumaktadır. Gündüz uykusu, kısa olması

nedeniyle gece uykusunun alternatifi olamaz. Böylelikle gündüz uykusu çalışanlarda dinlenememeye bağlı olarak sürekli yorgun olma haline sebep olmaktadır (Kimençe, 2002, s. 33). Uykusuzluk ve yorgunluk ise çalışanların kendilerine, ailelerine, arkadaşlarına zaman ayıramamalarına sebep olurken (Demirbilek, 2004, s. 81), sosyal izolasyona, marjinalleşmeye de sebep olmaktadır (Costa, 1997, s. 94-95). Bu nedenle vardiyalı çalışma sistemi aynı zamanda anti-sosyal zaman çalışması olarak da nitelendirilmektedir (Çekal, 2008, s. 84-85).

Gece çalışmasının getirdiği sorunların etkisi çalışanların bekâr ya da evli oluşlarına, evlilerse eşlerin yaşlarına, eşlerden birinin veya her ikisinin gece vardiyasında çalışıp çalışmamalarına yahut farklı vardiyalarda çalışıp çalışmamalarına, çocuk sahibi olup olmamalarına ve çocuk sahibilerse çocuklarının öğrenci olup olmamalarına göre farklılık göstermektedir (Saracel, 1986, s. 32). Aynı zamanda toplumsal cinsiyet özellik ve rollerinin katı olduğu (ülkemiz gibi) ülkelerde, çalışanlarda vardiyalı çalışma sisteminin etkisi daha çok yıpratıcı olmaktadır (Kimençe, 2002, s. 32). Özellikle kadınların çalışma hayatlarının yanında toplumsal cinsiyet gereği üstlenmiş oldukları “anne” ve “eş” rollerinin getirmiş olduğu ev içi sorumluluklar “çifte yüklenme” şeklinde zorlamalara yol açmaktadır (Khlat, Sermet, & Le Pape, 2000, s. 1807-1808). Bu nedenle vardiyalı çalışma sistemine yönelik cinsiyetçi bakış açısının oluşturduğu sorunlar, kadın işçiler için bir eşitsizliğe de neden olmaktadır (Özer, 2017, s. 1408-1409).

Vardiyalı çalışma, erkeklerin de aile ve sosyal hayatını olumsuz etkilemektedir. Khaleque'nin Bengaldeş'de sigara fabrikasında çalışan 60 erkek işçiyle yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, işçiler vardiyalı çalışmanın özellikle öğleden sonra ve gece çalışmalarından şikâyetçi olduklarını ifade etmiştir. Ayrıca vardiyalı çalışmanın işçilerin %87'sinin sosyal hayatını sınırladığı, %90'ının aile hayatına zarar verdiği, %91'inin boş zaman faaliyetlerinde azalmalara yol açtığı ve %100'ünün sağlıklarının bu sistemden olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir (Khaleque, 1999, s. 181-186).

## 2.6. Türkiye’de Vardiyalı Çalışma Sistemine Yönelik Politikalar

Vardiyalı çalışma sistemi ve bu sistemin uzantısı olan gece çalışmasının bünyesinde barındırdığı olumsuzlukları minimuma indirmek adına uluslararası kuruluşlar doğrultusunda birtakım ulusal düzenlemeler söz konusudur (Akan, 2020, s. 26).<sup>10</sup>

1982 Anayasası’nın 12. maddesinde “*Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir*” hükmü yer almaktadır. Bu hüküm doğrultusunda anayasada yer alan işçi sağlığını ve güvenliğini korumayı amaçlayan düzenlemeler, vardiyalı çalışma sistemini ve dolayısıyla gece vardiyalarında çalışan işçileri de kapsamına almaktadır. Yine anayasanın “*Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler*” adlı başlıklı üçüncü bölümü doğrultusunda herkesi kapsamına alan temel hak ve özgürlüklere yönelik birtakım düzenlemeleri söz konusudur. Bu düzenlemeler; anayasanın 48. maddesi “*Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti*”, 49. maddesi “*Çalışma Hakkı ve Ödevi*”, 50. maddesi “*Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı*” ve 56. maddesindeki “*Sağlık Hakkı*” şeklindedir (Yıldız, Gedikli, & Küçükbiçer, 2012, s. 46; Kazancı Yabanova, 2016, s. 30).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 76. maddesinin 2. fıkrasına dayanılarak çıkarılan, 07.04.2004 tarihli ve 25426 sayılı Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik özel olarak çalışma hayatına yönelik düzenlemeleri içermektedir (Yüksel S., 2006, s. 45; Yılmaz O., 2018, s. 83).

İş Kanunu 63. maddede çalışma süreleri düzenlenmiştir. Bu maddenin 1. fıkrasında yer alan hükme göre, haftalık çalışma süresi en fazla 45 saattir. Yine bu maddenin 2. fıkrasını göre, günlük çalışma süresi ise en fazla 11 saattir. Kanunun 68. maddesinde ise ara dinlenme süreleri düzenlenmiştir. Bu maddenin a, b ve c bendine göre, 4 saat süren çalışmalarda 15 dakika, 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 dâhil) süren çalışmalarda 30 dakika, 7,5 saatten fazla süreli olan çalışmalarda ise 60 dakika ara dinlenmesi verilmektedir. Ancak ara dinlenmeleri çalışma sürelerinden sayılmamaktadır.<sup>11</sup> Daha sonra belirlenen iş günlerinde çalışılması halinde kanunun 46. maddesi 1. fıkrasına göre, kesintisiz en az 24 saat olmak üzere hafta tatili verilmektedir.

<sup>10</sup> Gece çalışmaları, insanların doğası gereği uyumaları gereken zamanlarda gerçekleştiğinden özel hükümler çerçevesinde birtakım düzenlemeleri içerisinde barındırmaktadır (Akdeniz, 2019, s. 572).

<sup>11</sup> Ara dinlenmeleri çalışma sürelerinden sayılmadığından, toplam gece vardiyası 8 saattir.

İş Kanunu'nun 69. maddesi 1. fıkrasına göre ise vardiyalı çalışma sisteminin bir uzantısı olan gece çalışmasının başlangıç ve bitişi 20:00 ile 06:00 arasındadır fakat maddenin 2. fıkrasına göre, işletmelerin faaliyet alanları ya da yaz kış saatlerinin ayarlanması doğrultusunda bu sürelerde küçük değişiklikler yapılabilmektedir. Yine bu maddenin 3. fıkrasına ve diğer hukuki düzenleme olan Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği'nin 7. maddesine göre, gece vardiyasının içerisinde bulundurduğu olumsuzluklar nedeniyle çalışanların bu vardiyada günlük 7,5 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu yasağa uymaması halinde ise işverenler 2810 TL<sup>12</sup> para cezasına çaptırılmaktadır. Ancak bu ceza caydırıcı nitelikte olmadığından, daha etkin bir cezaya ihtiyaç vardır (Pekşen Arı, 2013, s. 20; Yılmaz O., 2018, s. 107-108).

İş Kanunu'nun 69. maddenin 4-5-6. fıkraları ise kaldırılmıştır. Bu fıkralar aşağıda belirtilen düzenlemeleri içermekteydi.

*“Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.”*

*“Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.”*

*“İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.”*

Bu fıkralar görüldüğü üzere iş sağlığına yönelik olarak işverenin yükümlüklerini içeren hükümlerdi. Fakat 20.06.2012 tarihinde imzalanıp 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenli Kanunu tüm çalışanları (işçi-memur-çırak-stajyer) kapsayıcı nitelikte özel bir kanun olduğundan, işçilerin sağlık gözetimine ilişkin ayrı bir düzenlemenin bulunmasının gereksiz olduğu düşünülmüş ve bu fıkralar kaldırılmıştır. 6331'in içinde özellikle 37. maddede İş Kanunu içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili pek çok maddenin yürürlükten kaldırıldığı görülmektedir. Kaldırılan maddelerin içeriği ise 6331 sayılı kanunun değişik maddelerinde düzenlenmiştir. 6331 sayılı kanun işverenin, iş yerindeki tüm çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği konusunda

<sup>12</sup> İdari para cezalarının miktarları 01.01.2020 tarihi itibarıyla güncellenmiş halidir.

bilgilendirmesini ve bu bilgilendirilmenin mesleki eğitimle desteklenmesini, iş yeri ya da dışarıdan gelecek herhangi bir tehlikenin engellemesine yönelik önlemlerin alınmasını ve daha birçok düzenlemeyi içermektedir. Yine bu kanunla genç, yaşlı, engelli, hamile ya da emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik risk değerlendirmesinin özellikle dikkate alınmasını sağlayarak, alınan önlemlerin çalışanlara uygunluğu ön planda tutulmuştur (Yıldız, Gedikli, & Küçükbiçer, 2012, s. 50-51).

İşçi postalarının değişme süresi ise İş Kanunu'nun 69. maddesi, 7. fıkrasında ve Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği'nin 8. maddesi 1. ve 3. fıkralarında düzenlenmiştir. Düzenlemelere göre, nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde çalışanlar, en fazla bir iş haftası gece çalıştırılabilir, ikinci hafta gündüz çalıştırılmalıdır. Böylelikle çalışanların birbirlerinin yerine alacak şekilde düzenlemeler yapılır. Fakat işin yürütümü veya niteliği gerektiriyorsa, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği de göz önünde tutularak, gece-gündüz postalarının değişiminde iki haftalık nöbetleşe uygulamalar da söz konusu olabilir. İş Kanunu'nun 69. maddesi 8. fıkrasına göre ise çalışanlar, 11 saat kesintisiz dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği'nin 7. maddesinin son hükmüne göre işçilerin çalışma sürelerinin yarısından fazlasının gece dönemine rastlaması durumunda o çalışma, gece çalışması sayılmaktadır. İşçilerin gece ve gündüz çalışma sürelerinin eşit olması durumunda ise yönetmelikte açık bir hüküm bulunmamaktadır. Yılmaz'a göre eşitlik durumunda, işçi sağlığını koruyucu hükümlerin göz önünde bulundurularak işçi lehine yorum ilkesi kullanılmalı ve o çalışma, gece çalışması sayılmalıdır. Çünkü gece çalışması sayılmadığı durumda çalışanlar, gece çalışmasının koruyucu ve özel hükümlerinin kapsamı dışında kalacaktır (Yılmaz O., 2018, s. 95).

Gece çalışmaları için zamlı ücretin ödenip ödenmeyeceği konusunda da kanun ya da yönetmelikte açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak toplu iş sözleşmelerinde ya da istisnai olarak bireysel iş sözleşmelerinde vardiyalı çalışma sistemi içinde gece çalışmak zorunda kalan çalışanlara gece zammı, gece primi adı altında daha fazla ücret ödenmesine ilişkin düzenlemeler yapılabilmektedir. Düzenleme yapıldığı takdirde gece vardiyasında çalışan işçiler gece zammından yararlanabilecektir (Korkusuz, 2005, s. 15-16; Yılmaz O., 2018, s. 97).

İş Kanunu'nda gece çalışmalarına yönelik kadın-erkek eşitliğiyle alakalı olarak da önemli bir düzenleme söz konusudur. Bu düzenleme 1475 sayılı eski İş Kanunu'na yöneliktir. Eski kanunda madde 69'a göre, sanayiye ait iş yerlerinde her yaştaki kadınlar için gece çalışmalarının yasaklanması söz konusuyken, 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda bu yasak öngörülmemiştir. Yeni kanunun 73. maddesi, 1. fıkrasında sanayiye ait iş yerlerinde bu yasak 18 yaşını doldurmamış çocuk ve gençler için geçerli tutulmuştur. Yine bu maddenin ikinci 2. fıkrasında ise 18 yaşını doldurmuş kadın çalışanların sanayiye ait iş yerlerinde gece postalarında çalışabilmeleri adına ilgili kurumlardan görüş alınması gerektiği hükmü yer almaktadır. Bu düzenleme isabetli bir düzenleme olmuştur çünkü eğer yasak kaldırılmasaydı bu şekilde dolaylı olarak bir eşitsizlik söz konusu olacaktı (Taşkent & Kurt, 2014, s. 36).

Gece vardiyalarında kadınların hak ve çıkarlarını gözetmek adına İş Kanunu'nun 73. maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddelerine dayanılarak çıkarılan 24.07.2013 tarihli ve 28717 sayılı Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik önemli düzenlemeler içermektedir. Yönetmeliğin 6. maddesine göre işverenler, posta değişim saatlerinde kadın işçileri uygun araçlarla oturdukları en yakın merkezden alıp iş yerine götürüp getirmekle sorumlu tutulmuştur. Bu düzenleme olumlu bir düzenlemedir fakat bu düzenlemenin kadın-erkek eşitliği bakımından erkeklere de sağlanması gerekmektedir. Hem aksi takdirde işverenler tarafından bu durum ek bir maliyet olarak görülebilir ve kadınlar gece vardiyalarında tercih edilmeyebilir, kadın istihdamı da olumsuz etkilenebilir (Gökçeoğlu Balcı, 2017, s. 1278).

İlgili yönetmeliğin 8. maddesi 1. fıkrasına göre, eşiyile aynı ya da farklı bir iş yerinde çalışan kadının talebi üzerine gece çalışması, eşinin gece çalışmasına denk gelmeyecek şekilde düzenlenir. Bu maddenin 2. fıkrasına göre ise, aynı işyerinde çalışan eşler, birlikte olma istekleri doğrultusunda aynı gece vardiyasında çalışmak istediklerini bildirdiklerinde işveren imkânlar dâhilinde bu talebi karşılamaya çalışır. 1. fıkrada dikkat edildiği üzere "çalışan kadının talebi" şeklinde ifade bulunmaktadır. Genellikle evli ve çocuğu olan kadınlar, çocuklarının evde yalnız kalmamaları için ya da çocuklarının bakımı için vardiyalı çalışma sistemini tercih etmektedir. Örneğin, 1985'te ABD'de her iki ebeveynin de tam zamanlı çalıştığı çocuklu ailelerin 1/3'ünde ya anne ya da baba akşam, gece veya dönüşümlü vardiyalı bir işte çalışmaktadır. Bu durumda

bize aileyi işe uyumlaştırma çalışmasını göstermektedir. Uyumlaştırma genellikle babalara nazaran anneler tarafından uygulanmaktadır. Aynı zamanda ülkemizde babalar için aileyi işe uyumlaştırmayı sağlamak adına bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak babanın talebi doğrultusunda işletme yönetimi isterse böyle bir talebi dikkate alabilir (Moen, 1992, s. 38-41'den akt; Demirbilek, 2004, s. 85; Yüksel S., 2006, s. 67).

Yönetmelikte gebelik ve analık durumunda gece çalıştırılma yasağı ise 9. maddede düzenlenmiştir. Bu maddenin 1. fıkrasında, hamile olduklarını doktor raporuyla belgeleyen kadın çalışanlar, doğuma kadar gece vardiyasında çalıştırılmazlar ifadesi yer alırken, emziren kadınlar için ise doğum tarihinden itibaren 1 yıl süreyle gece vardiyasında çalıştırılmazlar ifadesi yer almaktadır. 2. fıkrada ise emziren annenin sağlığı ve çocuğunun sağlığı açısından gerekli olduğu takdirde iş yeri doktoru tarafından raporla belgelenmesi durumunda bu süre 6 ay daha uzatılır hükmü yer almaktadır.

Hukuk sistemimizde vardiyalı çalışma sisteminin bir uzantısı olan gece çalışmalarına yönelik, çalışanları koruyucu birçok düzenleme mevcuttur. Geçmiş dönemlere kıyasla getirilen düzenlemeler daha yenilikçi ve çalışanları koruma düzeyi daha yüksek olsa da günümüzde vardiyalı çalışma sistemi ve bu sistemin uzantısı olan gece çalışmasının, çalışanları yıpratıcı etkileri hâlâ ortadan kaldırılamamıştır (Yılmaz O., 2018, s. 108). Bu nedenle buradaki en önemli husus yasal düzenlemelerin teoride kalmamaları, çalışma hayatında da uygulamaya geçmeleridir.

# **BÖLÜM 3: SAKARYA'DA GIDA SEKTÖRÜNDE VARDİYALI ÇALIŞANLARIN YAŞADIĞI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ SORUNLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

## **3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Son yıllarda toplumsal cinsiyet kavramı ülkemizde giderek yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Kavramının olumlu ya da olumsuz algılanması ise toplumsal cinsiyet algısının belirleyicilerinden kaynaklı olarak, toplumdan topluma, zamandan zamana göre farklılık göstermekte ve bu sebeple de olumlu ve olumsuz toplumsal cinsiyet algıları oluşmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri olumsuz toplumsal cinsiyet algısının bir sonucu olmakla birlikte hayatın her alanında az ya da çok görünürlüğünü korumaktadır. Çalışmanın uygulama kısmını oluşturan, en önemli sektörlerden biri olan, her yıl düzenli bir biçimde büyüyen ve vardiyalı çalışma sistemini sıklıkla içerisinde barındıran gıda sektörü de birtakım toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini bünyesinde barındırmaktadır.

Çalışmanın amacı, bu sektörde vardiyalı çalışan kadınların ve erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri nedeniyle oluşan sorunlarının nedenlerinin ortaya koyulması, bu sorunların derecesinin cinsiyet bağlamında karşılaştırılması ve son olarak da bireylerin toplumsal cinsiyet algılarını tespit etmektir. Çalışmanın amaçları doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır.

Araştırmanın sorusu (problemi):

- Vardiyalı çalışanların toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunlarının nedenleri nelerdir?

Araştırmanın alt soruları:

- Vardiyalı çalışanların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kaldıkları durumlar nelerdir?
- Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, vardiyalı çalışanların çalışma hayatlarına etkileri nelerdir?
- Vardiyalı çalışanların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmalarında cinsiyetin etkileri nelerdir?
- Vardiyalı çalışanlar toplumsal cinsiyet kavramını nasıl algılıyor?

Bu soruların ele alınmasıyla birlikte gıda sektöründe vardiyalı çalışmakta olan kadın ve erkek çalışanların, toplumsal cinsiyet eşitsizleri nedeniyle ne gibi sorunlar yaşadıkları tespit edilebilirken, bu sorunların nedenleri de tespit edilebilecektir. Aynı zamanda yine bu sorunların derecesi cinsiyet bağlamında ele alınarak bir karşılaştırma söz konusu olabilecek, son olarak bireylerin toplumsal cinsiyet algıları da tespit edilebilecektir.

### **3.2. Araştırma Süreci ve Hazırlık Aşaması**

Birtakım katkı sağlamak ya da mevcut problemlere yönelik çözüm üretmek amacıyla planlı ve sistematik olarak verilerin toplanmasına, toplanan bu verilerin arasındaki ilişkilerin ortaya koyulmasına ve bilimsel yöntemler eşliğinde analiz edilmesine bilimsel araştırma, araştırmayı yapan kişiye ise araştırmacı denir (Al, 2007, s. 99'dan akt; Yıldırım, 2011, s. 129; Akış Roney, 2011, s. 212; Özhan Çaparlar & Dönmez, 2016, s. 212).

İdeal bir bilimsel araştırma süreci ise tasarım, yöntembilim ve işleme evreleri olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır (Roger & Raoul, 2010'dan akt; Usta, 2012, s. 105).

Tasarım evresinde öncelikle problemi tanımlayan merkezi bir araştırma sorusu ortaya atılır. Merkezi araştırma sorusunun yanında probleme yönelik olarak alt araştırma soruları sorulur ve böylelikle araştırma konusu belirlenir. Daha sonra uygun bilgi kaynaklarına (kitap, makale, tez vb.) yönelinerek ayrıntılı bir biçimde literatür taranır.

Yöntembilim evresinde araştırma soruları doğrultusunda araştırma evreninin belirlenmesiyle birlikte örneklem aralığı ve yöntem belirlenir. Belirlenen yöntem doğrultusunda araştırmacı verileri nasıl inceleyeceğini açıklar.

Son olarak işleme evresi ise analiz faaliyetlerini içerir. Analiz faaliyetleri; sıralama, sınıflandırma, karşılaştırma ve ölçme faaliyetlerinden oluşmaktadır. Bütün bu araştırma süreci sonucunda elde edilen veriler, araştırmacı tarafından organize edilerek, yorumlanan ve tartışılan sonuçların üretilmesi sağlanır. Daha sonra araştırma sonuçları yazılır ve yayımı gerçekleştirir.

Sonuç olarak denilebilir ki; bilimsel araştırma süreci bir problemin belirlenmesiyle başlamaktadır. Problem belirlendikten sonra araştırmanın temel sorusu belirlenir. Daha sonra araştırmanın örnekleme ve yöntemi belirlenir. Daha sonra da verileri toplama, analiz etme ve yorumlama aşamasına geçilir. Sonrasında da sonuçlar bazı temalara

ayrılarak analiz edilir. Bilimsel sonuçların tartışılabilmesi adına tüm bu araştırma süreci boyunca düzenli bir yol izlenmelidir.

### **3.3. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Yöntemi**

Ülkemizde kayıt dışı çalışmanın yaygın olması nedeniyle araştırmanın evreninin ve dolayısıyla araştırmanın örnekleminin belirlenmesi konusunda birtakım zorluklar yaşanmıştır. Evrene ait bilgilerin yetersizliği nedeniyle de örneklemin seçim aşamasında kartopu örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Katılımcılarla görüşme öncesinde yetkili kişilerden izin alma süreci 5 ay sürmüştür. Daha sonra görüşmeyi kabul eden çalışanların yoğun iş temposu nedeniyle görüşmelerde aksaklıkların yaşanması da çalışmanın diğer bir zorluğunu oluşturmaktadır. Tüm bu süreçler sonrasında çalışmanın alan açısından sınırlılığını oluşturan Sakarya ilinde, kartopu örnekleme yöntemiyle saptanan, gıda sektöründe aynı iş yerinde vardiyalı çalışan, evli, çocuğu olan, 10 kadın ve 10 erkek olmak üzere toplamda 20 işçiye yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın 20 kişiyle sınırlandırılmasının nedeni ise Covid-19 pandemisinden kaynaklanmaktadır.

Gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama araçlarının kullanıldığı nitel araştırma yönteminin tercih edilmesinin nedeni ise çalışanların düşüncelerini yansıtabileceği, yaşadıkları deneyimlerini paylaşabileceği, tutumlarının açıkça anlaşılabilmesi, davranışlarının kavranabileceği, olayların ve algıların gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya koyulabileceği doğal ortamın yaratılması isteği ve gerekliliğinden kaynaklanmaktadır (Yıldırım, 1999, s. 10).

Yapılan mülakatlardan elde edilen verilerin benzerliklerini ve farklılıklarını belirleyebilmek, çalışmanın amacı doğrultusunda karşılaştırma ve sınıflandırma yapabilmek adına içerik analizi kullanılmıştır (Altunışık vd., 2007, s. 269-271'den akt; Yıldırım, 2011, s. 133). Bu analizin tercih edilmesinin nedeni ise elde edilen verilerin açıklanabilmesini sağlayan kodlar oluşturmak ve oluşturulan kodları gruplandırılarak anlamlı bütünler başka bir ifadeyle kavramlar oluşturmak ve sonrasında ise kavramlara bağlı kalacak biçimde temalar oluşturarak, araştırmanın problemine çözüm bulabilmektir. Bu doğrultuda temel olarak birbirine benzeyen veriler kodlanır daha sonra kavramlaştırılır, uygun bir biçimde düzenlenir, bu kavramları açıklayan temalar ve bu temalara bağlı kalacak şekilde alt temalar oluşturularak içerik analiz

aşamaları tamamlanır (Yıldırım & Şimşek, 2008, s. 227'den akt; Yıldırım, 2011, s. 133; Akbulut, 2012, s. 186-187).

Görüşme yapılan kişilere sırasıyla; sosyo-demografik özelliklerine, çalışma koşullarına, toplumsal cinsiyet özellik ve rollerine, toplumsal cinsiyet algılarına yönelik olarak 4 başlık altında sorular yöneltilmiştir. Mülakat yapılan çalışanlara, mülakatlardan önce telefon yoluyla araştırmanın içerik ve kapsamı hakkında bilgi verilmiştir. Görüşmelerin gün ve saati mülakata katılan görüşmecilerin müsaitlik durumuna göre belirlenmiştir. Yapılan görüşmeler ortalama 30-35 dakika arası sürmüştür. Soruların katılımcılara yöneltildiği görüşme esnasında görüşmecilerin izni dâhilinde ses kaydı ve notlar alınmıştır. Daha sonra ses kayıtları ve notlar bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Son olarak mülakat dökümleri yoluyla belirlenen temalar ışığında bulgular yorumlanmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Bulguları**

#### **3.4.1. Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleriyle İlgili Analizler**

Çalışmanın bu kısmında görüşme yapılan bireylerin ve bu bireylerin eşlerinin sosyo-demografik özelliklerine yer verilmiştir. Etik kurallar gereği verilerin toplandığı katılımcıların isimleri gizli tutulmuş, katılımcı cinsiyetleri ve sayıları dikkate alınarak kodlama yapılmıştır (K1, E1 vb.).

**Tablo 6:** Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışan Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

	Yaş	Öğrenim Durumu	Çocukların Sayısı	Çocukların Yaşı	Öğrenci Olan	Hane Halkı Sayısı
<b>K1</b>	42	Lise	2	18, 19	0	4
<b>K2</b>	48	İlkokul	3	16, 17 ve 29	2	5
<b>K3</b>	38	Ortaokul	3	6, 11 ve 13	3	7
<b>K4</b>	40	İlkokul	4	18,23, 24 ve 25	2	6
<b>K5</b>	41	İlkokul	3	10, 17 ve 19	3	6
<b>K6</b>	43	Lise	2	17, 19	2	4
<b>K7</b>	40	İlkokul	3	2, 14 ve 21	2	6
<b>K8</b>	42	İlkokul	4	7, 9, 14 ve 17	4	9
<b>K9</b>	45	İlkokul	3	18, 20 ve 25	2	5
<b>K10</b>	49	Ortaokul	2	24, 29	0	4
<b>E1</b>	41	Ortaokul	2	5, 15	2	4
<b>E2</b>	38	Ortaokul	3	6, 11 ve 13	3	7
<b>E3</b>	33	Lise	1	3	0	3
<b>E4</b>	37	Lise	2	3 aylık, 5 yaş	1	4
<b>E5</b>	51	İlkokul	4	18,23, 24 ve 25	2	6
<b>E6</b>	44	İlkokul	3	13, 18 ve 22	1	5
<b>E7</b>	30	Ortaokul	2	10 aylık ve 4 yaş	0	6
<b>E8</b>	41	Ortaokul	2	9 ve 13	2	5
<b>E9</b>	43	Lise	3	8, 10 ve 12	3	8
<b>E10</b>	48	İlkokul	1	18	1	4

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

**Tablo 7: Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışan Katılımcıların Eşlerinin Sosyo-Demografik Özellikleri**

	Yaş	Öğrenim Durumu	Mesleği	Çalışıyor/Çalışmıyor	Vardiyalı/Vardiyasız	Aynı Vardiya/Farklı Vardiya
<b>K1</b>	44	İlkokul	Boyacı	Çalışıyor	Vardiyasız	-
<b>K2</b>	53	İlkokul	Terzi	Çalışıyor	Vardiyasız	-
<b>K3</b>	38	Ortaokul	İşçi	Çalışıyor	Vardiyalı	Aynı Vardiya
<b>K4</b>	51	İlkokul	İşçi	Çalışıyor	Vardiyalı	Aynı Vardiya
<b>K5</b>	45	Ortaokul	Tamirci	Çalışıyor	Vardiyasız	-
<b>K6</b>	43	Ortaokul	Şef	Çalışıyor	Vardiyalı	Aynı Vardiya
<b>K7</b>	44	İlkokul	Çiftçi	Çalışıyor	Vardiyasız	-
<b>K8</b>	41	Ortaokul	Serbest Meslek	Çalışıyor	Vardiyasız	-
<b>K9</b>	50	Ortaokul	Marangoz	Çalışıyor	Vardiyasız	-
<b>K10</b>	50	Ortaokul	Şoför	Çalışıyor	Vardiyasız	-
<b>E1</b>	36	Ortaokul	Ev Hanımı	Çalışmıyor	-	-
<b>E2</b>	38	Ortaokul	İşçi	Çalışıyor	Vardiyalı	Aynı Vardiya
<b>E3</b>	28	Lise	Ev Hanımı	Çalışmıyor	-	-
<b>E4</b>	32	Lise	Ev Hanımı	Çalışmıyor	-	-
<b>E5</b>	40	İlkokul	İşçi	Çalışıyor	Vardiyalı	Aynı vardiya
<b>E6</b>	42	İlkokul	Ev Hanımı	Çalışmıyor	-	-
<b>E7</b>	24	İlkokul	Ev Hanımı	Çalışmıyor	-	-
<b>E8</b>	36	İlkokul	İşçi	Çalışıyor	Vardiyasız	-
<b>E9</b>	42	İlkokul	Ev Hanımı	Çalışmıyor	-	-
<b>E10</b>	38	İlkokul	Ev Hanımı	Çalışmıyor	-	-

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

### 3.4.2. Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışanların Çalışma Koşullarıyla İlgili Analizler

Konuyla ilgili olarak yapılan içerik analizi sonucunda 2 tema ortaya çıkmıştır. Bu temalar, “ücret” ve “iş yükleri” şeklindedir.

#### Tema 1: Ücret

##### Kadın İşi Ayrı Erkek İşi Ayrı

Analiz sonuçları, çalışanların rahat çalışma koşullarına sahip olmadıklarını, ortaya koydukları performansın son derece ağır olduğunu, aynı zamanda sergiledikleri performanslarla aldıkları ücret arasındaki dengesizliği ortaya koymaktadır. Tüm bunların yanında katılımcıların bir kısmı, kadınların ve erkeklerin farklı iş yaptıklarını ve dolayısıyla farklı ücret aldıklarını şu şekilde ifade etmiştir;

**K1:** *“Kadınların ve erkeklerin yaptıkları işlerde tabi ki farklılıklar var. Erkekler genelde ağır, güç gerektiren işlerde çalışıyor kadınlar ise daha hafif işlerde çalışıyor. Erkekler ağır iş yaptıklarından, çok yoruluyormuş o yüzden de bizden fazla kazanıyorlar. Bu nedenle kazanç konusunda da farklılıklar var.”*

**K3:** *“Erkeklerin ve kadınların işi farklı. Erkekler bütünde çalışıyor, biz kadınlar parçada çalışıyoruz. Mesela ben hiç bıçakta yani parçada çalışan erkek görmedim, canlı askıda yani hayvanların canlı olarak işleme alındığı bölümde ya da kasap bölümünde çalışan kadın da görmedim.”*

**K5:** *“... aynı işi yapmadığımız için aynı ücreti de almıyoruz tabi ki. Canlı askıda yani bütünde asla kadın göremezsiniz. Zaten ben o bölümü bile daha hiç görmedim, bırakın orda çalışmayı. Bizse bütünü parçalıyoruz, bize gelen bütünü.”*

**K7:** *“...erkeklerin işi daha stresli, dolayısıyla bizden daha fazla kazanıyorlar, bu da normal bir durum.”*

**K9:** *“... biz kesinlikle canlı askıda yapamayız. Zaten o bölümde bu işi deneyen hiç kadın da olmadı. O tamamen erkeklerin işi. Çünkü çok hızlı olunması gereken, dayanıklılık ve güç isteyen bir iş. Bu özellikler daha çok erkeklerde olduğundan, canlı askıda kadınlar çalışmıyor”*

**K10:** “... ben 18 yıldır bu iş yerindeyim, canlı askıda 1 tane bile kadın çalıştığını görmedim. Ama parçada da yani kadınların çalıştığı bölümde de erkek yok. Herkes kendi işini yapsın, mantıklı olan bu.”

**E1:** “... erkeklerin bıçak işi yapma şansı sıfır. Yani bıçakla çalışan erkek yok iş yerinde, erkekler genelde koli kaldırıp tartma, taşıma ve yerleştirme işini yapıyor. Kadınlar, bıçak işlerini yani parça işlerini yapıyor, o iş bizim işimiz olamaz zaten.”

**E2:** “...biz de kadınların işini yapamayız. Kadınlar, bıçak konusunda mutfaktan alışkın oldukları için daha seriler ama bizim işimizi de kadınlar yapamaz çünkü dayanıklılık isteyen bir iş. Bir kadınla bir erkeğin gücü bir olmaz takdir edersin ki.”

**E3:** “... kendimden örnek vereyim kadınların bıçakla yaptığı parçalama işini ben yapamam. Onlar da bizim yaptığımız işi yapamaz zaten. Bizim işimiz onların işinden daha hızlı olunması gereken bir iş. Çünkü biz bant sisteminde saniyelerle yarışıyoruz.”

### **Eşit İş Görme**

E4 ve E5 kodlu katılımcılar, kadınların ve erkeklerin farklı işler yaptıklarını ifade ederken, bu durumdan rahatsız olduklarını da şu şekilde ifade etmişlerdir;

**E4:** “... farklı işler yapıyoruz. Ama kadın erkek fark etmeksizin eşit şekilde her işi yapabilmeli, doğru olanın bu olduğunu düşünüyorum.”

**E5:** “... bana göre, kadınların yaptığı işi erkekler de yapar. Mesela ben eşimin yaptığı işleri gerektiğinde yapıyorum. Temizlik yapmak olsun, yemek yapmak olsun, yapıyorum yani. Kadını erkeği yok ya bu işin. O nedenle kadınlar da bütün bölümünde çalışmalı, erkekler de parça bölümünde çalışmalı, benim fikrim bu. Ama durum şu ki parça bölümünde erkek yoktur varsa da meydancı ve makinelerle ilgilenen işçiler vardır. Yani iki üç tane erkek olabiliyor onlar da parçalama yapmıyor.. Bütün bölümünde de kadın yok zaten.”

## **Bıçak Kullanma Yasağı**

Aşağıdaki katılımcı iş yerinde erkeklerin bıçak kullanmasının yasak olduğunu şu şekilde ifade etmiştir;

**E8:** “... kadınlar 100-200 gramlık şeylerle uğraşırken, biz erkekler 2-3 kiloluk şeylerle uğraşıyoruz. Yani daha ince işleri kadınlar, daha kaba işleri erkekler yapıyor. Şöyle de bir durum var, iş yerinde erkeklerin bıçak kullanması yasak. Çünkü erkekler, kadınlar kadar bıçak kullanmasını bilmiyor.”

## **Kadınların İşi Zor Erkeklerin İşi Ağır**

Aşağıdaki katılımcı kadınların işinin daha zor, erkeklerin işininse daha ağır olduğunu şu şekilde ifade etmiştir:

**E9:** “İş yerinin ilk bölümü olan canlı askı, aynı zamanda iş yerinin en sıkıntılı olan bölümüdür. Canlı askıda zaten herkes çalışmıyor, bu bölümün elemanı özel oluyor ama parçada çalışan kadınlar için durum daha da farklı. Kısaca diyebilirim ki kadınların işi daha zor, erkeklerin işi daha ağır.”

## **Tema 2: İş Yükleri**

### **Fazla İş Yükü**

İş hayatının temel bir parçası olan iş yükü, çalışanların belirli bir süre içerisinde, belirli bir iş miktarını yerine getirmesini gerektirmektedir. Analiz sonuçlarına göre kadınlar, toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri nedeniyle iş yerinde daha fazla iş yüküne maruz kalmaktadır. Katılımcılar bu durumu şu şekilde ifade etmiştir;

**K1:** “... en son parça işi kaldığından kadınlar, erkeklerden 20-25 dakika daha fazla mesai yapıyor.”

**K2:** “Biz kadınlar, erkeklerden daha fazla çalışıyoruz ama onlar daha fazla kazanıyor sebebi de işleri ağır olduğundanmış. Şöyle de bir durum var kadın erkek fark etmeksizin çalıştığımızın hakkını alamıyoruz. Ne kadar iş, o kadar para derler ama maalesef o iş öyle değil.”

**K3:** “Kadınlar parçada, erkekler bütünde çalıştığından, erkekler bizden minimum 25 dakika erken çıkıyor. Hatta ben eşime bunun mizahını da yapıyorum. İş yerinde ben

*daha fazla çalışıyorum, evde kayınvalidem daha fazla çalışıyor, nedir bu kadınların çektiği diye.”*

**K4:** *“İş yerinde yapılan iş bütünden parçaya doğru bir iş. Kadınlar 10 ürün çıkarıyorsa erkekler 2 ürün çıkarıyor. Bu nedenle biz erkeklerden daha fazla çalışıyoruz. Çünkü iki kişinin yapacağı işi biz tek başımıza yapıyoruz. Ama erkeklerde böyle bir durum olmuyor. Fazla mesai ücretimizi aldığımız halde yine erkekler bizden daha fazla kazanıyor.”*

Toplumsal cinsiyet özellikleri gereği annelerin daha özverili olması beklenmekte ve bu beklentiler dolayısıyla da anneler daha özverili bireylere dönüşmektedir. Bu durum, özel hayatın dışında çalışma hayatına da yansımakta ve bu nedenle kadınlar fazla iş yüküne maruz kalmaktadır. Aşağıdaki katılımcı kadınların daha özverili olması nedeniyle, fazla iş yüküne maruz kaldıklarını şu şekilde ifade etmiştir;

**K6:** *“Aslına bakarsanız evet fazla iş yüküne maruz kalıyoruz. Çünkü kadınlar, fitratı gereği daha sorumluluk sahibi, özverili. Erkeklerse yapı itibariyle daha rahatlar. Kadınlara ne iş verilirse verilsin, iş bitirici olduklarından dolayı hemen yapıyorlar. Hatta şefler sürekli erkeklerin çalışmadığından yakınır, bu gidişle iş yerinde sadece kadın çalıştıracamız diye söylenir. Zaten iş yerimiz kadın ağırlıklı bir iş yeri ama bir yerde de erkek gücüne ihtiyaç da var.”*

### **Fiziksel ve Zihinsel Yıpranma**

Fazla iş yükü ve var olan zaman baskısı nedeniyle kapasitenin zorlanması, çalışanlarda fiziksel ve zihinsel birtakım yıpratıcı durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Aşağıdaki katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmiştir;

**K8:** *“Erkeklerden daha fazla çalışıyoruz. Bu fazla çalışma 20-25 dakikalık bir süre. Kısa gibi görünse de her gün aynı şeye maruz kaldığımızı düşünün. Çok yıprandım, hem bir yandan işi yetiştirme stresi hem de bir yandan bileklerimde oluşan sinir sıkışmaları.”*

Fazla iş yükünden kaynaklı fiziksel ve zihinsel yorgunluk nedeniyle çalışanlarda tükenmişlik, tatminsizlik, performans düşüklüğü ve işten ayrılma niyeti görülmektedir (Kanbur, 2018, s. 136). 18 yıldır aynı iş yerinde çalışan aşağıdaki katılımcıysa iş yerinde yaşadığı olumsuzlukları şu şekilde ifade etmiştir;

**K10:** ... o kadar yıldır buradayım. Bu işe girdiğimden beri tansiyon, kolesterol bel ve boyun rahatsızlıklarım çıktı. Bazen bırak git diyorum, çünkü artık dayanacak gücüm kalmıyor. Kazandığımızda belli ama yine de zorunluluktan dayanıyoruz, hayat şartları bunu gerektiriyor. Emekliliğe ne kaldı şurada diyorum, fazla işe de zorluğa da sabrediyorum.

### **Molalardaki Eşitsizlik**

Aşağıdaki katılımcılar, molalarda da kadınların erkeklerden daha az dinlendiğini şu şekilde ifade etmiştir;

**E4:** “Fazla iş yükü konusunda iş yeri tam bir fiyasko. Bu konuda kadınlar, erkeklerden çok daha fazla eziliyor. Çünkü ürün en son kadınlara gittiğinden, kadınlar erkeklerden sonra molaya çıkıyor, ama erkeklerle beraber işbaşı yapıyorlar. Bu nedenle mola 40 dakikaysa kadınlar, 25 dakika mola ya yapabiliyorlar ya yapamıyorlar.”

**E5:** “Kadınlar bizden daha fazla mesai yapıyor azda olsa. Doğal olarak bizden daha fazla çalışıyorlar, daha yoğunlar. Molaları da daha kısa oluyor haliyle”

Aşağıdaki katılımcı, kadınların fazla çalıştığını ancak kendi işlerinin kadınların işlerinden çok daha ağır olduğunu şu şekilde ifade etmiştir;

**E6:** “Kadınların mesaisi bizden 20-30 dakika fazla olduğundan, fazla iş yüküne maruz kalmış oluyorlar. Ancak karşılığını da alıyorlar. Ama takdir edersiniz ki bizim işimiz daha ağır ve tabi ki aldığımız ücret daha yüksek.

### **3.4.3. Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışanların Toplumsal Cinsiyet Özellikleri ve Rollerine İlgili Analizler**

Katılımcılara evde çocuk bakımıyla ve ev işleriyle daha çok kimin ilgilendiği sorulduğunda, birbirleriyle evli olan K3-E2 ve K4-E5 kodlu katılımcılar, bu işlerle birlikte ilgilendiklerini belirtmiştir. Bu 2 erkek katılımcı (E2-E5), iş yerinde çalışma koşullarının çok zor olduğunun farkında olduklarını ve bu nedenle eşlerine söz konusu işlerde yardım ettiklerini ifade etmiştir. Diğer kadın katılımcılarsa evde çocuk bakımıyla ve ev işleriyle daha çok kendilerinin ilgilendiklerini belirtirken, diğer erkek katılımcılarsa bu işlerle eşlerinin ilgilendiklerini belirtmiştir. Ayrıca evde büyük kızları olan ve annesiyle yaşayan katılımcılar, söz konusu işlerle kızlarının ve annelerinin de ilgilendiklerini ifade etmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken kısım evde çocuk

bakımıyla ve ev işleriyle yine kadınların ilgilendiğidir. Dikkat edilmesi gereken diğer bir kısım kadın katılımcıların tamamının ve eşi çalışan 3 erkek katılımcının eşlerinin toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri gereği çifte vardiyaya maruz kaldığıdır.

Kadın katılımcılara evde boya, badana, bahçe ve tamirat işleriyle daha çok kimin ilgilendiği sorulduğunda, katılımcıların 10'u da eşlerinin ilgilendiklerini ifade etmiştir. Erkek katılımcıların da 10'u bu işlerle kendilerinin ilgilendiklerini ifade etmiştir. Yine ayrıca evde babalarıyla yaşayan katılımcılar, söz konusu işlerle babalarının da ilgilendiklerini ifade etmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken kısım evde boya, badana, bahçe ve tamirat işleriyle yine erkeklerin ilgilendiğidir.

Katılımcılara evde ev dışındaki işlerle (fatura ödeme, mutfak alışverişi yapma vb.) işlerle daha çok kimin ilgilendiği sorulduğundaysa katılımcıların hepsi eşleriyle birlikte ilgilendiklerini ifade etmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken kısım ev dışındaki işlerin ortak yapıldığı ancak buna karşılık ev işlerinin ve çocuk bakımının ortak yapılmadığıdır.

Görüldüğü üzere toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri gereği kadınlar, evde de fazla iş yüküne maruz kalmaktadır. Bu nedenle katılımcıların, hafta tatillerini geçiriş şekilleri ve gece çalıştıkları zamanlarda gündüz uyumaya engel olan durumları birbirinden farklıdır. Konuyla ilgili olarak yapılan içerik analizi sonucunda iki tema ortaya çıkmıştır. Bu temalar, “hafta tatilini değerlendirme” ve “dinlenme sürelerini değerlendirme” şeklindedir.

## **Tema 1: Hafta Tatilini Değerlendirme**

### **Hafta Tatili Yetersizliği**

Katılımcılara hafta tatilinizi nasıl geçirirsiniz diye sorulduğunda şu şekilde cevaplar verilmiştir;

**K1:** *“Evin işini yaparak geçiririm valla dışarı mışarı gezmek yok. Önce evi siler süpürürüm sonra yemek yaparım dışarda işlerim varsa hallederim. İşler bitince zaten akşam oluyor. Akşamdan akşama da aileme vakit ayırırım o da eşim ve çocuklarım işte değillerse.”*

**K2:** “Temizlikle ve yemek yapmakla geçiyor tüm gün. Bu nedenle de tek gün yeterli olmuyor. Kendime, aileme, eşe dosta maalesef pek zaman ayıramıyorum hele yaş aldıkça hiç zaman ayıramamaya başlıyorsun.”

**K3:** “Yoğun geçiriyorum. Çünkü sen kadınsın. Temizliğini mi, marketini mi, pazarını mı yapasın artı bir de ziyarete gitmen gereken yerlere mi gidesin? Bu nedenle aileme zaman ayırma sürem bir hayli azalıyor. Çocuklarıma gece vardiyasındayken daha çok vakit ayırabiliyorum. Akrabalara, eşe dostaysa zaten zaman kalmıyor. Benim yıllardır görmediğim ne çok insan var.”

**K4:** “Evde kadın olarak hafta sonunu temizlikle, yemek yapmakla geçiriyorum. Evin işleriyle uğraşmaktan kendime zaman ayıramıyorum ki bırakın aileyi, eşi dostu.”

**K5:** “... bazen kendi annemi 2 ay görmediğim oluyor.”

**K6:** “...düşünün bütün bir hafta evde yoksunuz. Haliyle de evin temizlenmesi, yemeklerin yapılması gerek.”

**K9:** “ ... gezme fırsatınız hiç oluyor mu dersin hiç olmuyor desem yeridir. Eşe dosta da zaten vakit ayıramıyoruz, tek gün nasıl ayırabilirsin ki?”

**E1:** “Tatilim sadece cumartesi günleri. Cumartesi, gece vardiyasına gideceksem yani cumartesi akşamı işe gideceksem genelde evde uyumaya çalışırım, geç kalkarım, dinlenmeyle geçiririm. Gece vardiyasından cuma sabahı çıktığım zamansa pazar sabahı işe gideceğim için cumartesi günü işlerim varsa yaparım, gezmeye gideceksem giderim. Ancak her iki durumda da fark etmeksizin haftada 1 gün de olsa aileme bir şekilde vakit ayırırım. Onun dışında vardiyalı çalıştığım için başka kimseye vakit ayırma şansım olmuyor maalesef.”

**E2:** “... akraba ziyaretlerine gidebiliyorsam gidiyorum. Gidemiyorsam evde dinleniyorum, eşime yardım ediyorum, çocuklarımla vakit geçiriyorum.”

**E3:** “Cumartesi günü bir yere gezmeye gitmiyorsam ya da bir işim yoksa evde ailemlerle geçiriyorum. Zaman buldukça da eşe dosta vakit ayırmaya çalışıyorum ancak pek mümkün olmuyor. Sadece 1 günümüz olduğu için yetmiyor.”

**E5:** “Cumartesi genelde evde temizliğe, yemeğe yardım ederim eşime. Nadirde olsa arkadaşların yanına giderim ancak çok nadir. Çünkü vakit bulamam genelde.”

**E6:** “Tatilim cumartesi o da 15 günde 1 gün. Gündüzden gece vardiyasına döndüğümüz zaman, cuma günü akşamı eve geliyorum 21.00’da. Ne yapabilirsin ki o saatten sonra? Bir komşuya gidemezsin. Eve gel, yemek ye ne oluyor hep evdesin zaten. Cuma günü sabah da uyumadığın için mecbur uyuyorsun, ne oldu? Gün bitti. Cumartesi de zaten gece işe gideceksin, gündüz uyuman gerek, uyumazsan akşam işe gittiğinde nasıl sabahlayacaksın? Uyumaz ve uygun olursak o gün de bir yerlere gidiyoruz ama genelde gidemiyoruz tabi gece vardiyasına döndüğümüz için uyumamız gerek. İlk gün zaten pek uyumuyor. Gecedan gündüz vardiyasına döndüğümüzdeyse cuma sabahı işten çıkıyoruz. Geliyorsun evine mübarek cuma günü mecbur Cuma’ya gitmek zorunda kalıyorsun. Eve gelene kadar saat 15:00 oluyor. Evin eksiklerini tamamla, başka işlerin varsa onları hallet zaten akşam oldu. Kaldı bir cumartesi. O günde ne yapsam diye şaşırıyor insan. Tek gün yeter mi? Mesela bu yaz nasıl geçti anlamadık yani. Hep çalışmayla geçiyor. Sosyal hayat sıfır diyebilirim. Ama cumartesi pazarı olsa iş yerimizin hem kendimize hem de ailemize zaman ayırabiliriz. Akşama kadar ayaktayız, bölüüm soğuk, ağır bir iş. Haliyle de hep yorgun oluyoruz. Yorgun olunca da evdekilere de yansıyor. Ben sosyal hayattan geri kalıyorum, onlarda kalıyor bu nedenle.”

**E8:** “Bizim 15 günde 1 gün iznimiz var. Örneğin bugün cuma, bu akşam işten geldim cumartesi akşamı tekrar gece vardiyasına işe gideceğim. Olacak iş mi? Değil. Benim normalde pazar akşamı işe gitmem lazım. Benim dinlenmem lazım. Bir daha ki hafta da cuma sabahı işten çıkacağım. Pazar sabahı işe gideceğim. 15 günde tek gün cumartesi iznimiz var. Dinlendin, dinlendin. Cumartesi günleri de işim olursa işlerimi yaparım. Ben cumartesi izinliyim eşim pazar. Bu nedenle bir yere gitsek gidemiyoruz. Önceden eşim de vardiyalı çalıştığından hiç görüşemiyorduk şimdi akşamları görüşebiliyoruz. Eşe dosta vakit ayırmak zaten imkânsız gibi bir şey.”

**E9:** “Bir hafta gece bir hafta gündüz vardiyasında çalışıyoruz. Bizim gece vardiyamız cumartesi akşamı başlar. Cuma sabahı da işten çıkarız, gece vardiyası biter. Burada bir cumartesi günü tatilimiz var. Pazar sabahı gündüz mesaisi başlar. Pazar sabahı işe gittiğimiz zamanlar cuma akşamı işten çıkarız cumartesi akşamı tekrar işe gideriz. Yarım gün tatil denmez buna, uyku izni denir. Yani 15 günde 1 gün iznimiz var. O da

*dediğim gibi cumartesi. O gün de hep uyuyarak geçer ya da uyumasam da evde olurum, dinlenerek geçer. Bizim iş yerimizin çalışma standartlarında kimseye zaman ayıramıyoruz, bırak kimseyi kendime zaman ayıramıyorum ki ben.”*

## **Tema 2: Dinlenme Sürelerini Değerlendirme**

### **Gündüz Uykusu Yetersizliği**

Katılımcılara gece vardiyasında çalıştıkları zamanlarda gündüz uyumalarına engel olan durumlar sorulmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplarsa aşağıdaki gibidir;

**K1:** “... 2 yaşında küçük çocuğum var, ona bakıyorum. Bu nedenle de az uyuyorum”

**K2:** “Özellikle evde çocuklar ses yapıyor ve bu da uyumaya engel oluyor haliyle. İş yerinde elimizde hep kesici aletler olduğundan, uykusuzluk da dikkat dağınıklığı yaptığından bu nedenle sıkıntı yani gece vardiyaları.”

**K3:** “... benim 6 yaşında bıcıriğim var. Yere göğe sığmıyor. Ama eşimle nöbetleşe ilgileniyoruz. Sorun olmuyor”

**K4:** “Çocuklarım büyük olduğundan uyku konusunda bir sıkıntı yaşamıyorum. Zaten genelde eşimle birlikte ilgileniriz çocuklarla. Bir de sahile yakın oturduğumuzdan yazın sesler oluyor o yüzden biraz rahatsız oluyorum ama genelde herhangi bir engel olmuyor. Ufak tefek şeyler yani.”

**K5:** “... yazın çocuklar okula gitmediğinden, ev daha hareketli oluyor bu nedenle de ses olabiliyor ve haliyle uyuyamıyorum.”

**K6:** “... çocuklarım büyük olduğundan evde herhangi bir ses, uykuma engel bir şey olmuyor.

**K8:** “Zaten çocuklar büyük ve çalışıyor, eşim de çalışıyor yani genelde evde olmuyorlar. Bu nedenle de evde ses yapan olmadığından, uyumama engel bir durum da olmuyor.”

*K10: "... çocuklarım küçükken girdim ben bu iş yerine. Bu nedenle de uykusuz işe gittiğim çok oldu. Ama şimdi iki çocuğumda büyük, öyle uykusuz kalmıyorum artık."*

*E1: "... bazen çocukların ses yaptığı oluyor. Sonuçta 5 yaşında bir çocuğum var, diğeri büyük ondan yana bir sıkıntı olmuyor. Ama ben genel olarak uykumu alıyorum, çünkü eşim ilgileniyor çocuklarla."*

*E2: "... çocuklarla eşimle nöbetleşe ilgilendiğimizden, uykuma engel bir durum olmuyor."*

*E5: "... sonuçta eşimle ikimiz de çalışıyoruz. İkimiz de çocuklarla ilgileniyoruz. Ama bakılmalarını gerektiren bir durumları yok, hepsi büyük zaten. Evde ses olmuyor ancak sahile çok yakın oturduğumuz için yazın dışarıdaki sesler nedeniyle uyuyamadığım oluyor."*

*E7: "10 aylık ve 4 yaşında olmak üzere iki çocuğum var. İkisi de çok küçük haliyle evde ses oluyor bu durum da uyumamı bazen olumsuz etki ediyor. Ama bazen öyle sürekli değil, çünkü eşim ve annem çocuklarla ilgileniyor. Bir de dışardan gelen sesler de oluyor. Şöyle de bir durum var, gündüz ne kadar iyi uyursam uyuyayım gece vardiyasında yine uykum geliyor. Tahmin edersiniz ki gece uykusuyla gündüz uykusu bir olmuyor."*

*E9: "3 tane küçük çocuğum var. Genelde çocuklarımla eşim ve annem ilgilendiği için ben herhangi bir uykusuzluk yaşamıyorum. Ancak dışardan gelen sesleri ve eve gelen misafirleri saymaysak tabi."*

#### **3.4.4. Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışanların Toplumsal Cinsiyet Algılarıyla İlgili Analizler**

İnsanlar kadın ya da erkek olarak doğar, cinsiyete dayalı özelliklerini ve rollerini yetişme sırasında birtakım belirleyicilerden (aile, okul, kitle iletişim araçları ve din) öğrenirler. Bu belirleyiciler, bireylerde olumlu ya da olumsuz algıların oluşmasına neden olurken, bir yandan eşitlik ve eşitsizlik yaratmaktadır. Analiz sonuçlarına göre, genel olarak katılımcıların olumsuz toplumsal cinsiyet algısına sahip oldukları tespit edilirken, konuyla ilgili olarak 2 tema ortaya çıkmıştır. Bu temalar, "görev dağılımı" ve "istihdama katılma" şeklindedir.

## **Tema 1: Görev Dağılımı**

### **Kadın Erkek Görev Farkı**

Katılımcılara, kadınların ve erkeklerin asli görevi nedir diye sorulmuştur. Kadın katılımcıların verdiği cevaplar şu şekildedir;

**K1:** “Bence bir kadının temel görevi önce eşine sadık olması, çocuklarına bakması ve tabi ki evini temiz tutmasıdır. Bir erkeğin temel göreviyse ailesine bakması, evin ihtiyacını, eksikliğini, her şeyini tamamlaması, çoluk çocuğunu kimseye muhtaç etmemesi, çalışkan ve akıllı biri olmasıdır.”

**K2:** “Eviyle, çoluk çocuğuyla, eşiyle ilgilenmesidir bence bir kadının temel görevi ama günümüz şartlarında geçinmek zor. Artık kadınlar da çalışmak zorunda haliyle de kadınlar, bu görevleri yerine getiremiyor, buna ben de dâhil. Erkeğin temel göreviyse bana göre evinin, eşinin ve çocuklarının her ihtiyacıyla ilgilenmek, bunları karşılamak, onları her türlü kötülüğe karşı korumak.”

**K3:** ... erkeğin önceliği, ailesine bakması ve sahip çıkmasıdır.

**K5:** “... kadının görevi, eşine hizmet etmektir. Sonuçta o bir kadın. Erkeğin temel göreviyse çalışıp eve para getirmektir. Kadın çalışıp erkeğin evde çocuk baktığını düşünebiliyor musun? Olacak iş mi yani. Asla kabul etmem böyle bir şeyi.

**K6:** “Kadın dediğin eviyle, eşiyle, çocuklarıyla ilgilenir. Erkek dediğinse çalışır, evine bakar.”

**K8:** ... erkektir evin gelir giderleriyle ilgilenen.”

**K10:** ... çocuklarına iyi bir anne olmasıdır. Bir erkekse ailesi için kadından daha güç sarf eder, etmelidir de zaten. Sonuçta o erkek. Evin geçimiyle, çocuklarının, eşinin ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır.”

Görüldüğü üzere kadın katılımcılar, “erkek dediğin, kadın dediğin, sonuçta o kadın, sonuçta o erkek” gibi cinsiyetçi ifadeleri farkında olmadan kullanmıştır. Böylelikle

kadınlar, yaşadıkları toplumda bağımlılığı birtakım belirleyicilerden öğrenerek buna yönelik olarak işbirliği yapmakta ve ataerkilliğin yeniden üretimine sebep olmaktadır.

Erkek katılımcıların verdiği cevaplar ise şu şekildedir;

*E1: “Bir kadının temel görevi ev hanımlığıdır. Çoluğuna çocuğuna, eşine hizmet etmesidir. Ancak günümüz şartlarında hayat epey zor olduğu için çalışmak zorunda olan kadınlar var. Çalışan kadınları bu kefenin içine koyamayız. Erkeğin göreviyse çalışıp ailesine bakması, onların ihtiyaçlarını karşılaması ve onlara sahip çıkmasıdır.”*

*E2: ... kadın eviyle, eşiyile ve çocuklarıyla ilgilenmek zorundadır. Erkek de çalışıp çoluğuna çocuğuna bakmak zorundadır.”*

*E4: “Kadının görevi çocuklarıyla ilgilenmek, evin temizliğini, yemeğini yapmak. Erkek de ailesine bakacak, evin her ihtiyacını görecek.”*

*E5: “... ailenin başıdır erkek. Aileden sorumludur, evin geçiminden, çocuğundan çoluğundan sorumludur. Kısaca her şeyden sorumludur. Babadan sonra da anne gelir.”*

*E6: “Bir kadının temel görevi evinin düzenini sağlamak. Evde yemek yapmak, pişirmek ve getirmektir. Erkeğin temel göreviyse evinin geçimini sağlamaktır. Evin kirasıydı, elektriği idi, suyu du, doğal gazıydı, internetiydi bunları karşılamak. Erkek dışarıda mecburen çalışacak getirecek ki kadın da bir şeyler yapsın.”*

### **Olumlu Toplumsal Cinsiyet Algısı**

Aşağıdaki katılımcı, toplum tarafından erkeklere etiketlenen “zeki” ve “girişken” olma özelliklerinin, kadınların temel görevi olduğunu söyleyerek olumlu toplumsal cinsiyet algısı oluşumu konusunda önemli bir adım atmıştır;

*E7: “... bence bir kadının zeki ve girişken olması da onun temel görevlerindedir. Çünkü temizliktir, yemektir bunları her kadın yapıyor zaten. Önemli olan bir kadının kendi kendine sorunlara çözüm bulabilmesi, kimseye ihtiyaç duymamasıdır. Her kadında bulunmayan özelliklerdir bunlar. Kısacası bir kadının daha bilgili olması avantajdır her zaman. Erkeğin temel göreviyse işine gücüne gidip gelmesi, hesabını kitabını iyi bilmesi, çocuklarının geleceğini göz ardı etmemesi ve yeteneklerinin*

*arkasında durması, ailesine destek olmasıdır yani kısaca bir erkek her işi bilmeli ve ailesinin her şeyiyle ilgilenmelidir.”*

Aşağıdaki katılımcı geneli temsil eden bir açıklama yapmıştır;

**E8:** “... erkek ailesini kimseye muhtaç etmemelidir.”

Aşağıdaki katılımcı ise kadınların temel görevinin eğitim seviyesine bağlı olarak değişkenlik gösterdiğini dile getirmiştir;

**E9:** “Aslında bu sorunun cevabı kadının mesleğinin olup olmamasına göre yani kadının yaşam standartlarına göre değişir. Çünkü mesleği olan çalışan bir kadınla ev hanımının yaşam standardı bir olamaz. Bu nedenle görevleri çok farklı olabilmektedir. Ama genel olarak bir şey söylemem gerekirse bir kadının temel görevi ailesine zaman ayırmasıdır, evin iç işlerini yönetmesidir. Erkeğin temel göreviyse evdeki bütün ağırlığı, sorumluluğu üstüne almasıdır.”

Açıklamalardan görüldüğü üzere erkekler de genel itibariyle kadınlarla asli görevler konusunda hemfikirdir. Erkekler de yaşadıkları toplumda bağımlılığı birtakım belirleyicilerden öğrenerek buna yönelik olarak işbirliği yapmakta ve ataerkilliğin yeniden üretimine sebep olmaktadır. Toplum tarafından bireylere etiketlenen özellikler ve roller kadınlar ve erkekler tarafından “neden?” sorusu sorulmadan olduğu gibi kabul edilmiştir. Böylelikle toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri sadece güç yoluyla değil, her iki cinsiyetin onay vermeleriyle de gerçekleşmekte ve ataerki yapı, her iki cinsiyetin de kurtulması gereken bir yapıyı oluşturmaktadır.

## **Tema 2: İstihdama Katılma**

### **Kadınlar Çalışmamalıdır**

Görüşme gerçekleştirilen kadın katılımcıların büyük bir çoğunluğu erkeğin maddi gücünün yeterli olduğu durumlarda “kadınlar çalışmamalıdır” cevabını vermiştir.

Aşağıdaki katılımcı, sorunun cevabının kişinin eğitim seviyesine göre değişkenlik gösterdiğini şu şekilde ifade etmiştir;

**K1:** “*Bence erkeğin maddi gücü yeterliyse kadın çalışmasa daha iyi olur. Erkeğin maddi gücü varsa ama. Çok yorulduğumdan, yıprandığımdan, çalışmak zorunda olduğumdan böyle düşünüyorum. Eğer erkeğin maddi gücü yeterli değilse kadın çalışacak mecbur çünkü tek kazançla geçinmek zor. Biz eşimle birlikte çalıştığımız halde yetmiyor. Bazen diyorum ki keşke eşimin durumu iyi olsa da ben çalışsam. Mesela otursam evimde veya başka şeylerle ilgilensem. Hani yani çalışmak zorunda kalmam. Ama okuyanlar için durum tabii ki farklı. Okuyanlar eşinin durumu iyi de olsa kötü de olsa çalışsın. Boşuna mı okudular, emek verdiler o kadar?*”

Aşağıdaki katılımcıysa çalışan kadının temel görevlerini yeterine getiremediğini, bu nedenle de çalışmamasının doğru olduğunu şu şekilde ifade etmiştir;

**K2:** “*Çalışmamalıdır bence. Çünkü dediğim gibi bir kadının temel görevi evine, çoluk çocuğuna, eşine zaman ayırması, onların ihtiyaçlarıyla ilgilenmesidir. Çalışanlar çocuklarına, evine, eşine zaman ayıramıyor. Ama gerçekçi olursak bu devirde sadece erkeğin kazancı yetmiyor ve bu nedenle de kadın mecburen çalışmak zorunda kalıyor.*”

Aşağıdaki katılımcı, hadislerin anlaşılma hususunda bozucu etki oluşturarak, kadınların çalışmaması gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir;

**K3:** “*... bana göre bir kadın asla çalışmamalıdır. Kadının çalışması caiz değildir. Bunu ben demiyorum Peygamber Efendimiz diyor. Bir kadın önceliğini eşine sonra çocuklarına vermelidir. Çalışan kadın maalesef eşini ihmal ediyor aynı zamanda çocuklarını da ihmal ediyor. Benim 3 kızım var. En küçük kızımı çalıştırdım için ben büyütmedim ve bu nedenle ilk 2 kızımdan çok farklı küçük olan. Bana, senin en küçük kızını bıraktığın belli diyorlar. Bence kadının yeri evidir. Ben mecburiyetten eşimin borcu olduğundan, ona destek olmak için çalışıyorum.*”

Sonuçta ataerkillikten beslenen eşitsizliklerin ortadan kalkması bir yana, yozlaştırılmış din anlayışları, eşitsizlikleri daha da derinleştirmektedir. Oysa İslam dininin kutsal kitabı olan Kur'an'ı-ı Kerim, başta ataerkillik olmak üzere birçok eşitsizliği gidermek ve topyekûn toplumsal dönüşümü sağlamak adına birtakım mesajları bünyesinde barındırmaktadır. 12 ilmihâl kitabının incelendiği bir araştırmanın sonucuna göre bu

ilmihâl kitaplarında, kadınının “anne” oluşu, erkeğinse “evi geçindirmekle yükümlü kişi” oluşu fitratın bir gereği olarak sunulmuş, cinsiyete dayalı iş bölümleri dini mekanizmalar yoluyla meşrulaştırılmaya çalışılmıştır. Böylelikle kadınların ücret karşılığında çalışması, onların fitratına aykırı hareket etmesi olarak yorumlanarak, onaylanmamaktadır. Kadınların istihdama dâhil olma isteklerine fitrata uymadığı gerekçesiyle olumlu yaklaşılmaması, ataerkil zihniyetin kendini meşrulaştırması için dini araçsallaştırmasıdır. Ayrıca incelenen dini kitaplarda tespit edilen, çalışan kadınların çocuklarını ihmal edeceği yönündeki davranışların, doğrudan kadınların çalışma davranışlarıyla alakalı olmadığı, kadınların çalışmalarını kolaylaştıran politikaların eksikliğiyle ve aile içerisinde eşitlikçi bir anlayışla sorumlulukların üstlenilmemesiyle alakalı olduğu tespit edilmiştir. Bilimsel olarak da bugün çocuklarla geçirilen vaktin, niceliğinden çok niteliğinin önemli olduğu kabul edilmiştir (Tekin Önür & Dünder, 2021, s. 322-341).

Aşağıdaki katılımcı genelin aksine erkeğin maddi gücü fark etmeksizin kadınların çalışması gerektiğini ifade etmiştir;

**K4:** “Benim düşüncem kadın çalışmalıdır. Kadın, çalıştığı zaman daha özgüvenli olur ve erkeğin eline bakmaz. Bu nedenle de bir kadın, eşinin maddi gücü yeterli olsa da olmasa da çalışmalıdır.”

Aşağıdaki katılımcı da geneli temsil eden bir açıklamada bulunmuştur;

**K5:** “... çalışmamalıdır. Örneğin; bence, ben çalışsam daha iyi olurdu. Bakma ben zorunluluktan çalışıyorum. Çünkü bir kadının yeri de işi de evidir.”

Aşağıdaki katılımcı yine genelin aksine kadınların çalışması gerektiğini ifade etmiştir;

**K6:** “Bence çalışmalıdır. Hep erkeğin maddi gücünün var olduğunu mu düşüneceğiz? Ya da oldu ki bu erkekle yollarını ayırdılar. O yüzden erkeğin maddi gücü yeterli olsa da olmasa da bir kadının güçlü olabilmesi için, çalışması gerekmektedir.”

Aşağıdaki katılımcı, eşinin izni dâhilinde çalışabileceğini dile getirmiş ve kadının kazancını ek gelir olarak ifade etmiştir;

**K7:** “Bence çalışmalıdır. Hem emekli olur hem de maddi bir destek olur yani yan bir gelir olur. Eşi izin verdikten sonra çalışabilir yani.”

Aşağıdaki katılımcılar da geneli temsil eden açıklamalarda bulunmuştur;

**K8:** “Erkeğin maddi gücü yeterliyse bence kadın çalışmamalıdır. Çünkü çocuklara bakacak biri olmuyor ve bu durum sıkıntı olabiliyor. Bizim evde kayınvalidem çocuklarıma baktığı için çalışabiliyorum.”

**K9:** “... çalışmamalıdır. Ben mesela eşimin maddi gücü yetersiz olduğundan çalışmak zorundayım.”

K3 gibi K10’da çalıştığı ve küçük çocuğuyla ilgilenemediği için küçük olan çocuğunun karakterinin, büyük çocuğunun karakterinden farklı olduğunu düşünmektedir. Ancak daha öncede değinildiği gibi çocuklarla geçirilen vaktin, niceliğinden çok niteliği önemlidir.

**K10:** “Bence çalışmamalıdır. Çünkü bir annenin rolleri, sorumlulukları daha fazla olduğundan evinde kalmalıdır. Ben eşimin maddi gücünün yetersiz olmasından dolayı zorunluluktan çalışıyorum. Çalıştığım için de küçük çocuğumu ihmal ettiğimi düşünüyorum. Bu nedenle büyük çocuğumla küçük çocuğum çok farklı karakterler. Çünkü küçük çocuğum başıboş büyüdü. Büyük çocuğum liseyi bitirene kadar ben evdeydim.”

Eve ekmek getirenin erkek olduğu ataerkil toplum yapısına sahip olan toplumlarda, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Kadın katılımcıların verdiği cevaplarda bu durumu doğrular niteliktedir. Erkek katılımcıların verdiği cevaplarsa şu şekildedir;

**E1:** “Benim kazancım yettiği sürece yani bir sıkıntı yaşamadığım sürece eşimin evde olmasını isterim, çalışmasını istemem. Eşim çocuklarıyla ilgilensin, benimle ilgilensin, eviyle ilgilensin isterim. Evi boş bırakmam kolay kolay. Bizim eşi çalışan arkadaşlarımız var mesela. İşten geç çıktığımız zamanlar, yemek konusunda sürekli sıkıntı yaşıyorlar. Hep duyduğumuz şeyler bunlar. Sonuç olarak maddi gücüm el verdiği sürece ben eşimi çalıştırmak taraftarı değilim.”

Aşağıdaki katılımcı eşiyle aynı iş yerinde ve aynı vardiyalarda çalışmaktadır. İş yerinde çalışma koşullarının zor olması nedeniyle eşinin çalışmasını istemediğini şu şekilde ifade etmiştir;

**E2:** “Eşim şu an borca girdiğim için bana destek amaçlı zorunluluktan çalışıyor. Zorunluluk olmasa eşimin çalışmasını istemem. Çünkü bizim çalıştığımız sektör, ağır sanayii diye geçiyor ve haliyle de çalışma koşulları çok zor, bir erkek bile yapamıyor bazen. Ama çalışma koşullarının daha iyi olduğu bir yerde tabi ki çalışmalıdır.”

Aşağıdaki katılımcılar da geneli temsil eden açıklamalarda bulunmuştur;

**E3:** “Maddi olarak çok zor durumda kalınmadığı sürece ben kadının çalışmasına karşıyım. Eşimin kazandığı paradan çok evde sıcak yemeğin pişmesi daha önemli benim için. Eşimle beraber de çalıştık biz zamanında yani denedik olmadı.”

**E4:** “Eşim çalışıyordu ve eşimi işten ben çıkarttım. Çünkü akşam evime geldiğim zaman yemeğin sofrada olması bana yetiyor. Ne kadar borcum olursa olsun bu böyledir. Eşimin çalıştığı zamanlarda çok sıkıntı yaşadık, akşam işten 8’de çıkıyorduk evde yemek yok. Örneğin özellikle Ramazan’da bu konuda çok sıkıntı yaşadık. İşten eve zaten yorgun geliyorduk kalkıp bir de eşimle iftar saati yemek yapmakla uğraşıyorduk, hep problem yani. Kısaca bu sıkıntılardan dolayı benim maddi gücüm yeterli olsa da olmasa da eşimin çalışmasını istemem.”

**E6:** Aşağıdaki katılımcı K1 gibi, eğitim seviyesinin yüksek olduğu durumlarda kadınların çalışmasından yana olduğunu şu şekilde ifade etmiştir;

“... kadın, eğer okumuşsa tabi çalışmalıdır.”

Aşağıdaki katılımcıysa eşine her kararında saygı duyduğu gibi bu kararında da saygı duyacağını şu şekilde ifade etmiştir;

**E7:** “Benim tercihim eşimin kararıdır. Eşim ben çalışmak istiyorum derse her konuda olduğu gibi bu konuda da eşime saygı duyarım.”

Aşağıdaki katılımcı da geneli temsil eden bir açıklamada bulunmuştur;

**E8:** “Ben eşimin çalışmasına çok karşıydım baktım geçinemiyoruz, eşim mecbur işe girdi. Karşıyım çünkü eşim çalıştığı için evle, çocuklarla ilgilenemiyor. Örneğin hafta

*içi çocuk bakımıyla, yemek yapımıyla daha çok annem ilgileniyor, hafta sonuysa eşim ilgileniyor.”*

Aşağıdaki katılımcı da E2 gibi çalışma koşullarının zor olmasından dolayı eşinin çalışmasını istemediğini şu şekilde dile getirmiştir;

**E9:** *“Bence kadın çalışmamalıdır. Evinde ev işleriyle, çocuklarıyla ilgilenmelidir. Çünkü çalışma şartları çok zor. Eşler çalışıyor birlikte mesela eve geliyorlar yemek yok, sıkıntı. Çocuklarıyla ilgilenemiyorlar, sıkıntı ya da çocuklara bakmak için farklı vardiyalarda çalışıyorlar ve birbirlerini göremiyorlar, bırak birbirlerine zaman ayırmayı. Kısaca erkeğin maddi gücü yeterliyse kadın çalışmamalıdır. Çok gerekiyorsa hayat şartları malum tabi çalışır. Kadının çalışmasına karşı olduğumdan değil yani, çalışma koşullarının zorluğundan.”*

Aşağıdaki katılımcı, ortamların kötü olmasını gerekçe göstererek eşinin çalışmasını istememektedir.

**E10:** *“Erkeğin maddi gücü yeterliyse kadın çalışmamalıdır. Yani eğer bu adam bu çarkı döndürebiliyorsa, kadın çalışmamalıdır bence. Çünkü ortamlar kötü. Kadının yeri evidir, evinin bulaşığı, yemeği, çamaşırı, temizliğidir. Eşimin mecburen çalıştığını ve benden daha fazla kazandığını düşünürsek de bence bu da bir sorundur. Çünkü erkek her zaman bir adım önde olmalıdır.”*

Bu düşünce yapısı, toplumdaki düşünce yapısıyla paralellik göstermektedir. Kadının eşinden daha fazla kazanması toplumumuzun genelinde erkekleri depresyona, kıskançlığa ve mutsuzluğa itebilmektedir. Hatta bu durum evliliklerde şiddetli geçimsizliğe ve aile birliğinin sarsılmasına neden olurken, boşanmalara kadar gidebilmektedir. Aslında tamamen normal karşılanması gereken bir durumdur. Çünkü eşinden fazla kazanan bir kadının, eşinden fazla kazanan bir erkekten hiçbir farkı yoktur. Ataerkil toplum yapısını ortadan kaldırabilmenin, kadın-erkek eşitliğini sağlayabilmenin yollarından biri de bu durumun olağan karşılanmasıdır. Sonuçta evlilik bir yarış değildir.

Genel olarak erkek katılımcılar da erkeğin maddi gücünün yeterli görüldüğü durumlarda kadınların çalışmamasından yanadır. Ancak bu konuda kesin bir hüküm koymak, kadın çalışmalı ya da çalışmamalı demek bir tür cinsiyet eşitsizliğidir. Çünkü bu durum, kişinin eğitim durumuna, hayat hikâyesine ve en önemlisi kişisel tercihinine göre

değişmektedir. Bu konuda E7 kodlu katılımcı, “*Benim tercihim eşimin kararıdır.*” diyerek durumu özetle ortaya koymuştur.



## SONUÇ

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, bireylerin yalnızca cinsiyetinden kaynaklanan eşitsizliklerin tamamıdır. Bir diğer deyişle toplumsal cinsiyet eşitsizliği, bireylerin biyolojik cinsiyeti nedeniyle ortaya çıkan toplumsal cinsiyet farklılıklarından dolayı; kaynaklardan, haklardan ve fırsatlardan eşit şekilde yararlanamamasıdır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği aile içerisinde başlar daha sonra hayatın her alanında kendisini gösterir. Bu çalışmada, bireylerin çalışma hayatlarındaki ve özel hayatlarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ele alınmıştır.

Nitel araştırma yöntemi kapsamında içerik analizi yoluyla incelenen ve elde edilen bulgular sonucunda ulaşılan temalar sırasıyla, “ücret, iş yükleri, hafta tatilini değerlendirme, dinlenme sürelerini değerlendirme, görev dağılımı ve istihdama katılma” şeklindedir. İlk 4 tema, vardiyalı çalışanların toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunlarını ve bu sorunlarının nedenlerini ortaya koyarken, son 2 tema ise vardiyalı çalışanların toplumsal cinsiyet kavramını nasıl algıladıklarını ortaya koymaktadır.

Araştırmanın problemi olan vardiyalı çalışanların toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunları ve bu sorunların nedenleri sırasıyla aşağıda ifade edilmektedir;

Görüşme yapılan kadınların ve erkeklerin iş yerinde bölümleri farklıdır. Kadınlar parça bölümünde, erkeklerse bütün bölümünde çalışmakta ve kadınların bölümünde erkek, erkeklerin bölümünde kadın bulunmamaktadır. Uzun yıllardır bu iş yerinde çalışanlar, canlı askı ve kasap bölümünde kadın görmediklerini belirtirken, kadın çalışanlar ise bu bölümleri dahi görmediklerini belirtmiştir. Buna karşılık parça bölümünde bıçak işlerinde sadece kadınların çalışması, erkeklerin bıçak kullanmalarının yasaklanması, kadınların mutfakla özdeşleştirilmesi, kadın işi erkek işi ayrımının yapılması toplumsal cinsiyet özellikleri ve rollerinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca çalışanlar, erkeklerin bölümünün daha ağır, güç gerektiren, dayanıklılık isteyen, yorucu ve stresli bir bölüm olduğu konusunda hemfikirdir ve dolayısıyla ücret farklılıkları diğer bir ifadeyle erkeklerin daha fazla kazanmaları çalışanlar tarafından normal karşılanmaktadır. Çünkü topluma göre, literatürde de değinildiği gibi, kadınların kazancı “ek gelir” olarak görülmektedir. Birincil olan gelirse erkeklerin geliridir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, bireylerin günlük hayatının bir parçasıdır. Bu eşitsizlikler evin içerisinde, okulda, sokakta, iş yerinde kısaca hayatın her alanında

kendisini göstermektedir. Evlerinde toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri gereği erkeklerden daha fazla iş yüküne maruz kalan kadınlar, iş yerlerinde de yine aynı nedenlerden dolayı fazla iş yüküne maruz bırakılmaktadır. Örneğin kadınlar, çalıştıkları bölüm nedeniyle molalara erkeklerden sonra çıkıp erkeklerle aynı zamanda işbaşı yapmakta ve ayrıca yine çalıştıkları bölümden dolayı fazla mesaiyi söz konusu olmaktadır. Hem molaların kısalığı hem de yapılan fazla mesai sonucunda kadınlar, erkeklerden daha az ücret almakta ve gerekçe olarak da erkeklerin işinin ağır olması gösterilmektedir. Böylelikle kadınlar, çifte vardiya yapmak zorunda olduklarından birtakım sağlık sorunlarını daha fazla geçirmektedir.

Katılımcılar, genel olarak hafta tatilinin yetersiz olduğundan yakınmaktadır. Bu konuda hemfikirlerdir. Ancak olumsuz toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle işlerin kadın işi erkek işi olarak sınıflandırılması ve ev işlerinin tamamen kadınlarla özdeşleştirilmesi, tek günde kadınların evin temizliğiyle, yemeğiyle, bulaşığıyla, çamaşırıyla ilgilenmelerine dolayısıyla da erkeklere oranla daha az dinlenebilmelerine neden olmaktadır. Bu nedenle kadınların kendilerine, ailelerine ayırdıkları zaman erkeklere göre daha kısıtlı olmaktadır.

Kadın katılımcıların çoğu gece çalıştıkları zamanlarda gündüz çocuklarının sesleri ve bakımları nedeniyle uyuyamadıklarını ifade ederken buna karşılık çocukları büyük olan kadın katılımcılar, uyku konusunda herhangi bir sıkıntı yaşamadıklarını ifade etmiştir. Erkek katılımcılar ise çocukların genel olarak evde ses yaptıklarını belirtmiştir. Ancak çocuklarla, eşlerinin ve annelerinin ilgilendiklerini ve bu nedenle gündüz uyku konusunda herhangi bir sıkıntı yaşamadıklarını da belirtmiştir. Görüldüğü üzere var olan toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri gereği kadınlar, gece çalıştıkları zamanlarda gündüz erkekler kadar uyuyamamakta, uyusalar dahi erkekler kadar kaliteli uyku uyuyamamaktadır. Burada altının çizilmesi gereken kısım ise aynı vardiyalarda çalışan, birbirleriyle evli olan K3-E2 ve K4-E5 kodlu katılımcıların, çocuklarıyla birlikte ilgilendikleridir. Aslında olması gereken budur fakat olumsuz toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle babalar çocuklarına baktıkları, ilgilendikleri için alkışlanmaktadır.

Vardiyalı çalışanların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kalma durumunda cinsiyetin etkileri incelendiğindeyse yukarıdaki sorunlar ve nedenlerinden de anlaşılacağı üzere kadın çalışanlar, toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri nedeniyle

daha fazla toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine maruz kalmaktadır. Yapılan bu tespit literatürle de uyum sağlamaktadır. Dünyanın hemen her yerinde de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en büyük mağduru yine kadınlar olmuştur (Kahraman vd., 2014, s. 811). Bu nedenle denilebilir ki ataerkil düzen, düşük eğitim seviyesi, kültürel ve ekonomik yapı en çok kadınların aleyhine sonuçlar doğurmaktadır.

Vardiyalı çalışanların toplumsal cinsiyet algıları incelendiğindeyse genel olarak olumsuz toplumsal cinsiyet algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Çünkü çalışanlara, “Sizce bir kadının ve bir erkeğin asli görevi nedir?” diye sorulduğunda katılımcılar, toplum tarafından bireylere etiketlenen özellik ve rollere paralel biçimde cevaplar vermiştir. Vardiyalı çalışanların da ifade ettiği gibi, birçok toplumda kadınlardan evi çekip çevirmeleri, ailelerinin bakım hizmetlerini yapmaları, insan ilişkilerini düzenlemeleri; erkeklerdense ailelerini geçindirmeleri, aileleri ve çevre üzerinde kontrol sağlamaları ve güç sahibi olmaları beklenmektedir. Aynı zamanda çalışanlara, “Erkeğin maddi gücünün yeterli olduğu durumlarda kadın çalışmalı mıdır?” diye sorulduğundaysa genel itibarıyla “kadınlar çalışmamalıdır” cevabı verilmiştir. Ancak günümüz hayat şartlarında yaşanan geçim sıkıntısı, kadın-erkek eşitliği konusunun gündemde olması ve birçok kitle tarafından benimsenmesi sonucunda kadınlar istihdama katılmaktadır bu nedenle kadınların yeri artık evi değildir. Kadınlar, erkek işi olarak adlandırılan birçok işi de üstlenmektedir. Ayrıca kadınlar hâlâ kadın işi olarak görülen birçok işi de tek başına üstlenmektedir. Bu çifte vardiya sorununu, sorumlulukların paylaşılmasıyla, sağlıklı bir iletişim ortamının oluşturulmasıyla gidermek mümkündür. Sadece kadınlara ev işleri ve çocukların bakım sorumluluğunu ya da sadece erkelere evin geçimini sağlama sorumluluğunu yüklemek yerine bu sorumlulukların eşit şekilde paylaşılması gerekmektedir. Nasıl ki kadınlar çalışarak ev ekonomisine katkıda bulunuyorsa erkekler de ev işlerine katkıda bulunmalıdır. Sorumlulukların eşler arasında eşit bir biçimde paylaşılması, hem evde hem de dışarıda eşitlik yaratırken, herkesi daha özgür kılacaktır.

Toplumsal cinsiyet algısını belirleyen en temel faktörlerden biri de kişinin cinsiyetidir. Vardiyalı çalışanlarla yapılan bu çalışmanın analiz sonuçlarına göre, erkeklerin kadınlara oranla daha gelenekçi oldukları tespit edilmiştir. Böylelikle denilebilir ki erkekler, kadınlardan daha fazla cinsiyetçi ve geleneksel ifadelerle başvurmuştur. Bu durum toplumsal yaşamın dokusuna etiketlenen bazı ataerkil faktörlerin etkinliğine

işaret etmektedir. Sonuç olarak toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının artırılmasında öncelikli hedef kitlenin erkekler olması gerekmektedir. Bu hedef kitleye yönelik olarak düzenlenecek sosyal politika uygulamaları erkeklerin toplumsal cinsiyet algılarını olumlu yönde etkileyecektir. Aynı zamanda kadınlara uygulanan sosyal politika uygulamaları da olumlu toplumsal cinsiyet algı oluşumuna katkı sağlayacak ve böylelikle toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken; toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununun herkes tarafından idrak edilmesi, konunun sürekli olarak gündemde tutulması, konuya yönelik olarak çözüm yollarının aranması ve bu çözüm yollarının hayata geçirilmesidir.



## KAYNAKÇA

- Acarer, Ü. (1992). Vardiyalı Çalışma Düzeninin İşletmelerdeki Yeri ve Önemi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Açıkgöz, R. (2010). Kadın Yoksulluğu Üzerine Bir İnceleme. *Yardım ve Dayanışma Dergisi*, 1(2), 45-60.
- Adana, F., Özvurmaz, S., & Taşpınar, A. (2020). Erkek Öğrenci Gözüyle Toplumsal Cinsiyet: Bir Üniversite Örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 4(2), 116-123.
- Ak, F. (2007). Vardiyalı Çalışmanın Hemşirelerin Fiziksel Sağlığı Üzerine Etkileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akan, A. C. (2020). Üniversite Kütüphanelerinde Personelin Vardiyalı Çalışma Sistemine Yönelik Tutum ve Davranışları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çankırı.
- Akbalık, E. (2013). Türk Atasözlerinde Cinsiyet Algısı. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(36), 81-90.
- Akbulut, Y. (2012). Kodlama ve Tema Oluşturma. Doğanay, A., Ataizi M., Şimşek, A., Balaban Salı, j., Akbulut, Y., & (Şimşek, A., Ed.) içinde, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (s. 162-195)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Akdemir, S. (1997). Tarih Boyunca ve Kur'an-ı Kerim'de Kadın. *İslâmî Araştırmalar Dergisi*, 10(4), 249-258.
- Akdeniz, A. L. (2019). Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı ile İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 77(2), 555-574
- Akgöl, A. (2010). Vardiyalı Çalışanlarda Örgüte Bağlılık. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akın, A. (2007). Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayrımcılığı ve Sağlık. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(2), 1-9.
- Akın, A., & Demirel, S. (2003). Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 73-82.
- Akış Roney, S. (2011). Bilimsel Araştırma Nedir? *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(2), 211-215.
- Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı. *Ekev Akademi Dergisi*, 23(77), 97-118.
- Aksoy, İ. (2017). Toplumsal ve Siyasal Süreçte Türk Kadını. *Yasama Dergisi*(32), 7-20.

- Aksoy, T., Kalburan, Ç., Koçoğlu, D., & Haşıloğlu, S. B. (2017). Cinsiyet Kimliğine Göre Cevaplama Eğilimi Var Mıdır? *Tüketicisi ve Tüketim Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 57-70.
- Akyol Güner, T. (2010). Çalışma Yaşamında Vardiya alışması ve Uyku ile İlgili zelliklerin Değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Zonguldak.
- Alden, H. L., & Parker, K. F. (2005). Gender Role Ideology, Homophobia and Hate Crime: Linking Attitudes to Macro-Level Anti-Gay and Lesbian Hate Crimes. *Deviant Behavior*, 26(4), 321-343.
- Alptekin, D. (2014a). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği rntsnde Kadının Yoksulluğu ve Yoksunlukları. Topçuoğlu, A., Aksan, G., & Alptekin, D. içinde *Yoksulluk ve Kadın* (s. 15-33). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Alptekin, D. (2014b). Çelişik Duygularda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Sorgusu: Üniversite Gençliğinin Cinsiyet Algısına Dair Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(32), 203-211.
- Altunpolat, R. (2017). LGBTİ'lere Yönelik Ayrımcılığı Tarihsel ve Politik Temelde Kavramak. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 17(64), 2-14.
- Altuntaş, O., & Altınova, H. H. (2015). Toplumsal Cinsiyet Algısı İle Sosyo-Ekonomik Değerşenler Arasındaki İlişinin Belirlenmesi. *Turkish Studies*, 10(6), 83-100.
- Ataklı Yavuz, R. (2016). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ekseninde Kadın İstihdamı ve Ekonomik şiddet. *Journal of Life Economics*, 3(3), 77-100.
- Avcı Kaya, G. (2020). Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı ve ocuk Bakım Rejimi İlişkisi. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 18(70), 10-37.
- Ayata, A., & Takkaç, H. S. (2020). AB-Türkiye İlişkileri Bağlamında Toplumsal Cinsiyet Politikaları AB İlerleme Raporları Perspektifinden Bir Değerlendirme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 197-214.
- Aydın, M., zen Bekar, E., Yılmaz Gören, ř., & Sungur, M. A. (2016). Hemşirelik ğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 223-242.
- Aydın, N. (2018). Kız-Kadın Kimliğinin Oluşumu ve Kadına Bakış Bağlamında Toplumsal Algıya Yön Veren Atasözleri. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*(39), 169-180.
- Aydın, U., & Demirkaya, S. (2017). Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları. *İş ve Hayat*, 3(6), 72-104.
- Bacak, B., & Kazancı, E. (2014). Türk alışma Hayatında Vardiyalı Gece alışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyolojik Etkilerin

Değerlendirilmesi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), 132-149.

- Bakırcı, K. (2015). İstanbul Sözleşmesi. *Ankara Barosu Dergisi*(4), 133-204.
- Baran, G. (1995). Ankara'da Bulunan Çocuk Yuvalarında Kalan 7-11 Yaş Grubu Çocuklarda Cinsiyet Roller ve Özellikleri Kalıpyargılarının Gelişimi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Başar, F., & Demirci, N. (2015). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Şiddet. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 2(1), 41-52.
- Bayar, Ö., Haskan Avcı, Ö., & Koç, M. (2018). Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeğinin (ETCRSÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Fakültesi Dergisi*, 18(1), 57-76.
- Beauvoir, S. (1949). *İkinci Cinsiyet Olgular ve Efsaneler*. (Savran, G., Çev.) İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Beauvoir, S. (1949). *İkinci Cinsiyet Yaşanmış Deneyim*. (Savran, G., Çev.) İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal Cinsiyet "Bize Yüklenen Roller"*. (Ay, K., Çev.) İstanbul: Kadav Yayınları.
- Bianet. (2020). *Women in Politics: 2020*, Bağımsız İletişim Ağı, Erişim Adresi: <https://bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/222188-siyasette-kadin-2020-haritasi-turkiye-122-sirada> (Erişim Tarihi: 06.11.2021).
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(Özel Sayı 1), 108-114.
- Bitmez, M. N. (2019). İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Türkiye'de Kadına Yönelik Sosyal Politikalar. *Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi*(4), 53-80.
- Bolat, F., & Develi, A. (2020). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Politikalarına Avrupa Birliği İlerleme Raporlarının Yansımaları. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 4-29.
- Bolcan, A. E. (2010). Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın. *Çalışma ve Toplum*, 24(1), 253-276.
- Bükecik, E., & Özkan, B. (2018). Kadına Yönelik Şiddet: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Sağlığına Etkisi. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 3(2), 33-37.

- Campenni, C. E. (1999). Gender Stereotyping of Children's Toys: A Comparison of Parents and Nonparents. *Sex Roles*, 40(1), 121-138.
- Cengiz, İ., Ersoy, U., & Küçükay, A. (2020). Hukuki ve Psikolojik Boyutuyla Gece Kavramı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*(148), 291-318.
- Costa, G. (1997). The Problem Shiftwork. *Chronobiology International*, 14(2), 89-98.
- Coşkun, A., & Özdilek, R. (2012). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sağlığa Yansıması ve Kadın Sağlığı Hemşiresinin Rolü. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(3), 30-39.
- Çakır Parmaksızoğlu, A. (2011). Aile İçi Şiddet Mağduru Olup Boşanma Sürecinde Bulunan Kadınlarda Travma Sonrası Stres Belirtileri ve İlişkili Özellikler. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(31), 25-47.
- Çalışkan, H., & Çevik, E. İ. (2018). Kadına Yönelik Şiddetin Belirleyicileri: Türkiye Örneği. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 218-233.
- Çekal, N. (2008). Vardiyalı Çalışan Kadın İşçilerin Beslenme Alışkanlıkları Üzerine Bir Araştırma. *Aile ve Toplum Eğitim-Kültür ve Araştırma Dergisi*, 4(14), 83-96.
- Çelik, G. (2015). Eşine Şiddet Uygulayan Hükümlü Erkeklerin Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Algıları. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çelik, G. (2016). "Erkekler (De) Ağlar!": Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Erkeklik İnşası ve Şiddet Döngüsü. *Fe Dergi*, 8(2), 1-12.
- Danyeli Güzel, Ö. (2017). Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Transseksüellerin Sosyal Dışlanma Deneyimleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 41-54.
- Değirmencioğlu, M. (2019). Vardiyalı Çalışma Sistemi Çalışanlar İçin Ne Kadar İyi? *Journal of Aviation*, 3(2), 113-121.
- Demir, F. (2019). *Eğitimde ve İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Desteklenmesi-Promoting Gender Equality in Education and the Workplace*. International Conference on Gender Studies: Gender, Space, Place & Culture. Center for Women's Studies (CWS) at Eastern Mediterranean University (EMU), Rauf Raif Denktaş Culture and Congress Center, (s. 1-20).

- Demir, F., & Gülşen, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 68-89.
- Demirbilek, T. (2004). Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(7), 77-98.
- Demirgöz Bal, M. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 15-28.
- Demirtaş Madran, H. A. (2012). Cinsiyet, Cinsiyet Rolü Yönelimi ve Düşünme İhtiyacı. *Türk Psikiyatri Yazıları*, 15(29), 1-10.
- Dittner, A. J., Wessely, S. C., & Brown, R. G. (2004). The Assessment Of Fatigue: A Practical Guide For Clinicians and Researchers. *Journal of Psychosomatic Research*, 56(2), 157-170.
- Doğan, A. (2013). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Hizmet Veren Kamu Kurumları ve Hizmetleri Üzerine Bir Değerlendirme. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 75-95.
- Ecevit, Y. (2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir? *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 83-88.
- Ecevit, Y. (2011). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç. Ecevit, Y., Ecevit, M., Ayata, A., Gölgelioğlu, Ö., Göğüş Tan, M., Kurdoğlu, A., ... Durakbaşa, A., & (Ecevit, Y., Kalkıner, N., Ed.) içinde, *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi* (s. 2-29). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları*. Ankara: CEİD yayınları. Erişim Adresi: <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf> (Erişim Tarihi: 18.08.2021).
- Eliuz, Ü. (2011). Cinsel Kimlik Paniği: Kadın Olmak. *Turkish Studies*, 6(3), 221-232.
- Elveren, A. Y. (2015). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Açısından Bir Değerlendirilmesi. Acar, F., Altunok, G., Buğra, A., Dedeoğlu, S., Elveren, A. Y., Göksel, İ., ... Yaman, M., & (Dedeoğlu, S., & Elveren A. Y., Der.) içinde, *2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet* (s. 63-92). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları
- Eray, Ş. (2015). Yeni Kurumsalçı Yaklaşımlar Çerçevesinde Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kamu Politikası: Eğitim ve Siyasal Katılım Alt Politika Örnekleri. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erbil, N. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumları ve Yaşam Değerleri Arasındaki İlişki. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 2(1), 33-45.

- Erdir, F. (2016). Muğla Türkülerinde Kadın ve Erkek Temsillerinin ve Rollerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Eren, A. S. (2018). Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışanların İş Stres ve Kaygı Düzeyindeki Etkileri: Havacılık Sektörü Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erol, D. D. (2013). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkiye Yazılı Basınında Şiddet Haberleri ve Fotoğrafları. *Selçuk İletişim*, 8(1), 192-211.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 209-231.
- Esen, Y., & Bağlı, M. (2002). İlköğretim Ders Kitaplarındaki Kadın ve Erkek Resimlerine İlişkin Bir İnceleme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 143-154.
- Eurostat. (2020). *Employees Working Shifts As A Percentage Of The Total Of Employees, By Sex And Age (%)*, European Statistical Office, Erşim Adresi: <https://ec.europa.eu/eurostat> (Erişim Tarihi: 06.09.2021).
- Finn, P. (1981). The Effects of Shift Work on the Lives of Employees. *Management Labour Review*, 104, 31-35.
- Folkard, S., & Tucker, P. (2003). Shift Work, Safety and Productivity. *Occupational Medicine*, 53(2), 95-101.
- Freedman, J. J., Sears, D. O., & Carlsmith, J. M. (1989). Cinsiyet Rollerini. (Dönmez, A., Çev.) *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 22(2), 687-724.
- Gartner, R., & McCarthy, B. (1991). The Social Distribution of Femicide in Urban Canada, 1921-1988. *Law and Society Review*, 25(2), 287-311.
- Gazioğlu, E. (2013). Kadın Cinayetleri: Kavramsallaştırma ve Sorunlu Yaklaşımlar. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 7(30), 89-100.
- Gedik, E. (2015). Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırmanın Türkiye’de Kadın Hareketi Üzerindeki Etkisi ve Toplumsal Cinsiyet Adaleti Kavramı. *Akademik Hassasiyetler*, 2(4), 209-228.
- Gerşil, G. (2015). Küresel Boyutta Yoksulluk ve Kadın Yoksulluğu. *Journal of Management & Economics*, 22(1), 159-181.
- Goldberg, H. (1992). *Erkek Olmanın Tehlikeleri*. (Budak, S., Çev.) Ankara: Öteki Yayınları.
- Gök, Ş., & Ersoy, A. F. (2021). Şiddet Türlerini Deneyimleyen Kadınlarla Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Nitel Bir Çalışma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(1), 531-559.

- Gökçeoğlu Balcı, Ş. (2017). Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 54(3), 1263-1298.
- Gözler, K. (2021). *Cumhurbaşkanının Uluslararası Sözleşmeleri Feshetme Yetkisi Var mı?*, Türk Anayasa Hukuku, Erişim Adresi: <https://www.anayasa.gen.tr/ua-sozlesme-fesih.htm> (Erişim Tarihi: 08.09.2021).
- Güldü, Ö., & Ersoy Kart, M. (2009). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 64(3), 97-116.
- Gümüş, Z. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi. *Türkiye Bütüncül Psikoterapi Dergisi*, 2(3), 31-47.
- Günay, G., & Bener, Ö. (2011). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 15(3), 157-171.
- Günay, U. (2000). İslâmî Dönemde Türk Toplumunda Kadının Yeri ve Önemi. *Milli Folklor*, 6(46), 4-9.
- Gündüz Kalan, Ö. (2010). Reklamda Çocuğun Toplumsal Cinsiyet Teorisi Bağlamında Konumlandırılışı: 'Kinder' Reklam Filmleri Üzerine Bir İnceleme. *İletişim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 75-89.
- Güneş, H. N. (2016). Erkeğin Ataerkil Rejime Entegrasyonu: Yabancılaşma ve Uyum. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* (58), 266-284.
- Günlü, E., Pala, T., & Rahimi, R. (2014). Toplumsal Değerlerin ve Dinin Kadınların Kariyer Yaşantılarına Etkileri: Türkiye-İran Karşılaştırması. *Amme İdaresi Dergisi*, 4(1), 131-151.
- Gür Türkdoğan, T., & Altun Aslan, E. (2020). Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ekseninde Kadın Üniversitelerinin Yeri Üzerine Bir Değerlendirme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 21-30.
- Gürhan, N. (2010a). Toplumsal Cinsiyet ve Din. *Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi*(4), 58-80.
- Gürhan, N. (2010b). *Toplumsal Cinsiyet ve İslami Feminist Söylem*. Contemporary Perceptions of Islam in The Context of Science, Ethics, and Art, International Symposium, Samsun, (s. 365-383).
- Güzel, E. (2014). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Medyanın Rolü. *Global Media Journal: TR Edition*, 4(8), 185-199.
- Hepşen, Ö. (2010). Tevrat, İncil ve Kuran-ı Kerim'de Kadın Bedeni. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- İçli, G. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Küreselleşme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(30), 133-143.
- ILO. (2018). *Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması*, Uluslararası Çalışma Örgütü, Erişim Adresi: [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_651796/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_651796/lang--tr/index.htm) (Erişim Tarihi: 06.01.2021).
- İmamoğlu, O. (1993). Değişen Dünyada Değişen Aile-İç Roller. *Kadın Araştırmaları Dergisi*(1), 58-68.
- Kadılar, E. (2011). Üç Kuşak Kadının Cinsiyet Rollerini: Ankara Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kahraman, L., Kahraman, A. B., Ozansoy, N., Akıllı, H., Kekillioğlu, A., & Özcan, A. (2014). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Algısı Araştırması. *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 811-831.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı İş Yükünün İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: İşe Bağlı Gerginliğin Aracı Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125-143.
- Kantar, S. (2017). Vardiyalı Çalışan Fabrika İşçilerinde Uykusuzluğun Yaşamsal Özelliklere Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kantoğlu, A., Yurteri Çetin, N., & Erdoğan, A. (2018). Ergenlerde Toplumsal Cinsiyet Algılarının Sosyodemografik Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi. *Konuralp Tıp Dergisi*, 10(2), 175-187.
- Karakaya, H. (2018). Toplumsal Cinsiyet Algısı, Din ve Kadın. *Analitik İlahiyat Dergisi*, 2(2), 36-62.
- Karakaya, S. (2017). LGBT Bireylerin Sağlık Bakım Deneyimleri ile İlgili Görüşleri: Niteliksel Çalışma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karasu, B. T. (2019). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine İlişkin Bakış Açılarının Belirlenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Karataş, E. (2021). LGBTİ+ Odaklı Sosyal Medya Kullanımı Üzerine Nicel Bir Araştırma. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(38), 459-472.
- Karatepe, S., & Nalcı Arıbaş, N. (2017). İş Hayatında Kadın Yöneticilere İlişkin Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye İçin Bir Değerlendirme. *Yasama Dergisi*(31), 7-23.

- Kaşdarma, E. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sosyo-Psikolojik Unsurlar ve Sistemi Meşrulaştırma Kuramı Ekseninde Bir Analiz. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 2438-2460.
- Kaymak, Ö. (2011). Yoksulluğun Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaypak, Ş. (2014). Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısından Kente Bakmak. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 344-357.
- Kaypak, Ş., & Kahraman, M. (2016). Türkiyede Kadının İnsan Hakları ve Anayasal Yansıması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33), 298-315.
- Kazancı Yabanova, E. (2016). Gece Vardiyasının İşçiler Üzerinde Yarattığı Fizyolojik, Psikolojik, Sosyolojik ve İş Kazası Etkilerine İlişkin Bir Alan Araştırması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Kazemi, F. (2004). Toplumsal Cinsiyet, İslam ve Politika. (Özalpat, D., Çev.) *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 53(1), 251-268.
- Kemahlı Garipoğlu, F., & Sezer Şanlı, A. (2021). Muhafazakâr ve Feminist İdeolojiler Bağlamında İstanbul Sözleşmesi Tartışmalarına Yönelik Bir Eleştirel Söylem Analizi. *Memleket Siyaset Yönetim*, 16(35), 125-188.
- Khaleque, A. (1999). A Sleep Deficiency and Quality of Life of Shift Workers. *Social Indicators Research*, 46(2), 181-189.
- Khlat, M., Sermet, C., & Le Pape, A. (2000). "Women's Health in Relation with Their Family and Work Roles: France in the Early 1990s. *Social Science & Medicine*, 50(12), 1807-1825.
- Kırbaçoğlu Kılıç, L., & Eyüp, B. (2011). İlköğretim Türkçe Ders Kitaplarında Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Rollerine Üzerine Bir İnceleme. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 129-148.
- Kimence, T. (2002). Vardiya Çalışmasının Zihinsel Performans Üzerindeki Etkisinin Araştırılması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, M. (2017). Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi: Özel Güvenlik Personeli Üzerine Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koray, M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye'de "Cinsiyet" Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri. *Çalışma ve Toplum*, 2(29), 13-53.

- Korkusuz, R. (2005). Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukukundaki Düzenlenmesi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1-2), 1-18.
- KSGM. (2019). *Türkiye'de Kadın*. Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Erişim Adresi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/19172/tr-de-kadin-eylul.pdf> (Erişim Tarihi: 25.08.2021).
- Kul Uçtu, A., & Karahan, N. (2016). Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Cinsiyet Rollerini, Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Şiddet Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 2882-2905.
- Kurt, A. (2013) Aile. Sezal, İ., Kalaycıoğlu S., Tabakoğlu A., Acun, F., Vatandaş, C., Kaya, İ., ... Tokol, A., & (Zencirkıran, M., Ed.) içinde, *Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*. (335-367). Bursa: Dora Yayınları.
- Kükreler, M., & Kıbrıs, İ. (2017). Cedaw Öncesi ve Sonrası Ortaokul Türkçe Ders Kitaplarında Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Faktörünün Değerlendirilmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1369-1383.
- Limon, S., & Çalış Zeğerek, E. (2021). Reklamlarda Kadınlara Yönelik Kalıpyargıların Dönüşen Sunumu: Elidor Reklam Örneği. *Atatürk İletişim Dergisi*(21), 73-92.
- Livberber, T. (2014). Medyada Nefret Söylemi ve Toplumsal Cinsiyet Bağlamında LGBTT Bireylere Yönelik Nefret Söylem(ler)inin Çözülmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Lock, J., & Kleis, B. (1998). Origins of Homophobia in Males Psychosexual Vulnerabilities and Defense Development. *American Journal of Psychotherapy*, 52(4), 425-436.
- Madon, S. (1997). What Do People Believe About Gay Males? A Study of Stereotype Content and Strength. *Sex Roles*, 37(9-10), 663-685.
- Marshall, K. (1998). Couples Working Shift. *Perspectives on Labour and Income*, 10(3), 9-14.
- Metin, B. (2014). Yoksullukla Mücadeleye İnsan Hakları Açısından Bakmak: Amartya Sen'in Kapasite (Capability) Yaklaşımı Temelinde Bir Değerlendirme. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 9(36), 6315-6327.
- Moroğlu, N. (2012). Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi 6284 Sayılı Yasa ve İstanbul Sözleşmesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 99, 357-380.
- Odabaşı, O. O. (2020). Eşcinsel Erkeklerde Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi İle İçselleştirilmiş Homofobinin, Psikolojik Dayanıklılık ve Anksiyete, Depresyon Düzeyleriyle İlişkisi. (Yayımlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi). Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Tıp Fakültesi, İstanbul.

- Öcal, A. T. (2021, Şubat). *Türkiye’de İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği*, World Women Conference-II, Baku, Azerbaijan, (s. 831-825).
- Ökten, Ş. (2009). Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin Toplumsal Cinsiyet Düzeni. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(8), 302-312.
- Öngen, B., & Aytaç, S. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları ve Yaşam Değerleri İlişkisi. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*(48), 1-18.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*(33), 93-112.
- Özbek, Ç., & Köşk, U. C. (2018). Yeniden Üretim Döngüsü İçinde Kadın Göçmenler. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1(1), 39-58.
- Özbilen, A. B., & Soygüt Arslan, M. B. (2012). 6284 Sayılı “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun”un Değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(22), 365-387.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özdemir, G. (2009). Türk Kadınının Toplumsal Konumunun Gelişim Süreci. *Sosyal Bilimler Metinleri*(1), 1-19.
- Özer, M. M. (2017). Ataerkil Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları. *Çalışma ve Toplum*, 54(3), 1397-1424.
- Özgöl, R. (2019). Türkiye Gıda Sektöründe Market Zincirlerinin Oligopol Piyasasındaki Yeri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özgünlü, F. (2019). Çalışma Yaşamında Ayrımcılık: LGBT’lere Yönelik Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özhan Çaparlar, C., & Dönmez, A. (2016). Bilimsel Araştırma Nedir, Nasıl Yapılır? *Türk J Anaesthesiol Reanim*, 44(4), 212-218.
- Özvurmaz, S., & Öncü, A. Z. (2018). Vardiyalı ve Nöbet Sistemi Şeklinde Çalışma Düzeninin Hemşireler Üzerine Etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(1), 39-46.
- Pasin, G. (2017). Sosyal Psikolojik Açından Toplumsal Cinsiyet ve Atasözleri: Erkek Egemen Cinsiyetçiliğin Türk Atasözlerine Yansıması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çaç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Pekşen Arı, Ö. (2013). Vardiyalı Çalışma Düzeninin İş Göreninin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Bursa'daki Beş Yıldızlı Şehir Otellerinde Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Saracel, N. (1986). Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sarı Karhan, S. (2010). Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetin Hukuk Sosyolojisi Açısından Analizi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sarioğlu, B. (2021, 03 16). *Verilerle Türkiye'de Kadın Cinayetleri*, My Security Analytics, Erişim Adresi: <https://mysecurityanalytics.com/verilerle-turkiyede-kadin-cinayetleri/> (Erişim Tarihi: 27.07.2021).
- Savaş, G. (2018). Türkiye'de Yaşayan Bireylerin Toplumsal Cinsiyet Eşit(siz)liği Algısı. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1(2), 101-121.
- Savcı, İ. (1999). Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(1), 123-142.
- Saygan, B. B., & Pekel Uludağlı, N. (2021). Yaşam Boyu Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 13(2), 354-382.
- Sayın, A., & Aslan, S. (2005). Duygudurum Bozuklukları İle Huy, Karakter ve Kişilik İlişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16(4), 276-283.
- Selvi, Y., Özdemir, P. G., Özdemir, O., Aydın, A., & Beşiroğlu, L. (2010). Sağlık Çalışanlarında Vardiyalı Çalışma Sisteminin Sebep Olduğu Genel Ruhsal Belirtiler ve Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 23(4), 238-243.
- Sevim, F. (2013). Medya Okuryazarlığı, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Medyada Temsili. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sezgin, D. (2015). Toplumsal Cinsiyet Perspektifinde Sağlık ve Tıbbileştirme. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 153-186.
- Sis Çelik, A., Pasinoğlu, T., Tan, G., & Koyuncu, H. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyet Eşitliği Tutumlarının Belirlenmesi. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 21(3), 181-186.
- Steiber, N., & Haas, B. (2012). Advances In Explaining Women's Employment Patterns. *Socio-Economic Review*, 10(2), 343-367.

- Stetsenko, A., Little, T. D., Gordeeva, T., Grasshof, M., & Oettingen, G. (2000). Gender Effects in Children's Beliefs about School Performance: A Cross-Cultural Study. *Child Development, 71*(2), 517-527.
- Sumbas, A. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 8*(2), 167-194.
- Şah, U. (2012). Eşcinselliğe, Biseksüelliğe ve Transseksüelliğe İlişkin Tanımlamaların Homofobi ve LGBT Bireylerle Tanışıklık Düzeyi ile İlişkisi. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi, 32*(2), 23-49.
- Şen, M. (2018). Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 18*(41), 295-324.
- Şener, Ü. (2012). Kadın Yoksulluğu. *Mülkiye Dergisi, 36*(4), 51-67.
- Şimşek, H. (2011). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 25*(2), 119-126.
- Tanış, S. (2010). Vardiyalı Çalışma Sistemindeki Şikayetlerin İşgören Motivasyonuna Etkisi: Gaziantep İli Halıcılık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Taşkent, S., & Kurt, D. (2014). Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması. *Çalışma ve Toplum Dergisi, 40*(1), 29-50.
- Tekin Önür, H., & Dündar, E. (2021). Geleneksel İslam Anlayışında Kadının Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23*(1), 321-346.
- Tezer Asan, H. (2010). Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik ve Öğretmenlerin Cinsiyetçilik Algılarının Saptanması. *Fe Dergi, 2*(2), 65-74.
- Tire, O. (2017). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Kadın Yoksulluğu. *Mavi Atlas, 5*(1), 97-112.
- Topuz, S. K., & Erkanlı, H. (2016). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın ve Erkeğe Atfedilen Anlamın Metafor Yöntemiyle Analizi. *Alternatif Politika, 8*(2), 300-321.
- Torgrimson, B. N., & Minson, C. T. (2005). Sex and Gender: What is the difference? *Journal of Applied Physiology, 99*(3), 785-787.
- Tozanlı, S., Donduran, M., & Ataay, A. (2007). *Uluslararası Rekabet Stratejileri: Türkiye Gıda Sanayii, TÜSİAD Rekabet Stratejileri Dizisi-10, İstanbul.*
- True, J. (2003). Mainstreaming Gender in Global Public Policy. *International Feminist Journal of Politics, 5*(3), 368-396.

- Tuğ Onaran, B., Balsoy, G., & Haydari Pakkan, N. (2021). Özel Dosya: Toplumsal Cinsiyet ve Şiddet. *Rekleftif Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 5-9.
- TÜİK. (2018). *Kazanç İstatistikleri*, Türkiye İstatistik Kurumu, Erişim Adresi: <https://www.tuik.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 14.06.2021).
- TÜİK. (2020). *Eğitim İstatistikleri*, Türkiye İstatistik Kurumu, Erişim Adresi: <https://www.tuik.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 18.06.2021).
- TÜİK. (2021). *İşgücü İstatistikleri*, Türkiye İstatistik Kurumu, Erişim Adresi: <https://www.tuik.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 14.06.2021).
- Türkçapar, H. (2004). Anksiyete Bozukluğu ve Depresyonun Tanısal İlişkileri. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4, 12-16.
- Uğur, H. (2012). Kadın ve Aile Bireylerine Yönelik Şiddete Karşı 6284 Sayılı Kanunun Getirdikleri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*(101), 333-366.
- Usta, A. (2012). Bilimsel Araştırmalarda Yapısal Etmenler ve Evreler. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 97-112.
- Uyan Semerci, P., & Erdoğan, E. (2021). İstanbul Sözleşmesi Hakkındaki Algılar: Kadına Yönelik Şiddetin Yaygınlığında Uzlaşma, Sorumlulukta Ayrışma. *Reflektif Journal of Social Sciences*, 2(1), 165-176.
- Uzun, A. M. (2003). Yoksulluk Olgusu ve Dünya Bankası. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 155-173.
- Uzun, Z., Erdem, S., Güç, K., Şafak Uzun, A. M., & Erdem, E. (2017). Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine Eğitimin Etkisi: Deneysel Bir Çalışma. *Journal of Human Sciences*, 14(1), 678-693.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2009). Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 25-40.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Rollerinin Algılanışı. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 2(35), 29-56.
- Vefikuluçay, D., Zeyneloğlu, S., Eroğlu, K., & Taşkın, L. (2007). Kafkas Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Bakış Açılıarı. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14(2), 26-38.
- WEF. (2020). *Global Gender Gap Report, Worl Economic Forum*, Erişim Adresi: [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/WEF_GGGR_2020.pdf) (Erişim Tarihi: 18.06.2021).
- Wiesner Hanks, M. E. (2011). *Gender In History*. (Çiyan Şenerdi, M., Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

- Williamson, J. B., & Rix, S. E. (1999). Social Security Reform: Implications for Women. *Center for Retirement Research et Baston College, MA*.
- Wyatt, S., & Marriott, R. (1953). Night Work and Shift Changes. *British Journal of Industrial Medicine*, 10(3), 164-172.
- Yağbasan, M., & Aydemir, E. (2018). Toplumsal Cinsiyet ve Şiddet Kıskaçında Koşullanmışlık Olgusu: Fırat Üniversitesi Özelinde Bir Alan Araştırması. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*(46), 323-345.
- Yazıcı, F., & Değer Şahbaz, Y. (2020). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadına Yönelik Şiddet ve Türkiye’de Yazılı Basına Yansıması. *Intermedia International e-Journal*, 7(12), 129-149.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi. *Eğitim ve Bilim*, 23(112), 7-17.
- Yıldırımalp, S. (2011). Kadının Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetinde Çalışma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yıldız, A. N., Gedikli, F. G., & Küçükbiçer, B. (2012). *Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları*. Ankara: Aydoğdu Ofset Yayınları.
- Yılmaz, Ç. (2016). Havacılık Sektöründe Vardiyalı ve Normal Mesaili Çalışanların Bazı Demografik Değişkenlere Göre Scl 90 Açısından İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çaç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Yılmaz, E., & Ören, B. (2021). Kadına Yönelik Şiddet Ve Kadın Cinayetlerinin Medyada Yansıması. *Atatürk Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 46-53.
- Yılmaz, O. (2018). Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1), 83-110.
- Yılmaz, R. A. (2007). Reklamlarda Toplumsal Cinsiyet Kavramı: 1960-1990 Yılları Arası Milliyet Gazetesi Reklamlarına Yönelik Bir İçerik Analizi. *Selçuk İletişim*, 4(4), 143-155.
- Yılmaztürk, A. (2016). Türkiye’de Kadın Yoksulluğu, Nedenleri ve Mücadele Yöntemleri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36-1), 769-796.
- Yogev, Ş. P. (2006). Ergenlerde Toplumsal Cinsiyetin Kazanılması Aile, Okul ve Arkadaş Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yumuşak, S. (2008). İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 241-251.

- Yüksel, N. A. (1999). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'deki Toplumsal Cinsiyet Kalıplarının Televizyon Dizilerine Yansımaları. *Kurgu Dergisi*, 16(1), 67-81.
- Yüksel, S. (2006). Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Türk İş Mevzuatındaki Yeri. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Zühal, B. (2019). Avrupa Birliği'nde Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Aday Ülke Olarak Türkiye'deki Gelişmeler. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.



## **EKLER**

### **EK 1: Görüşme Formu**

**Araştırma Konusu:** Sakarya’da Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışanların Yaşadığı Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma

#### **Katılımcı:**

Merhaba, ben Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı’nda yüksek lisans öğrencisiyim. Yüksek lisans tezimde Sakarya’da gıda sektöründe vardiyalı çalışanların yaşadıkları toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunları üzerine bir araştırma yapıyorum. Aşağıdaki görüşme soruları ise araştırmanın tamamlanabilmesi adına hazırlanmıştır. Sorulara verilen cevaplar sadece bu çalışma için kullanılacak ve kişilerin isimleri kesinlikle gizli tutulacaktır. Görüşmeye katılıp zaman ayırdığınız için çok teşekkür ederim.

**Beyza Nur DEMİRKİR**

#### **Görüşme Soruları**

##### **1.Vardiyalı Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Yönelik Sorular**

- Yaşınız kaç?
- Öğrenim durumunuz nedir?
- Eşinizin yaşı kaç?
- Eşinizin öğrenim durumu ve mesleği nedir?
- Eşiniz çalışıyor mu, çalışıyorsa vardiyalı mı çalışıyor?
- Eşinizle aynı vardiyalarda mı yoksa farklı vardiyalarda mı çalışıyorsunuz?
- Kaç çocuğunuz olduğunu, yaşlarını ve kaçının öğrenci olduğunu söyleyebilir misiniz?
- Eşiniz ve çocuğunuz/çocuklarınız dışında sizinle yaşayan biri/birileri var mı? Varsa kim/kimler?

## **2.Vardiyalı Çalışanların Çalışma Koşullarına Yönelik Sorular**

-İş yerinizde kadınların yaptığı işlerle erkeklerin yaptığı işler arasında farklılıklar var mı, açıklayabilir misiniz?

-İş yerinizde sadece cinsiyetinizden dolayı daha fazla iş yüküne maruz kaldığınız oldu mu, açıklayabilir misiniz?

## **3.Vardiyalı Çalışanların Toplumsal Cinsiyet Özellikleri ve Rollerine Yönelik Sorular**

-Evde çocuk bakımıyla daha çok kim ilgileniyor?

-Evde boya, badana, bahçe ve tamirat işleriyle daha çok kim ilgileniyor?

-Evde ev işleriyle daha çok kim ilgileniyor?

-Evde ev dışındaki işlerle (fatura ödeme, mutfak alışverişi yapma vb.) daha çok kim ilgileniyor?

-Gece çalıştığınız zamanlarda gündüz uyumanıza engel olan durumlar var mı? Varsa nedenleri nedir?

-Hafta tatilinizi bütün gün nasıl geçirirsiniz? Açıklayabilir misiniz?

## **4.Vardiyalı Çalışanların Toplumsal Cinsiyet Algılarına Yönelik Sorular**

-Sizce bir kadının asli görevi nedir, nedenleriyle açıklayabilir misiniz?

-Sizce bir erkeğin asli görevi nedir, nedenleriyle açıklayabilir misiniz?

-Sizce erkeğin maddi gücü yeterliyse kadın çalışmalı mıdır, nedenleriyle açıklayabilir misiniz?

## EK 2: Etik Kurulu Onayı

### KARAR

1. Beyza Nur DEMİRKİR'in " Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Sorunları Bağlamında Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışanlara Yönelik Nitel Bir Araştırma (Sakarya İli Örneği) " başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda; Beyza Nur DEMİRKİR'in " Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Sorunları Bağlamında Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışanlara Yönelik Nitel Bir Araştırma (Sakarya İli Örneği) " başlıklı çalışmasının Etik açıdan **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Evrak Tarih ve Sayısı: 03.03.2022-113150



T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-113150  
Konu : 43/01 Beyza Nur DEMİRKİR

03.03.2022

Sayın Beyza Nur DEMİRKİR

İlgi : Abdurrahman BENLİ 31.01.2022 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 02.03.2022 tarihli ve 43 sayılı toplantısında alınan "01" nolu karar ile Beyza Nur DEMİRKİR'in başvurusu **uygun** görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Bayram TOPAL  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu  
Başkan

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)



## ÖZGEÇMİŞ

<b>Ad Soyad: Beyza Nur DEMİRKİR</b>	
<b>Eğitim Bilgileri</b>	
<b>Lisans</b>	
<b>Üniversite</b>	Bursa Uludağ Üniversitesi
<b>Fakülte</b>	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
<b>Bölümü</b>	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
<b>Makale ve Bildiriler</b>	
<b>1.</b> DEMİRKİR, B. N., & BENLİ, A. VARDİYALI (POSTALAR HALİNDE) ÇALIŞANLARIN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGILARI: SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ. <i>Sakarya İktisat Dergisi</i> , 11(1), 46-65.	