

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**SANAYİDE ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞADIKLARI ZORLUKLARI  
SOSYAL HİZMET BAKIŞ AÇISIYLA İNCELEME**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Gamze Nur AKPINAR**

**Sosyal Hizmet Anabilim Dalı  
Sosyal Hizmet Programı**

**AĞUSTOS, 2022**



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



SANAYİDE ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞADIKLARI ZORLUKLARI  
SOSYAL HİZMET BAKIŞ AÇISIYLA İNCELEME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gamze Nur AKPINAR  
(Y2016.060004)

Sosyal Hizmet Anabilim Dalı  
Sosyal Hizmet Programı

Tez Danışmanı: Fahimeh HOSSEINNEZHAD HENDVARI

AĞUSTOS, 2022



## **ONAY FORMU**



## ONUR SÖZÜ

Yüksek lisans tezi olarak sunmuş olduğum “Sanayide Çalışan Kadınların Yaşadıkları Zorlukları Sosyal Hizmet Bakış Açısıyla İnceleme” adlı çalışmamın araştırma aşamasından sonuçlanmasına kadar olan tüm süreçte geleneklere, bilimsel ahlaka ve etik değerlere uygun olmayan bir yardım almaksızın yazıldığını ve yararlanmış olduğum eserlerin kaynakçada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bu eserlere referans yapılarak faydalanılmış olduğunu belirtir ve şerefimle bildirmek isterim. (01.08.2022)

Gamze Nur AKPINAR





## ÖNSÖZ

Yüksek lisans ders döneminde ve tez yazımı sürecinde yaşadığım her olumsuzlukta, umutsuzlukta desteğini esirgemeyen danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Fahimeh HOSSEINEZHAD HENDVARI'ye;

Her konuda beni destekleyen, çıkmazlarımda yol gösteren Arş. Gör. İsmail KURUHALİL'e;

Yoğun çalışma şartlarında bana kendimi iyi hissettiren çalışma arkadaşlarım Betül YILMAZ OMURCA, Damla KENAN, Özlem TEKİN ve Faruk KOÇ'a;

Her daim yanımda olduğunu bildiğim dostum Büşra ÇELİK'e;

Bana yol gösteren, kararlarımı destekleyen ve bugünlere gelmemi sağlayan annem Remziye AKPINAR, babam Atanur AKPINAR ve ablam Gizem AKPINAR'a sonsuz teşekkürü borç bilirim.

Ağustos 2022

Gamze Nur AKPINAR



# SANAYİDE ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞADIKLARI ZORLUKLARI SOSYAL HİZMET BAKIŞ AÇISIYLA İNCELEME

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı sanayi alanında çalışan kadınların yaşadıkları sorunları sosyal hizmet bakış açısı ile değerlendirmektir. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış, derinlemesine görüşme tekniğiyle ve yarı yapılandırılmış görüşme soru listesi aracılığıyla veriler toplanmıştır. Çalışma kapsamında kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle İstanbul ili Zeytinburnu, Bahçelievler ve Bahçeşehir ilçelerinde bulunan çeşitli sanayi kollarında çalışan 20 kadın ile görüşme yapılmıştır. Araştırma, sanayi alanında çalışan kadınların iş yerindeki ilişkilerde yaşadıkları zorlukları, iş yapısı ve çalışma düzeniyle ilgili zorlukları, işten kaynaklı sağlıkla ilgili zorlukları, özlük hakları ve ulaşım ile ilgili yaşadıkları zorlukları ortaya koymaya çalışmaktadır. Bulgulara göre kadınların iş yerindeki ilişki ve iletişimde yaşadıkları sorunlarda iş arkadaşlarının toplumsal cinsiyet algısı ve eğitim düzeyi önemli bir faktördür. Kadınlar, bir meslek elemanı olmanın ötesinde kadın oldukları için hem dışarda hem de evde çalışmak zorunda olduklarını ifade etmişlerdir. Sanayide çalışan kadınlar çalışma saatlerinin uzun olması ve iş yükünün ağır olması nedeniyle kendileri için zaman ayırmakta zorlandıkları ve sadece izin günlerinde aile, çevre ve arkadaşları ile vakit geçirebildiklerini ifade etmişlerdir. Sonuç olarak sanayide çalışan kadınların iş hayatında onları geliştirecek eğitimlere, psiko-sosyal desteğe, dinlenmeye, aileleri ve kendilerine daha fazla vakit ayırmaya ve özlük haklarının korunmasına ihtiyaç duydukları ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın İşgücü, Toplumsal Cinsiyet, Endüstriyel Sosyal Hizmet



# **EVALUATING THE CHALLENGES OF WOMEN WORKING IN INDUSTRY FROM A SOCIAL WORK PERSPECTIVE**

## **ABSTRACT**

The aim of this study is to evaluate the problems experienced by women working in industry from a social work perspective. In the study, qualitative research method was used and data were collected through in-depth interview technique and semi-structured interview question list. In the study, 20 women working in various industrial branches in Istanbul province Zeytinburnu, Bahçelievler and Bahçeşehir districts were interviewed with convenience sampling method. The research tries to reveal the difficulties experienced by women working in industry, difficulties related to work structure and working order, health-related difficulties, personal rights and difficulties related to transportation. According to the findings, gender perception and education level of colleagues are important factors in the problems women experience in relationships and communication at work. Women stated that they have to work both outside and at home because they are women beyond being a Professional employee. Women working in the industry stated that they had difficulty in allocating time for themselves due to the long working hours and heavy workload and that they could only spend time with their family, environment and friends on their days off. As a result, it has been revealed that women working in the industry need trainings that will improve them in business life, psycho-social support, rest, spare more time for their families and themselves, and protection of their personal rights.

**Keywords:** Women Workforce, Gender, Industrial Social Work



# İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ONUR SÖZÜ .....	iii
ÖNSÖZ.....	v
ÖZET.....	vii
ABSTRACT .....	ix
İÇİNDEKİLER.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xv
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xvii
<b>I. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
A. Araştırmanın Konusu .....	3
B. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	3
C. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
<b>II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....</b>	<b>5</b>
A. Kadın İşgücü ve Türkiye’de Kadın İstihdamı.....	5
B. Sanayi Alanında Çalışan Kadın Olmak .....	10
C. Çalışan Kadınlar ve Sosyal Hizmet.....	16
1. Feminizm ve Feminist Sosyal Hizmet.....	18
2. Endüstriyel Sosyal Hizmet .....	22
<b>III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....</b>	<b>25</b>
A. Araştırmanın Modeli .....	25
B. Araştırmanın Özneleri .....	25
C. Veri Toplama Aracı.....	26

D. Verilerin Toplanması ve Analizi .....	26
<b>IV. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....</b>	<b>29</b>
A. Katılımcıları Tanıtıcı Bilgiler .....	29
B. İş Yaşamında Yaşanan Zorluklar.....	31
1. İletişimde Yaşanan Zorluklar .....	31
2. İş Yapısı ve Çalışma Düzeniyle İlgili Zorluklar.....	33
3. Sağlıkla İlgili Zorluklar .....	35
4. İzin, Ücret ve Ulaşım İlgili Zorluklar .....	40
C. Çalışanların Bireysel ve Sosyal Yaşamına Yansıyan Zorluklar .....	41
1. Ekonomik Zorluklar .....	42
2. Aileye Vakit Ayırma ve Ev İçi İş Yükü .....	44
3. Kendine Vakit Ayırma.....	48
4. İş Dışında Aktivitelere ve Dinlenmeye Vakit Ayırma .....	50
5. Arkadaşlara ve Sosyal Çevreye Vakit Ayırma.....	52
D. İşte Yaşanan Zorlukların Altında Yatan Faktörler .....	55
1. Çalışma Düzeni ve İş Yükünün Etkisi.....	55
2. İşveren ve Çalışma Arkadaşlarının Etkisi.....	63
a. Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler.....	63
b. İşverenle ilişkiler.....	66
c. İşveren ve çalışma arkadaşlarından kaynaklı sorunlar .....	69
d. İşveren ve çalışma arkadaşlarından memnuniyet durumu .....	72
3. Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Etkisi .....	75
a. İşyerinde kadın ve erkek yoğunluğu .....	75
b. Kadın ve erkeklere davranış biçimleri .....	77
c. Sanayi alanında çalışan kadın olmak.....	79
d. İşverenin kadın çalışanlara tutumları .....	83



4. Mesleki Deneyim ve İş Tercihinin Etkisi.....	85
5. Temel Haklara Erişim ve İşveren Desteğinin Etkisi.....	91
a. Temel haklarını bilme ve haklara erişim .....	91
b. Haklara erişimde işveren desteği.....	93
c. Temel haklarla ilgili bilgilendirme .....	96
E. Çalışan Kadınların İhtiyaç ve Beklentileri.....	98
<b>V. TARTIŞMA .....</b>	<b>103</b>
<b>VI. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>113</b>
<b>VII. KAYNAKÇA.....</b>	<b>119</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>127</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>133</b>



## **KISALTMALAR LİSTESİ**

**IFSW** : Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Federasyonu

**TÜİK** : Türkiye İstatistik Kurumu



## ÇİZELGELER LİSTESİ

	<b><u>Sayfa</u></b>
Çizelge 1 Sektörlere Göre Temel İşgücü Göstergeleri .....	9
Çizelge 2 İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler .....	15
Çizelge 3 Katılımcıları Tanıtıcı Bilgiler .....	30



## I. GİRİŞ

Çalışma insanın hayatını sürdürebilmesi için temel bir eylemdir. Tarihsel süreç içerisinde toplumda kadın işgücüne ihtiyaç duyulmuş ve kadınlar çalışma hayatında yer almıştır. Toplumun en küçük birimi olan aile yapısında kadınlar; ev işleri, çocuk bakımı vb. aile içi roller üstlenmiştir. Kadınlar sanayi öncesi dönemde ev içi işler, tarım, dokuma, mandıra yönetimi tarzında aile meslekleri ile çalışma yaşamında görev alırken köle, çırak, yamak gibi rollerde de yer almıştır. Kadınların modern anlamda çalışma hayatına girişi Sanayi Devrimi ile mümkün olmuştur. Sanayi Devrimi ile makine ve buhar gücü devreye girmiş; emek ve sermaye tarımdan sanayi alanına doğru yoğunlaşmaya başlamıştır. Çalışma yaşamında yaşanan bu gelişmeler kadın işgücünü de görünür kılmıştır. Ev dışına çıkarak tüketici konumundan üretici konuma geçen kadınlar tarihsel süreçte ilk olarak vasıfsız işlerde değerlendirilmişler, zaman içerisinde ekonomik hayatta çeşitli sektörlerde kendilerine yer edinmişlerdir. Sanayileşme ve kentleşmenin artışıyla birlikte kadınlar tarım, sanayi ve hizmet sektörü gibi sektörlerde emeği karşılığında çalışmaktadır.

Günümüzde kadın istihdamı giderek artmakta, bununla birlikte kadınların iş hayatına girişinde ve girdikten sonraki iş yaşamlarında birtakım sorunlar meydana gelmektedir. Kadının çalışma yaşamına girememesindeki en önemli neden toplumda var olan kalıplaşmış kadın rolü ve kadının erkeğe göre ikincil konumda yer almasıdır. Kadınlar ataerkil toplum yapısı ve geleneksel rollerden dolayı erkeğe göre ikincil konuma yerleştirilmekte; ev işleri, aile üyelerinin beslenmesi ve giyimi, çocuk ve yaşlıların bakımı gibi işler kadının görevi olarak görülmektedir. Erkek egemen toplumda annelik ve ev hanımlığı görevlerini üstlenmesi beklenen kadınlar, çalışan rolünü de elde ettiklerinde hem aile hem de iş yaşamında sorunlar yaşamaktadır.

Kadınların çalışma hayatına girmesi ile birlikte ataerkil toplumsal yapıda değişiklikler meydana gelmiştir. Kadın ve erkek üzerinden şekillenen toplumsal alanlarda değişikliklerin oluşması, eşitsizliklerin doğmasına neden olmuştur. Kadının çalışma yaşamına girişi ve ataerkil toplum yapısıyla şekillenen çalışma hayatında oluşan eşitsizliklerin ele alınmasında feminizm kavramı önemli bir çerçeve

sağlamaktadır. Kadınların çalışma hayatlarında karşı karşıya kaldıkları en büyük iki zorluk; çalışma hayatına girememeleri ve işsizlik olarak değerlendirilmektedir. Kadınların çalışma hayatlarında karşı karşıya kaldığı diğer zorluklar ise tükenmişlik, stres, iş doyumu, mobbing ve cinsiyet kaynaklı zorluklar olarak sıralanmaktadır. Bununla birlikte çalışan kadınların sosyal haklardan yararlanamaması, işe alma, yerleştirme ve yükselme süreçlerindeki eşitsizlikler ve işçi ve işveren arasında iletişimsizlik de bu sorunlara eklenmektedir. Kadınların çalışma yaşamındaki konumuyla birlikte aile ve sosyal yaşamlarını ilerletmeleri iş yaşam dengesi kavramını meydana getirmektedir. Kadınlar çalışma hayatlarında bireysel olduğu kadar örgütsel sorunlarla da karşı karşıya kalmaktadır. Çalışan kadınları çevresi içinde birey temelinde ele aldığımızda ise kadınların iş yaşamında yaşadıkları sorunlar aile içi ve bireysel sorunların doğmasında da önemli bir basamak olarak değerlendirilebilmektedir. Bu sorunlar bağlamında sanayi alanında çalışan kadınların yaşadığı zorlukları anlamak ve irdelemek için sosyal hizmet bakış açısına ihtiyaç duyulmaktadır.

Kadınların çalışma yaşamındaki konumu ve yaşadığı zorluklar endüstriyel sosyal hizmet ve feminist sosyal hizmetin odağında değerlendirilmektedir. Feminist sosyal hizmet kadınların özel alanda yaşadıkları sorunların toplumsal düzen ve sistemlerden kaynaklandığını görmelerinde, kadınların eşit haklar çerçevesinde iyilik hallerinin devamlılığını sağlamada insan hakları ve sosyal adaleti temel alarak çalışmalar yürütür. Feminist sosyal hizmet kadınların toplumsal açıdan geri kalmışlığını azaltmak ve kadın erkek arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmak amacıyla ortaya çıkmıştır. Böylece çalışma alanlarında kadın-erkek arasında cinsiyet ayrımcılığına, ücret eşitsizliğine, cinsiyetçi söylemlere ve haklar bakımından eşitsizliğe dikkat çekmiştir. Endüstriyel sosyal hizmet ise çalışanların sağlıklı ve güvenli koşullarda, sorunlarına uygun müdahaleler gerçekleştirilerek onların insani ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yürütülür. Değişen çalışma koşulları ile beraber endüstriyel sosyal hizmet, çalışanların insan onuruna yaraşır şekilde toplumda yer alarak haklarının korunması noktasında iyileştirici, geliştirici, koruyucu ve önleyici çalışmalar gerçekleştirir.



Kadın işgücü, feminizm, çalışma yaşamında karşılaşılan zorluklar ve sosyal hizmet kavramsal temelinde yapılandırılan bu çalışmanın konusu da sanayide çalışan kadınların yaşadıkları zorlukları ortaya koymak ve sosyal hizmet bakış açısıyla irdelemektir. Bu kapsamda çalışmanın ilk bölümündeki kavramsal çerçevenin ardından, ikinci bölümünde araştırma yöntemine yer verilmiştir. Sonraki bölümde oluşturulan temalar doğrultusunda araştırma bulgularına ve son bölüm ise tartışma, sonuç ve önerilere ayrılmıştır.

### **A. Araştırmanın Konusu**

Bu çalışmanın konusu sanayi alanının farklı kollarında çalışan kadınların çalışma hayatında yaşadıkları zorlukları ele almak ve sosyal hizmet bakış açısıyla irdelemektir. Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinin nedeni ataerkil toplum yapısından dolayı erkeğe göre ikincil konumda görülen kadınların, sanayi gibi erkek egemen olarak görülen bir çalışma alanında kendilerine yer edinirken hem iş hem de aile hayatlarında yaşadıkları sorunları ve zorlukları ortaya koymaktır. Bu kapsamda araştırmanın temel soruları şu şekildedir:

1- Sanayide çalışan kadınların iş yerinde yaşadıkları zorluklar nelerdir?

2- Sanayide çalışan kadınların bireysel ve sosyal yaşamına yansıyan zorluklar nelerdir?

3- Sanayide çalışan kadınların iş yerinde yaşadıkları zorlukların altında yatan faktörler nelerdir?

### **B. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Sanayide çalışma alanları genel olarak sanayi devrimi sonrası ortaya çıkmıştır. Kadınların sanayi alana girmeleriyle beraber ataerkil toplum yapısından dolayı işverenler kadınları ucuz iş gücü olarak görmeye başlamış, bu durum birtakım sorunlar meydana getirmiştir. Kadınlar çalışma yaşamında uzun mesai saatleri, yetersiz sosyalleşme, toplumsal cinsiyet rolleri, mobbing, iş yükü ve işverenle yaşanan sorunlar gibi çeşitli zorluklarla karşılaşmıştır. Kadınlar ataerkil sistem içerisinde kendi ayaklarının üzerinde bağımsız şekilde var olsalar dahi ev içinde de mesai yapmalarıyla iletişimsizlik, ekonomik yetersizlik gibi aile içi sorunlar da meydana gelmiştir. Sanayide çalışan kadınların çalışma deneyimleri

ve yaşadıkları zorlukların sosyal hizmet bakış açısıyla değerlendirilmesi hem kadın çalışanın kendisi hem iş çevresi hem de aile çevresini ilgilendiren çalışma yaşamındaki zorlukları bütüncül bir şekilde değerlendirmeyi ve çözüm önerileri sunmayı da beraberinde getirecektir. Bu çalışmayla amaçlanan ise İstanbul'da sanayi alanında çalışan kadınların yaşadıkları zorlukları ele alarak bu zorlukların altında yatan faktörleri incelemek ve sosyal hizmet bakış açısıyla değerlendirmektir. Böylece sanayide çalışan kadınların sorunları ve ihtiyaçları belirlenerek daha etkili bir sosyal hizmet modeli geliştirme noktasında öneriler getirilecektir.

### **C. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırmanın verileri 2022 yılı Şubat-Mayıs ayları arasında İstanbul'da sanayi alanında çalışan 20 kadın ile yapılan görüşmeler ile sınırlıdır. Gerçekleştirilen görüşmelerin İstanbul ili içerisindeki sanayi alanlarında çalışan kadınlar ile sınırlandırılmasındaki neden, İstanbul'un büyükşehir olması nedeniyle nüfusun fazla olması ve istihdam olanakları ile farklı sanayi kollarını barındırıyor olmasından kaynaklıdır. Araştırmanın ilk planında sanayi alanında çalışan kadınlarla gerçekleştirilecek görüşmeler yüz yüze planlanırken pandemi döneminin getirdiği kısıtlılıklar, işverenlerin iş saatleri içinde görüşme yapmaya izin vermemesi ve çalışanların yeterli mola zamanları olmaması nedeniyle görüşmeler telefon üzerinden gerçekleştirilmiştir.

## II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sanayi alanında çalışan kadınların yaşadıkları sorunlar ele alınırken tarihsel bağlamda kadınların çalışma hayatına nasıl adım attıkları, bu adım sonucunda ataerkil toplum yapısından dolayı ortaya çıkan bireysel ve toplumsal sorunların çalışma hayatına nasıl yansdığı, çalışma yaşamında yaşanan zorlukların neler olduğu ve bu zorlukların sosyal hizmet bağlamında nasıl değerlendirildiği ele alınmıştır.

### A. Kadın İşgücü ve Türkiye’de Kadın İstihdamı

İnsanların beslenme, barınma, güvenlik, sevgi, ait olma gibi fizyolojik, psikolojik ve sosyal yönden birtakım ihtiyaçları bulunmaktadır. Temel ihtiyaçları karşılamak insanların hayatta kalmalarının ve yaşamlarını sürdürebilmelerinin koşuludur. Çalışmak ise temel ihtiyaçları karşılamak ve hayatının devamlılığı için çok önemli bir eylemdir (Çavuşoğlu, 2020). Türk Dil Kurumuna (2022) göre çalışma “bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak” ve “bir iş üzerinde olmak” gibi anlamlar taşımaktadır. İnsanların çalışma biçimleri tarihsel süreçte toplumsal gelişmelere bağlı olarak şekillenmiştir. 17. yüzyıla kadar süregelen sanayi öncesi yani tarım toplumunda üretim tarım, el sanatları, zanaat gibi alanlarda doğal koşullarda ve fiziksel güce dayalı olarak sürdürülmüştür (Erdem, 2005). Sanayi Devrimi çalışmanın niteliğinde önemli bir dönüşüm yaratmıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte; kas gücü yerini makine ve buhar gücüne bırakmış, emek ve sermaye unsurları öne çıkmış, tarım alanında çalışanların sayısı azalırken sanayi alanında çalışanların sayısında artış yaşanmıştır (Erdem, 2005). Günümüzde ise küreselleşme, teknolojik dönüşüm ve bilgiye erişimin kolaylaşmasıyla yaşanan toplumsal gelişmeler çalışma biçimlerini şekillendirmiştir (Toptaş Arslan, 2018).

Tarihsel süreçte çalışma yaşamı içerisinde her dönemde kadın işgücüne ihtiyaç duyulmuştur. Kadınlar sanayi öncesi dönemde ev hanımı olmanı yanında tarım, dokuma, mandıra yönetimi tarzında aile mesleklerinde yer almışlardır (Durmaz, 2016). Geçmiş dönemlerde köle, çırak, yamak gibi roller de üstlenen kadınların modern anlamda çalışma hayatına girişi Sanayi Devrimi ile 18. yüzyılın sonunda gerçekleşmiştir (Yılmaz vd., 2008; Korkmaz, 2014). Sanayi Devriminin ardından üretimin hız ve yaygınlık kazanmasıyla özellikle tekstil fabrikalarında nitelikli iş gücü gerektirmeyen işlerde çalışan kadınlar, evden ve tarımsal alandan sıyrılmıştır (Yılmaz vd., 2008).

Toplumda yaşanan önemli gelişmeler kadın işgücünü doğrudan etkilemiştir. 1929 Ekonomik Buhranı ile işsizlik artmış ve kadın iş gücü azalmıştır (Yılmaz vd., 2008; Durmaz, 2016). I. ve II. Dünya Savaşları da kadın işgücüne etki etmiştir. Erkek işgücünün savaş nedeniyle silah altına alınmasıyla kadın işgücü tekrar iş yaşamına dönmüş ve kadınların çalışma hayatındaki yoğunluğu artmıştır (Durmaz, 2016). Bu dönemde erkek işgücünün azalması nedeniyle kadın işgücüne duyulan ihtiyaç, kadın işgücünün yedek işgücü olarak görüldüğünün önemli bir göstergesidir (Yılmaz vd., 2008). 1940'larda ise birçok OECD ülkesinde kadın istihdamında ciddi bir artış yaşanmıştır. Bu artış farklı bakış açılarına bağlı olarak ücret oranları ve vergi sistemleri gibi finansal etmenlerdeki değişimler ya da demografik değişimler ile toplumdaki iş normlarında yaşanan değişimler gibi farklı gerekçelere bağlanmıştır (Durmaz, 2016; Vendrik, 2003). 1980'lerde ülkelerin çoğunda toplam istihdam içinde kadın istihdamının payı artmıştır (Yılmaz vd., 2008; Durmaz, 2016). Bu artışın yanı sıra cinsiyete dayalı iş bölümünün ortadan kalkmadığı, geleneksel rollerle erkek egemenliğinin sürdüğü, iş kollarının azaldığı ancak kadınların istihdam edildiği iş kollarının da arttığı yönünde görüşler mevcuttur (Durmaz, 2016). Günümüzde ise kadın istihdamı giderek artmakta ve çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusu önem kazanmaktadır. Bunun önemli bir göstergesi de Avrupa Birliği'nde 2006 yılında kadınların işgücüne katılım oranları yüzde 52,7 iken toplam istihdam içindeki kadınların oranının ise yüzde 44,7 olmasıdır (Durmaz, 2016).

Toplumsal alanda ve iş yaşamında kadın çalışanlar yer alsın da kadınların iş hayatına girişinde ve girdikten sonraki iş yaşamında birtakım sorunlar meydana gelmektedir. Kadının çalışma yaşamına girememesindeki en önemli neden

toplumda var olan kalıplaşmış kadın rolü ve kadının erkeğe göre ikincil konumda yer almasıdır (Erbay ve Tuncay, 2006). Bu durum çalışma ve kadın ilişkisini anlamak, özellikle erkek egemen bir alan olan sanayi alanında çalışan kadınları irdelemek için feminizm bağlamında bir inceleme yapmayı gerektirmektedir.

Kadının ikincilleştirilmesinin temelinde ataerkil toplum yapısı bulunur, ataerkil toplum istihdamda kadına yönelik sömürü ve tahakkümü gizleyerek kamusal ve özel alanda kadının eşitsizlik ve ayrımcılık yaşamasına neden olur (Özer, 2017). Geleneksel anlayışa göre hiyerarşik düzende erkek egemenliği ve erkek emeği kadın emeğine göre daha üst pozisyonda konumlandırılır; kadınların yaşamları boyunca bir işte çalışsın ya da çalışmasın ev işleri, aile üyelerinin beslenmesi ve giyimi, çocuk ve yaşlıların bakımı gibi işlerde karşılıksız emek harcaması beklenmektedir (Alparslan vd., 2015). Erkek egemen toplumda annelik ve ev hanımlığı görevlerini üstlenmesi beklenen kadınlar, çalışan rolünü de elde ettiklerinde hem aile hem de iş yaşamında sorunlar yaşamaktadır (Korkmaz ve Budak, 2022). Çalışma yaşamına katılan kadın; erkeklerden farklı olarak ev işi, çocuk bakımı gibi roller üstlenmekte, bu nedenle çalışma yaşamına sınırlı düzeyde katılabilmekte, belirli işlerde yoğunlaşmakta, işte ilerlemeleri zor olmakta, düşük statü ve ücretle çalışmaktadır (Özçatal, 2011). Çalışma yaşamında işlerin kadın veya erkek işi olarak ayrılması cinsiyete dayalı ayrımcılığın en önemli göstergesidir (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008). Kadınlar çalışma hayatında işe giriş, ücret ve terfi, karar verme, sosyal güvence gibi konularda ikincil konumlarından dolayı ayrımcılık yaşarlar ve bu nedenle kadın işi olarak görülen belirli mesleklerde yoğunlaşırlar (Özçatal, 2009).

Dünya'daki kadın işgücüsüyle ilgili gelişmeler Türkiye'de de benzer şekilde ilerlemiştir. Osmanlı döneminde kapitalizm ile eş zamanlı olarak başlayan Tanzimat Dönemi sürecinde kadınlar tarımsal ve kırsal iş kollarına ek olarak özel sektörde çalışma hayatına da girmeye başlamıştır (Durmaz, 2016). Tarımsal iş kolları dışında halıcılık ve dokumacılık gibi geleneksel işler kadınlar tarafından yaygın biçimde yürütülmüş, sanayileşme çabalarıyla dönemine göre modern üretim teknikleri kullanan fabrikalarda çok sayıda kadın istihdam edilmiştir. Savaş nedeniyle erkek işgücüsünün azlığı ve kadınların düşük ücretle çalışması 19. yüzyılda Osmanlı'da kadın istihdamını arttıran faktörler arasındadır (Makal, 2011).

Cumhuriyetin ilanıyla kadınlara önemli haklar tanınmış ve kadın işgücü daha fazla görünür hale gelmiştir. Cumhuriyet'in ilanı kadına toplumda önemli haklar sağlamasına karşın bu hakların kullanılmaması nedeniyle kadınların iş yaşamına girişi gecikmiş; 1950'lerde kadınların hukuksal ve ekonomik durumları için yasalar çıkartılmış ve Kalkınma Planlarında cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı vurgusu yapılmıştır (Durmaz, 2016). 1950'lerde kırdan kente göç yaşanmasıyla kadın, işgücü piyasasında var olmaya başlamış ve zaman içerisindeki gelişmelerle tarım sektöründen diğer sektörlere geçiş yaşanmıştır (Makal, 2011; Güner vd., 2014). 1980'lerde uluslararası piyasaya entegrasyon politikaları nedeniyle ihracat artmış, buna rağmen benzer politika sürdüren ülkelerin aksine Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı azalmıştır (Kılıç ve Öztürk, 2014). Bunun en önemli sebebi ise tarım sektörünün güçlü oluşu ve kırdan kente yaşanan yoğun göçtür (Durmaz, 2016; Makal, 2011). 1950'lerde kadınların iş yaşamına katılımlarının artması ve Kalkınma Planları ile yapılan teşviklere rağmen kadınların işgücüne katılımı günümüze kadar ilerleyen süreçte düşük düzeyde kalmıştır. Bu durumun toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü, sosyal dönüşümler, geleneksel aile yapısının zayıflaması, bakım hizmetlerinin kurumsallaşmaması, eğitim seviyesinin düşüklüğü, iş ve aile hayatını dengelemede yaşanan sorunlarla ilgili olduğu düşünülmektedir (Karabıyık, 2012). Kadınların iş piyasasında öncelikli olarak yer aldıkları sağlık ve eğitim sektörleri bile toplumsal cinsiyet rollerinin kadın istihdamını ve işgücünü etkilediğini göstermektedir (Durmaz, 2016).

Sanayileşme ve kentleşmenin artışıyla birlikte kadınlar tarım, sanayi ve hizmet sektörü gibi sektörlerde emeği karşılığında çalışmaya başlamıştır. Ev dışına çıkarak tüketici konumundan üretici konuma geçen kadınlar ilk süreçte vasıfsız işlerde değerlendirilmişler, zaman içerisinde ekonomik hayatta çeşitli sektörlerde kendilerine yer edinmişlerdir (Dumlu, 2022). Türkiye İstatistik Kurumu'nun (2020) verilerine göre istihdam oranı %42,8 iken çalışan kadınlar %28,7'lik bir oranı kapsamaktadır. Bu noktada da kadınların çalışma hayatında istihdam edilmelerinin erkeklere oranla daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye'de istihdama ilişkin verilere göre istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında sanayi alanında çalışan toplam kişi sayısı 5497 iken bu sayının 1325'ini kadınlar oluşturmuştur. Kadınların sektörlere göre çalışma durumlarına

bakıldığında tarımın payının gerilediği ve tarım dışı çalışmanın hızla arttığı, ama daha çok hizmet sektöründe kadının istihdam edildiği bilinmektedir (Sönmez, 2018). Aşağıda yer alan tabloda ise kadınların 2019 ve 2020 yılları istihdam oranları arasındaki fark 618 olarak görülmektedir. Yani çalışan kadınlar 2019 yılına oranla 2020 yılında istihdamda daha az kendilerine yer edinmişlerdir.

Çizelge 1 İş Gücü İstatistikleri (TÜİK, 2020)

	Toplam			Erkek			Kadın		
	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark
Nüfus	61 469	62 579	1 110	30 372	30 956	584	31 097	31 623	526
İşgücü	32 549	30 873	-1 676	21 863	21 105	-758	10 686	9 768	-918
İstihdam	28 080	26 812	-1 268	19 156	18 506	-650	8 924	8 306	-618
Tarım	5 097	4 716	-381	2 856	2 825	-31	2 241	1 891	-350
Sanayi	5 561	5 497	-64	4 212	4 173	-39	1 349	1 325	-24
İnşaat	1 550	1 538	-12	1 482	1 469	-13	67	69	2
Hizmet	15 872	15 060	-812	10 605	10 040	-565	5 268	5 021	-247
İşsiz	4 469	4 061	-408	2 707	2 599	-108	1 762	1 462	-300
İş gücüne dahil olmayanlar	28 920	31 706	2 786	8 509	9 851	1 342	20 411	21 855	1 444
İş gücüne katılma oranı (%)	53,0	49,3	-3,7	72,0	68,2	-3,8	34,4	30,9	-3,5
İstihdam oranı (%)	45,7	42,8	-2,9	63,1	59,8	-3,3	28,7	26,3	-2,4
İşsizlik oranı (%)	13,7	13,2	-0,5	12,4	12,3	-0,1	16,5	15,0	-1,5
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	16,0	15,3	-0,7	13,9	13,9	0,0	20,7	18,4	-2,3

\*Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Türkiye'nin OECD ülkeleri ile karşılaştırmalı verileri de bu savı desteklemektedir. 1991-2014 arasında tarım sektöründe çalışan kadınların oranı %77'den %32'ye düşerken sanayide çalışan kadınların oranı %8'den %17'ye, hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı %14'ten %51'e artış göstermiştir (Ustabaş ve Afacan Fındıklı, 2017). Dünya Bankası verilerine göre (2017) Türkiye'de sanayi sektöründeki erkek çalışanların, toplam erkek çalışanlara oranı ortalama %28,4 iken sanayi sektöründeki kadın çalışanların toplam kadın çalışanlara oranının ortalama olarak %12,9 olduğu görülmektedir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüklüğünün nedenleri ise ücretsiz ev işçisi olarak çalışmalarından ve kayıt dışı sektörlerde yer almalarından kaynaklıdır.

Ülkemizde kadın işgücünün sektörel dönüşümüne rağmen toplam içindeki payı açısından genel olarak yerinde sayması, hatta gerilemesi kadınların iş hayatında sorunlarla ve engellerle karşılaştıkları konusunun araştırılmasını

gerekli kılmaktadır. Çalışma hayatında yer alan kadınların konumu, ekonomik, sosyal, biyolojik, kültürel birçok faktörle ilişkili olarak incelenmesi gereken çok boyutlu bir olgudur. Özellikle sanayi alanında kadınlar; sanayi alanının erkek işi olarak görülmesi ve bedensel açıdan kadınların ağır iş yüküne uygun bulunmaması gibi konularda zorluk yaşamakta; emek ve ücret yönünden ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar (Ustabaş ve Afacan Fındıklı, 2017).

## **B. Sanayi Alanında Çalışan Kadın Olmak**

İlkel toplumlardan gelişmiş toplumlara kadar kadınlara baktığımızda, kadınlar ev içinde ya da ev dışında ücretsiz olarak ekonomik hayatta aktif olarak yer almışlardır. Ev içinde yemek, temizlik, dikiş gibi işlerle uğraşırken; ev dışında tarımsal alandaki faaliyetlere katkıda bulunmuşlardır (Seval, 2017). Sanayi Devrimi ile birlikte kadınlar, ücret karşılığında işe girmeye başlamıştır. I. ve II. Dünya Savaşı sırasında erkeklerin iş gücünde yer almaması, kadınların erkeklerin yerine iş gücüne katılmalarına sebebiyet vermiştir. Bununla birlikte e küreselleşmenin getirdiği yeni düzenlemeler de kadınların iş gücüne katılımında büyük önem arz etmektedir (Kocacık ve Ayan, 2011). Bu durumla birlikte iş piyasasının kuralılaştırılması ve esnekleştirilmesi kadınların çalışma yaşamına girişlerinde etkili bir faktör olmuştur (Kumaş ve Fidan, 2005).

Kadınların çalışma hayatında aktif olarak yer almaya başlamaları iş bölümlerinde kadın-erkek arasındaki ilişkilerde ve ev içinde de etkileri beraberinde getirmiştir (Mitchell ve Garrett, 1996'dan aktaran Kocacık ve Ayan, 2011). Aynı zamanda kadınların ücretli olarak çalışma hayatına giriş yapmaları da toplumların gelişmişlik seviyelerine göre farklılık göstermektedir (Seval, 2017). Kadınların istihdamda bu kadar az yer almalarının nedeni toplumdaki eğitim seviyesi ile birlikte aile içinde kadınlara verilen sorumlulukların fazla olmasıdır.

Kadınların çalışma hayatlarında bireysel olduğu kadar örgütsel sorunlarla da karşı karşıya kaldıkları görülmüştür. Bu sorunlardan ilki tüm çalışanları ele alırken (tükenmişlik, stres, iş doyumu, mobbing vs.), ikincisi ise cinsiyeti odak almaktadır (Özdemir ve Aras, 2015; Solmaz, 2019; Ceylan vd., 2016; Özkan Tilki vd., 2022; Kocacık ve Ayan, 2011):



**Stres ve Tükenmişlik:** Stres, kişilerin içeriden ya da dışarıdan gelen sorunlarla dengesinin bozulmasına neden olur. Stresle kişinin toplumsal işleyişi de bozulur; böylece uyarıcılara karşı fiziksel, bilişsel ve ruhsal tepkiler verilir. Artan bir olgu olan stres; uzun vadede verimlilikte azalma, işten ayrılma düşüncesi, işe geç gelmeye başlama gibi etkilere yol açarak bireyi ve örgütü olumsuz etkilemektedir. Tükenmişlik ise stres sonucunda oluşan psikolojik, duygusal ve fiziksel yorgunluk durumudur. Aynı zamanda tükenmişlik sadece olumsuz durumlarla oluşmayıp, olumlu ve sağlıklı koşulların olmayışın da görülebilir.

**İş Doymu:** Bireyin ekonomik anlamda yaptığı iş karşılığında sağladığı doyumdur. Yani işin özellikleri ile çalışanın isteklerinin birbirine uyduğunda gerçekleşir. İş doymu artarsa birey mutlu olur. Eğer bir insan, çalıştığından ve ürettiğinden daha fazla beklentiye sahipse mutsuz olur. Çalışanın işine karşı duyduğu olumsuz tavırlar iş doyumsuzluğuna neden olur. Aksi şekilde olumlu tavırlar, örneğin Beklenenin üstünde ödüllendirme, suçluluk ve adaletsizlik duygusu yaratarak doyumsuzluğa neden olabilir.

İş doyumunda bireysel ve çevresel etkiler önemlidir. Bireysel etkilerde cinsiyet, yaş, çalışanın kişiliği, ücret, çalışma süresi etkiliyken; çevresel etkilerde statü, amirinden hoşnutluk, övülmek, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, meslek dışı iş ve görevlere itilme etkilidir. Bireysel ve çevresel etkilerin yanında fiziki ortam, iş ve niteliği, gelişme ve yükselme olanakları da iş doyumunda önemlidir. Çünkü; birey örgüte uyum sağlarsa iş doymu artar, birey örgüte uyum sağlayamazsa iş doymu azalır.

**Mobbing (Yıldırma):** Olumsuz ve düşmanca iletişimle beraber bir ya da daha fazla kişi ile başka bir kişiye uygulanan psikolojik saldırıdır. Mobbing kişiye becerilerini aşan veya zorlayan işler vererek istenmeyen şekillerde davranışlar sergileyerek kişiyi olduğu sosyal ortamdan uzaklaştırmaya çalışmaktır. Sosyal benliğe karşı saldırılar, kişinin itibarına yönelik saldırılar, kişinin mesleğine yönelik saldırılar, kişinin sağlık sorununa yönelik saldırılar olmak üzere çeşitli boyutlarda ele alınır.

**Cinsiyet Kaynaklı Zorluklar:** Çalışma yaşamında kadın ve erkeklerin eşit gözükmeleri ancak formel anlamda bir yükselme durumunda kadınların geri planda yer alması durumudur. Bir noktada kadınların oldukları yerde kalmalarına ve engellenme durumlarına maruz bırakılmalarıdır. Bu durum cinsiyet eşitsizliğine, kadınların erkeklere oranla eğitimden daha az faydalanmasına, yasal düzenlemelerin eksikliklerine, kayıt dışı sektörlerde geçici, yarı zamanlı çalışmalarına, evde ücretsiz aile işçiliğine, terfilerde ayrımcılığa uğrama gibi birçok faktörü içinde barındırmaktadır.

Kadınların sosyal haklardan yararlanamaması, işe alma, yerleştirme ve yükselme süreçlerindeki eşitsizliklerin de sorunlar boyutunda ele alınması gerekmektedir; çünkü kadınlar mecburiyet ya da kendi istekleri ile herhangi bir işe girmiş olsalar dahi sosyal güvenlik sistemlerinden tam anlamıyla faydalanamamaktadır (Kaya, 2009):

Sosyal Güvenlik Kurumunda yer alan haklara göre kadın çalışanların, çalıştıkları süre zarfında doğum yaptıklarında doğum borçlanması ve emzirme ödeneği gibi hakları bulunmaktadır. Bu haklar sigortalı çalışan olmaları ya da sigortasız çalışıyorlar ise eşlerinin sigortalı çalışan olmaları noktasında yararlanabilecekleri bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda işyerlerinde kaza geçirdiklerinde, meslek hastalığına yakalandıklarında geçici iş göremezlik ödeneği desteklerinden faydalanmaları gerekmektedir. Kadınlar kayıt dışı çalıştıkları alanlarda doğum yardımı, ikramiye desteği gibi haklardan faydalanamamakta ve ağır çalışma koşulları ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmaktadır. Bununla birlikte kadınlar işe girmek için başvuruda bulunduğu ilk aşamada da önyargılarla yüzleşmektedirler. Rekabet ve mücadele gerektiren çalışma alanlarında kadın ve erkeklere yüklenen normlar neticesinde işverenler, kadınları fizyolojik özelliklerinden dolayı işe alımda kadınları geri plana atmaktadır.

Çalışan kadınların işyerinde karşılaştıkları diğer sorunlar ise günümüzde makinelerin de yapabilecekleri işlerde çalışmaları, çalışılan işin iş yükünün fazla olması, uzun mesai saatlerinden dolayı kişilerin kendileriyle ve çevreleriyle olan sosyalleşme zamanlarında kısıtlılık olması, işverenin otoriter bir kişilik yapısına sahip olması ve bundan dolayı da işçi ve işveren arasında iletişimsizlik gibi sorunlardır.

Çalışan kadınları çevresi içinde birey temelinde ele aldığımızda kadınların iş yaşamlarında yaşadıkları sorunlar aile içi ve bireysel sorunların doğmasında da önemli bir basamak olarak değerlendirilebilmektedir. Bu noktada aile; bireylerin temel ihtiyaçlarının karşılandığı, sosyalleşmenin gerçekleştiği ve bilişsel-fiziksel anlamda gelişmenin sağlandığı toplumsal bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. İş ve çalışma kavramları ise kişilerin, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması noktasında rol oynamaktadır. Aile hayatı ve iş hayatı birbirinden farklı alanlar olsa dahi bir arada olduklarında kadınlar için zorlu alanlara dönüşmektedir. Çünkü bireyin iş ve aile içindeki rolleri iç içe geçerek bir etkileşim oluşturmaktadır ve olumlu-olumsuz sonuçlar ortaya çıktığında bir kurum diğer kurumu etkisi altına alabilmektedir (Seval, 2017). Bu sebeple kişiler aile hayatı ile iş yaşamı arasında denge kurmak zorundadır.

Çalışma yaşamından kaynaklı sorunlarla beraber kadınlar hem bireysel anlamda hem de aile içi sorunların doğması anlamında çoklu sorunlarla baş etmeye çalışmaktadır. Yani anne, eş, ev hanımı rollerinin üstüne bir de çalışan kadın rolü eklenince kadınların sorumlulukları daha da artmıştır (Seval, 2017). Bireyler, çeşitli sosyal çevreler içindeki faaliyetlere katılırlar. Örneğin: iş, ev, spor, eğitim gibi alanlarda var olurlar. İş içindeki ilişkiler, faaliyetler sadece iş içinde olan sosyal çevreyi ele alırken; çalışma dışında gerçekleştirilen faaliyetler de çalışma dışı sosyal çevreyi kapsamaktadır. Bu noktada da kadınlar iki farklı sosyal ortamda bulunmak durumundadır. Bu da kadınlar için rollerin iş ve ev bağlamında ayrıldığına işaret etmektedir. Gelegen'e (2001) göre kadınların ev içindeki temizlik, yemek gibi ev işlerinin olması, çocuk ve yaşlı bakımında en büyük rolü üstlenmeleri toplumda kadınların doğal rolü olarak görülmektedir. Kadınlar ve erkeklerin rolleri iş ve ev yaşamındaki toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında toplumun kurgulanışına göre şekillenmektedir. Kadınların ev içindeki iş yükünün fazla olması, aile içinde iletişimin de yetersiz kalmasına neden olabilmektedir. Kadınların iş yaşamında harcadıkları mesai saatleri eve geldiklerinde de devam etmektedir. Bunun neticesinde de kadınların dinlenme oranlarında kısıtlılıklar meydana gelmektedir ve bu durum kadınların gözünde çifte sorumluluk olarak karşımıza çıkmaktadır (Güner, 2008). Böylece aile içinde bireyler kaliteli vakit geçirememekte, çatışmalar ve iletişimsizlikler meydana gelmektedir. Ayrıca kadınların yaşadıkları ekonomik sorunlar da önemli bir

etkendir. Güner'e (2008) göre çalışma hayatı kadınlara ekonomik özgürlük tanırken aynı zamanda iş yaşamı ve ev yaşamı arasında da sıkışmaya neden olmaktadır. Son olarak işle bağlantılı olarak sağlık sorunları da önem kazanmaktadır. Genel olarak sağlık sorunları iş yaşamında kadınların çalışma ortamlarından kaynaklı olarak ayakta kalmaları sonucu oluşan fiziksel sorunlara neden olurken aynı zamanda uzun süre ayakta çalışma saatleri nedeniyle erken doğum risklerini de meydana getirebilmektedir (Gül vd., 2014). Çalışma yaşamındaki olumsuz fiziksel koşullar ve durumlar kadınların, gebelik sırasında düşük yapmalarına, ölü doğum gerçekleştirmelerine ve bebekte farklı sorunlara neden olmaktadır. Çok fazla ısı altında çalışan kadınların çocuklarında büyüme geriliği gibi komplikasyonlar da meydana gelmektedir (Özvurmaz ve Aksu, 2017). Kişinin iş yerinde yaşadığı tükenmişlik, kadın olmasından kaynaklı yaşanan ayrımcılık fiziksel ve ruhsal olarak da etki yaratmaktadır. Psikolojik yönden strese maruz kalmak kadın çalışan için önemli bir sağlık sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Fiziksel açıdan bakıldığında ise çalışan kadınların kas iskelet sistemlerinde hastalıklar meydana gelmektedir. Kadınların soğuk ortamlardan daha çabuk etkilenmesi ve vücuda fazla gelen fiziksel baskı neticesinde oluşan kronik sırt ağrıları oluşmaktadır. Kadın çalışanların ev işlerinde ve çalışma ortamlarında ağır fiziksel yüke maruz kalmaları, uzun süre ayakta durmaları da kas iskelet sistemlerinde bozulmaları beraberinde getirmektedir. Oluşan fiziksel sağlık sorunları ile birlikte sürekli aynı durumda kalma ve hareketsiz çalışma koşulları da beraberinde yorgunluğu da getirmektedir (Seval, 2017). Bu sorunların yanında çalışan kişilerin yoksul olması, boşanma faktörünün yer alması, kuşak çatışmalarının olması da çalışan kadınların yaşamlarını etkisi altına almaktadır (Solmaz, 2019). Kadınların iş dünyasına girmesiyle, iş ve ailenin ayrı dünyalar olmadığı ve bir yapıda olan sorunun diğer yapıyı etkilediği anlaşılmaktadır (Kurzman, 2013).

İş yaşam dengesi açısından iş, bireylerin ilgi alanlarını ve uğraşlarını ele alırken; yaşam, aile, mutluluk, sağlık gibi kavramlardan oluşmaktadır (Sharma ve Nayak, 2016'dan aktaran Akın vd., 2017). İş yaşam dengesi genel olarak çalışanların işlerini ve sosyal hayatlarını aktif bir şekilde ilerletmesidir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014). İş yaşam dengesi kadınların çalışma yaşamları ve özel hayatları arasındaki dengenin sağlanması olarak tanımlanabilir. İş yaşam dengesi

iş ve işin belirleyicilerini, sebeplerini ve sonuçlarını ele alan bir model aracılığıyla ele alınmaktadır (Guest, 2002'den aktaran Akın vd., 2017: 115):

Çizelge 2 İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

<b>Belirleyicileri</b>	<b>Dengenin Doğası</b>	<b>Sonuçları</b>
<b>Örgütsel Faktörler</b>	<b>Öznel Göstergeler</b>	-İş tatmini
-İş talepleri	-Denge-iş ve iş dışı yaşama eşit derecede verilen önem	-Yaşam tatmini
-İş kültürü	-Denge-iş merkezli	-Zihinsel sağlık/iyilik
-İş dışı yaşam talepleri	-Denge-iş dışı yaşam merkezli	-Stres, hastalık
-İş dışı yaşam kültürü	-İşin, iş dışı yaşama müdahalesi veya taşması	-İş davranışı ve performansı
<b>Bireysel Faktörler</b>	<b>Nesnel Göstergeler</b>	-İş dışı yaşam davranışı ve performansı
-İşe yönelik	-Çalışma saatleri	-İş yerindeki diğer insanlara etkisi
-Kişilik	-Boş zaman	-İş dışı yaşamda diğer insanlara etkisi
-Enerji	-Aile rolleri	
-Kişisel kontrol ve mücadele		
-Cinsiyet		
-Yaş		
-Yaşam ve kariyer aşamaları		

Bu tabloya göre aslında bireysel ve örgütsel faktörler bireylerin yaşamlarında birçok sebeple birlikte bir çıktıya yani sonuca neden olmaktadır. Bu durum çalışanların desteklenmesini gerektirmektedir. Böylece çalışanların desteklenmesi noktasında güçlendirme yaklaşımına göz atmakta yarar bulunmaktadır.

Güçlendirme yaklaşımı, 1970'lerin sonunda tedavi yaklaşımının eleştirilmesi ile ortaya çıkmıştır. Tedavi yaklaşımında birey; hasta, pasif ve içinde olduğu durumun sorumlusu olarak görülmektedir. Ancak güçlendirme yaklaşımı, içinde güç barındıran bireyin hayatındaki sorunlarla başa çıkması noktasında aktif bir rol oynamasını desteklemektedir. Bu noktada güçlendirme yaklaşımı, kendi kaderini tayin ilkesi ile de bağlı olarak ilerleme kaydetmektedir. Çünkü güçlendirme yaklaşımı kişilerin, içinde buldukları olumlu veya olumsuz durumlar karşısında sorumluluk almalarını destekleyerek aldıkları kararlarla değişim yaratmada ana aktör olmalarını teşvik etmektedir. Kısacası güçlendirme yaklaşımı bireylerde eleştirel düşünmeyi, baskıcı faaliyetler ve uygulamalar karşısında güçlü olmayı, kendine güven duymayı, hakların savunucusu olmayı ve kendi kaderlerini tayin etmeyi kazandırmayı amaçlamaktadır (Erbay, 2019).

Sosyal hizmette güçlendirme yaklaşımı ise yoksulların, çalışan yoksulların, kadınların, fiziksel ve ruhsal zorlukları olanların gerçekliklerini keşfetmeleri ve zorluklarla başa çıkmaları noktasında önemli bir yaklaşımdır (Yalçın, 2020). Çünkü sosyal hizmet uzmanları, bireylerin aldıkları kararlar neticesinde sürecin güçlü yönlerini ele alarak bireyi bu yönde destekleyen kişilerdir (Erbay, 2019).

İş yaşam dengesi bağlamında güçlendirme yaklaşımına bakılacak olursa güçlendirme yaklaşımında çalışan kadınların kendilerine dikte edilen toplumsal rolleri keşfetmeleri, farkındalık kazanmaları ve kendi savunuculuklarını yapabilmeleri önem arz etmektedir. Çünkü güçlendirme kavramı, birey-aile ve toplum düzeyindeki problemlerle başa çıkma noktasında; olumsuzluk, zorlayıcı sosyal yapılar ve kısıtlayıcı güç organizasyonlarında eleştirel düşünmeyi ve kişilere seçim yapma özgürlüğünü tanımaktadır (Erbay, 2019). Böylece güçlendirme yaklaşımı kadınların yaşadıkları toplumda, içinde buldukları aile yapısında ve çalıştıkları farklı alanlarda kendi benliklerini keşfederek savunuculuk yapmalarında yol gösterici bir rol oynamaktadır. Çalışan kadınların iş yaşamlarında güçlendirilmesi, kendi iş alanlarına dair konularda başarı gösterecekleri ve özgür kararlar alacakları bir uygulama olmalıdır (Demirbilek ve Türkan, 2008). Kadının kendi yaşadığı sorunların farkında olması için güçlendirilmesi ve aktif olarak sorunun çözümünde baş aktör olması gerekmektedir (Erbay ve Tuncay, 2006). Güçlendirme; “yardımlaşma, paylaşma, yetiştirme, eğitime ve takım çalışması yolu ile bir organizasyondaki çalışanların karar verme yetkilerini arttırma ve çalışanları geliştirme sürecidir” (Vogt ve Murrel, 1990’dan aktaran Gümüştekin ve Emet, 2007: 2). Sonuç olarak güçlendirme çalışan kadınların işlerinde daha fazla söz sahibi olabilmelerini ön gören bir anlayış ve teknik olarak kabul edilmektedir (Murat, 2001). Aynı zamanda işveren ve çalışanların karşılıklı olarak çalışma becerisi geliştirmeleri de desteklenmelidir.

### **C. Çalışan Kadınlar ve Sosyal Hizmet**

Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Federasyonuna (IFSW, 2014) göre sosyal hizmet; insan hakları, sosyal adalet, farklılıklara saygı ve ortak sorumluluk ilkelerine bağlı olarak sosyal değişimi ve gelişimi, sosyal uyumu ve insanların güçlendirilmesini ve özgürleşmesini destekleyen akademik disiplin ve uygulamalı

bir meslektir. Çalışan kadınların iş yaşamında yaşadığı zorlukları ele almada temel olarak ataerkil toplum yapısı öne çıkmaktadır. Ataerkil bir yapıya sahip olan toplumda ilerlemeyi ve gelişmeyi engelleyen gelenekselleşmiş bazı kalıpların olması kadınların toplum içerisinde bulunan statülerinin erkeklerden düşük olmasına neden olmaktadır (Erbay ve Tuncay, 2006). Böylece ataerkil toplum yapısı bağlamında çalışan kadınların yaşadığı zorluklar sosyal hizmetin ilgi odağını oluşturmaktadır. Sosyal hizmetin ilke ve amaçları arasında insan hakları ve sosyal adalet bulunmaktadır. Bu kapsamda kadınların iş yaşamında yaşadıkları eşitsizlik, ayrımcılık ve zorluklar sosyal hizmetin ilgi alanına girmektedir. Sosyal devlet ideali içerisinde ise kadınlar ve erkeklerin her alanda eşit hale gelmesi hedeflenmekte ve iş yaşamı içerisinde eşitlik ilkesine bağlı kalarak kadınlara yönelik olarak sosyal koruma mekanizmalarının harekete geçirilmesi amaçlanmaktadır. Bu durumda sosyal hizmet uygulamalarının önemi ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda çalışan kadınlara yönelik sosyal hizmet uygulamaları ve sosyal hizmet uzmanının rolleri aşağıda belirtilmektedir (Erbay ve Tuncay, 2006):

-Sosyal hizmet mesleği, kadınların nitelikli bir eğitim alması yönünde çalışmalar yaparken toplumda kadınların istihdamının arttırılması amacıyla bilgilendirme çalışmaları, istihdam projeleri, bilimsel toplantılar ve savunuculuk faaliyetleri yürütmektedir.

-Toplum üzerinde hem cinsiyetler arasında adalet sağlanırken bir yandan da kadınların özellikle doğum ve annelikle ilgili özel dönemlerinde ihtiyaçlarına yönelik olarak toplumda özel düzenlemeler yapılmalıdır.

-Sosyal hizmetin kadın istihdamı için önemli hedefleri arasında hem kadınların istihdama katılması hem de istihdama girdikten sonra özel olarak korunması ve bu kapsamda toplum bilincinin yaratılması yer almaktadır.

-Sosyal hizmet uzmanları; kadınların eşit işe eşit ücret almasında, çalışma sürelerinin düzenlenmesinde ve sosyal güvenlik haklarının sağlanmasında baskı grupları oluşturarak kadın çalışanların haklarını savunmak amacıyla lobicilik faaliyetleri yaparak kamuda, sivil toplum kuruluşlarında savunuculuk rollerini gerçekleştirerek ilk olarak kadınların istihdam yaşamına girmesini destekleyerek sonrasında ise istihdam ve aile yaşamında sosyal ve ekonomik haklar

çerçevesinde eşitliğin sağlanması konusunda aracılık yapmaktadır. Sosyal hizmet mesleğinde genelde kadın istihdamını konu edinirken aslında sorunu yaşayan müracaatçiyı “özne” olarak ele almak ve değişimin ana karakterine önem vermek önemlidir. Kadının kendi yaşadığı sorunların farkında olması için güçlendirilmesi ve aktif olarak sorunun çözümüyle baş ediyor olması gerekmektedir. Bu hedeflere ek olarak sosyal hizmet uzmanının rolleri iş yaşamında birey, aile ve grup özelinde yaşanan sorunlara karşı ev ziyaretlerinde bulunmak; çalışanların sosyal sorumluluk faaliyetlerine ve girişimlerine aktif katılımını desteklemek; çalışan yönetimi ve işgücü yönetimi sorunlarına karşı etkin müdahalelerde bulunmak; çalışanların sosyal faaliyetlere katılımını desteklemek; sağlık ve eğitim konularında bilinçlendirici çalışmalar yürütmek olarak sıralanabilmektedir.

Çalışan kadınların iş yaşamında yaşadığı zorlukları ele almak ve sosyal hizmet uygulamalarını kavramak için feminist sosyal hizmet ve endüstriyel sosyal hizmet alanlarına göz atmak gereklidir.

## **1. Feminizm ve Feminist Sosyal Hizmet**

Feminizm, kadın ve erkeklerin siyasal, yasal ve ekonomik alanlarda eşit haklara, olanaklara ve düzene ulaşabilmelerini tanımlamaktadır (Millet 1985, Oxford, 1993 ve Bryson, 2003’ten aktaran Özdemir, 2017). Feminizmin temel amacı, erkekler ile kadınlar arasında oluşan farklı kimlik oluşumlarına karşı kişinin bir birey olmasından kaynaklı değerlerine vurgu yapmaktır (Genç vd., 2019: 239). Aynı zamanda feminizm, kadınların kendileri üzerindeki baskıları azaltma ve özgürlüklerini kazanmaları noktasına da vurgu yapmaktadır. Feminizm kavramının tek bir açıklamasının olmadığı gibi genel olarak bakıldığında bu açıklamaların ortak amacı; kadınların her alanda eşit fırsatlara sahip olmaları ve özgürce kendi benliklerini göstermeleriyle ilgilidir. “Feminizm kavramı, zaman içinde genellikle kadın hareketi, kadının kurtuluş hareketi ve kadının özgürleşme hareketi kavramlarıyla birlikte kullanılmıştır” (Doğancı ve Tuncay, 2020: 1329). Feminizm kavramını ilk ortaya çıkaran kişi Charles Fourier’dur (Nalbant ve Kormaz, 2019).



Feminist hareket ise erkek egemen sosyal bilim mesleklerinde ortaya çıkmıştır. Teater'e (2015: 106) göre feminist hareket, erkeklerin uzman olarak kadınların da daha çok yardıma muhtaç olarak tanımlandığı sosyal hizmet, psikoloji ve sosyoloji gibi bireyi ele alan çalışma alanlarında ortaya çıkmaya başlamıştır. Böylece feminist gruplar oluşmuş ve kadınlara yönelik onları koruma amaçlı sığınma evleri ortaya çıkmıştır. Burada şiddet gören kadınlara danışmanlık ve destek olunmaya çalışılmıştır. Oluşumların daha çok destek görmesiyle birlikte kadınların çalışma yaşamlarında söz sahibi olması, haklarını savunan bireyler olması yolunda ilerlemeler kaydedilmiştir. Bilinç yükseltme grupları ile birlikte kadınların sistemler içerisinde dışlanmalarını sonlandırmak ve sosyal değişimlerine katkı sunmak amaçlanmıştır. Buradaki amaç ise kadınların bir arada birbirlerine duygusal açıdan destek vermeleridir. Sosyal hizmet ile feminizm etkileşimi ise ikinci dalga feminizm sayesinde 1980'li yıllarda başlamıştır. Kadın sosyal hizmet uzmanlarının çabaları bu dönemde görülebilmektedir. İlk feminizm dalgası eşitlik temeline dayanırken, ikinci dalga feministler toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel farklılıkları odak almıştır. İki feminizm dalgası içinde de kadınların ataerki düzen içerisinde baskı altında yaşamaya çalıştıklarına vurgu yapılmaktadır. İkinci dalga feminizm beyaz, orta düzeyde kadınların sorunlarına yönelik çalışmalar düzenlemesi ve ırk, yaş, köken, sınıfsal farklılık gözetilmesi nedeniyle dolaylı eleştirilere maruz kalmıştır (Nalbant ve Korkmaz, 2019).

Buz'a (2009: 54) göre feminizm kavramını daha iyi irdeleyebilmek için toplumsal cinsiyet, ataerkillik ve özel alan – kamusal alan kavramlarına bakmamız gerekmektedir:

**Toplumsal Cinsiyet:** Cinsiyetlere toplumlar tarafından yüklenen anlamlar ve cinsiyetlerden beklentileri ifade etmektedir.

**Ataerkillik (Patriyarka):** Babayı temel güç olarak ele alarak erkeğin tüm alanlardaki üstünlüğünü ifade eden kavramdır. Kadınların erkekler karşısında daha alt düzeyde olduklarını gösteren güç ilişkisidir.

**Özel Alan-Kamusal Alan:** Kadınların ev içinde olan sorumluluklarına yapılan vurgulamalarla kadının özel alana hapsedilmesidir. Feminizmle birlikte cinsiyetçi söylemlerin özel alandan çıkıp kamusal alana taşınmasını ele almaktadır.

Kadınların güçlendirilmesi noktasında ve eşitlikleri noktasında farklı perspektifler açısından bakıldığında beş farklı feminizm türünden bahsedilmesi gerekmektedir (Genç vd., 2019; Teater, 2015):

**Liberal Feminizm:** Kadınların içinde buldukları tüm sistemler içinde ayrımcılık ve fırsat eşitliğiyle ilgilenir. Yani erkek ve kadınların birbirlerinden bir farkının olmadığı anlayışını odak almaktadır.

**Radikal Feminizm:** Erkek egemenliğine dayanan ataerkilliğin kadınların kendilerini baskı altında hissetmesini sağladığına, bu yüzden kadınların kendilerini değiştirmek isteyen sistemler karşısında çaba sarf etmeleri gerektiğine vurgu yapmaktadır.

**Marksist ve Sosyalist Feminizm:** Kadınların üzerindeki ekonomik baskının ortadan kaldırılmasına ve kadınların özgürlük içinde yaşamasına vurgu yapmaktadır.

**Psikoanalitik Feminizm:** Toplumsal cinsiyetin öğrenilen bir kavram olduğuna vurgu yapar ve kadın-erkek konularında değişim yaratmak için karşı durmayı savunur.

**Kültürel Feminizm:** Radikal feminizme benzeyen ama kadın ile erkek arasında oluşan biyolojik ve kültürel değişikliklere önem veren bir kadın kültürüne vurgu yapmaktadır.

Ataerkil bir düzen içerisinde yetişen kadın ve erkekler kendilerine yüklenen sorumluluklar neticesinde kendi benliklerini unutarak bir düzen içine girmektedir. Bu noktada feminist sosyal hizmet uzmanları kadınların özel alanda yaşadıkları sorunlarının sistemlerden kaynaklandığını görmelerinde köprü görevi üstlenmektedir. Aynı zamanda feminist sosyal hizmet uzmanları; eşit haklar çerçevesinde iyilik hallerinin devamlılığını sağlamada ve insan hakları-sosyal adalet kavramları neticesinde çalışmalar yürütmektedir. Feminist sosyal hizmet, kadınların toplumsal açıdan geri kalmışlığını azaltmak ve kadın erkek arasındaki eşitsizliği en aza indirmek amacıyla ortaya çıkmış bir kuramdır (Genç vd.,

2019: 243). “Feminist yaklaşım sosyal hizmette sıklıkla kullanılan ekolojik yaklaşım ve güçlendirme yaklaşımı ile de uyumludur” (Teater, 2015: 110). Bu yaklaşımların bir arada kullanılmasının amacı kadınların toplumsal yapı içindeki olumsuzluklara karşı mücadele edebilirliklerini arttırmaktır. Farklı yaklaşımlarla çalışmanın bir diğer önemli noktası ise çoklu yaklaşımlarla müdahale gerçekleştirmek müracaatçı açısından farklı bir bakış açısı sağlayabilmektedir.

Feminist sosyal hizmet uygulamaları çalışan kadınların çok yönlü olarak sorunlarına yönelik çözümler ve müdahalelerde bulunabilme yoluyla ihtiyaçları olan alanlarda bireyleri güçlendirmeyi hedeflemektedir (Eskiçorapçı, 2022). Bunlarla birlikte feminist sosyal hizmette kadının önemine vurgu yapılırken aynı zamanda eş desteğine de vurgu yapılmaktadır. Böylece feminist sosyal hizmetin sadece kadınlara yönelik uygulama gerçekleştirmediği erkeklere yönelik de uygulamalar gerçekleştirdiği vurgulanmıştır. Eşler arasındaki olumlu iletişim, etkileşim kadınların kendilerini ifade edebilme noktasında önemli bir yere sahiptir (Buz, 2009). Eskiçorapçı’ya (2022) göre feminist sosyal hizmette, kadınların günlük yaşamlarında yaşamak zorunda kaldıkları sorunların çözümlerini ele alırken onların deneyimlerinden yararlanarak bu sorunların altında gizlenen toplumsal faktörlerin de ele alınması gerekmektedir.

Feminist sosyal hizmet hem kadınlar için hem de erkekler için eşit düzende ve eşit hakları çerçevesinde şekillenir. Bu noktada da beş alt başlıkta toplanan teori teknikleri kullanılmaktadır (Sharf, 2012’den aktaran Teater, 2015: 113). Bunlar;

**Toplumsal Cinsiyet Rol Analizi:** Burada sosyal hizmet uzmanı kadınların yaşadıkları olayları toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden temellendirmeyi amaçlamaktadır.

**Toplumsal Cinsiyet Rol Müdahalesi:** Kadınların toplum içinde yaşadıkları baskı, ayrımcılıkları anlayabilmeleri ve bu düzeni tekrar olumlu hale getirebilmeleri için bilgi sağlamak amaçlanmaktadır.

**Güç Analizi ve Müdahale:** Sosyal hizmet uzmanları, kadınlar ve erkekler arasındaki güç dengesizliğine neden olan faktörleri ortaya koyarak kadınların değişim için gerekli çözüm yolları üretmelerini sağlar.

**Atılganlık/Kendine Güven Eğitimi:** Burada sosyal hizmet uzmanı, kadınlarla birlikte atılganlık/kendine güven üzerine tartışma yaratarak ve rol play tekniğini kullanarak kadınların beceri kazanmalarını amaçlamaktadır.

**Yeniden Çerçeveleme ve Yeniden Etiketleme:** Toplumda var olan ve olumsuzluk içeren söylemleri daha olumlu hale getirerek kadınların suçluluk duygularını en aza indirmeye çalışmaktadır.

## **2. Endüstriyel Sosyal Hizmet**

1890'lı yıllara kadar dezavantajlı ve toplumun yararlandığı imkanlardan yoksun kişilere yapılan yardımlarla hayırseverlik adı altında gerçekleştirilen sosyal hizmet, 1890'lı yıllardan itibaren sosyal hizmet okullarının açılmasıyla bir meslek olma yolunda ilerleme kaydetmiştir. Hayırseverlik adı altında yapılan faaliyetler artık yerini hak temelli bir anlayışa bırakarak mikro, mezzo ve makro düzeylerde koruyucu ve önleyici müdahaleler gerçekleştirmeye başlanmıştır. Bu müdahaleler kişilerin iyilik hallerini ve kendi kaderlerini tayin haklarını ortaya çıkarmıştır (Çavuşoğlu, 2020). Sosyal hizmet; ırk, dil, din, cinsiyet ayrımı yapmaksızın birey, grup ve toplumların içinde buldukları olumsuz durumlar karşısında onlara sağlıklı çözüm önerilerinde bulunmayı kapsamaktadır (Çavuşoğlu, 2020).

Sanayi Devrimi ile değişen çalışma şartları, bu şartların yarattığı olumsuz sonuçlar sonucunda pamuk fabrikası olan Robert Owen, işçileri tarafından atanan "sağlık ziyaretçisi" sistemini kurmuştur (Herring, 1926'dan aktaran Çavuşoğlu, 2020). Bu sistemle birlikte çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, birey ve aile bazlı düzenlemeler getirilmesi ile endüstriyel sosyal hizmetin adımları atılmıştır. Çalışma yaşamına ve çalışanlara yönelik sosyal hizmet uygulamaları; işyerinde sosyal hizmet, mesleki sosyal hizmet ve endüstriyel sosyal hizmet olarak içerik aynı olsa dahi farklı başlıklar altında ele alınmıştır (Çavuşoğlu, 2020). Abakas ve Kurzman'a (2005) göre iş yeri sosyal hizmeti sendika ve kuruluşların istihdam ettiği ve çalışan kişilerin statülerinde bireye odaklanılan alan olarak tanımlanmaktadır. İş yerlerinde sosyal hizmet, sosyal hizmet uzmanlarının firma ve fabrikalarda çalışmaya başlamasıyla ortaya çıkan bir alandır (Solmaz, 2019). Endüstriyel sosyal hizmet ise çalışan bireylerin sağlıklı ve güvenli koşullarda, sorunlarına uygun müdahaleler gerçekleştirilerek onların

insani ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak amacı güder (Googins ve Godfrey, 1985'ten aktaran Çavuşoğlu, 2020).

Türkiye'de işçilerle sosyal hizmet alanı 1900'lü yılların başlangıcına uzanan bir gelişim kazanmıştır. İlk olarak personel sosyal hizmeti, sonra iş sosyal hizmeti ve son olarak endüstriyel sosyal hizmet olarak dönüşüm yaşamıştır. Endüstriyel alanda sosyal hizmetin amaçlarına göz atıldığında ilk olarak çalışan kişilerin sosyal ihtiyaçlarına göre iş durumlarını ayarlamak için teşvik edici çalışmalar geliştirmiştir. İkinci olarak da topluluk çalışmalarının daha verimli şekillerde ilerleyebilmesi adına bir bütün olarak hareket etme noktasında adımlar atılmıştır (Çavuşoğlu, 2020).

İş yerinde sosyal hizmetin uygulandığı modellerde genel odak insan hakları ve sosyal adalet kavramlarının yanında kişilerin iyilik hallerini sağlamak esastır. İyilik hali kavramına değindiğimizde ise “bu kavramın içeriğinde hem bireysel faktörlere hem de sosyal faktörlere vurgu yapılmaktadır” (Brayler, 2009 ve Talbott, 2010'dan aktaran Attepe Özden vd., 2017: 90). Endüstriyel çalışma alanına bakıldığında çalışanlardan farklılık üretmeleri beklenmektedir ve bu farklılıklar oluşturulduğu zamanda da çalışan bireyler insan onuruna yaraşır şekilde haklarına düşeni almak istemektedir (Önsal, 2010). Bu kapsamda endüstriyel sosyal hizmet çalışma alanlarına bakıldığında, geliştirici ve değıştirici, koruyucu ve önleyici son olarak da tedavi edici amaçlar ön plana çıkmaktadır (Işıkhan, 2013'ten aktaran Çavuşoğlu, 2020):

Geliştirici ve değıştirici amaçlar; çalışanların benlik saygılarını arttırmayı, kendi yapabilirliklerini keşfetmesini sağlamayı ve kendi aralarında sağlıklı ilişkiler kurmalarını desteklemeyi kapsar. Koruyucu ve önleyici amaçlar; gerçekleşen sorunlar karşısında çalışanları psikososyal yönden desteklemeyi, sorunlar ortaya çıkmadan gerekli müdahalelerde bulunmayı ve çalışanlara yönelik uygulanan sosyal ve duygusal baskıları ortadan kaldırmayı kapsar. Tedaviye yönelik amaçlar; çalışanların hastane ve tedavi süreçlerinde destekte bulunmayı, grup çalışmaları sonrasında çalışanların elde ettikleri değışimleri koruyarak geliştirmelerine destek olmayı kapsar.

Sosyal hizmet disiplini ve mesleği endüstriyel alanda çalışanın iyilik halini sağlamak ve uygun iş koşullarını desteklemek amacıyla mikro, mezzo ve makro düzeyde faaliyetler yürütmektedir. Sosyal hizmet mesleği genelde kadın istihdamını konu edinirken aslında sorunu yaşayan müracaatçıyı “özne” olarak ele alarak değişimin ana karakterine önem vermektedir. Endüstriyel sosyal hizmet ise “sosyal hizmet iş gücü; devlet kurumlarında ve sivil organizasyonlarda çalışanlar ile çocuklar, gençler, yaşlılar, aileler ve çeşitli topluluklarla birlikte çalışanları içine alan geniş bir kavramdır” (Kara, 2020: 28). Sosyal hizmet uzmanının mesleği gereği çalışma ilkeleri; eşitlikçi bir rol izlemek, müracaatçıların kaygı problemlerini en aza indirmek, müracaatçının müdahale sürecinde aktif olarak katılmasını desteklemek, problem odaklı değil güçlendirme odaklı çalışmak, ayrımcılık yaratan olaylar karşısında savunuculuk yapmak, müracaatçının kendi kaderini tayin etme hakkına önem vermek, her kadının farklı ve biricik olduğu düşüncesini temel almak, kadınların gereksinimlerini yaşam döngülerine göre ele alabilmek ve müracaatçıyla birlikte sorunlarına yönelik çözümler bulmada yardımcı olmak şeklinde sıralanmaktadır (Sheafor ve Horejsi, 2016).

Endüstriyel alanda çalışan sosyal hizmet uzmanının rol ve işlevleri ise (Kara, 2020); iş yaşamına uyum sağlamada yardımcı olmak, bireysel anlamda kişinin üretkenliğini etkileyecek dış faktörlere değinmek, refah konusunda iş birliği içinde hareket etmek, çalışanlara iş dışında da aktivitelere katılmaları noktasında teşvik etmek, kaynak erişimleri noktasında destek sunmak, bilgilendirici programlar geliştirmek, iş güvenlikleri hakkında seminer düzenlemek, hakları noktasında eğitici seminerler düzenlemek, çalışanların gereksinimleri noktasında arabulucu olmak, insan kaynaklarına yönelik politika geliştirmek, diğer çalışma alanlarıyla iş birliği halinde olmak, sağlık hizmetleri noktasında desteklemek ve çalışanlara yönelik bireysel danışmanlık yapmaktır.

### **III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

#### **A. Araştırmanın Modeli**

Bu çalışma, nitel araştırma yöntemiyle fenomenoloji deseninde yapılmıştır. Bu kapsamda sanayi alanında çalışan kadınların yaşadıkları zorlukları ortaya koymak ve bu zorlukları etkileyen faktörleri irdelemek amaçlanmıştır. Nitel araştırma insan hayatının karmaşık doğasını anlamada pozitivist yaklaşımın onaylamadığı olguları belirleme amacıyla sosyal bilimlerde yürütülmektedir (Baltacı, 2019). Nitel araştırmada deneyimin, olaylar ve eylemleri anlamlandırdığı ve bu süreçte özne ve bağlamın etkili olduğu görüşünden hareket edilir (Tanyaş, 2014). Nitel araştırmada bireyler doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ele alınarak algı ve olaylar ortaya koymaya çalışılır (Aydın, 2018). Bireylerin insan doğasını anlama çabalarıyla oluşturduğu sosyal yapıdaki olgu ve durumları keşfetme amacı güdülür ve görüşme, gözlem, doküman analizi, söylev analizi vb. veri toplama teknikleri kullanılır (Baltacı, 2019). Fenomenoloji deseninde ise bireylerin çevrelerindeki olayları nasıl değerlendirdikleri ve algıladıklarını anlamak esastır (Aydın, 2018). Fenomenoloji deseni, bireylerin çevrelerinde gerçekleşen farkında olunan fakat derin bir algılayışa sahip olunmayan olaylar, deneyimler, algı ve durumların nasıl değerlendirildiğine odaklanır (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020).

#### **B. Araştırmanın Özneleri**

Araştırmanın öznelerini İstanbul'da sanayi alanında çalışan 20 kadın oluşturmaktadır. Katılımcılara ulaşmada kolay durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolay durum örnekleme yöntemi, kolay olanı seçerek zaman, maliyet ve çabadan tasarruf sağlamak amacıyla kullanılmaktadır (Baltacı, 2018).

### **C. Veri Toplama Aracı**

Araştırma verileri araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme soru listesi aracılığıyla elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme soru listesi hazırlanırken akademisyenler ve alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının görüşlerine başvurulmuştur. Yarı yapılandırılmış görüşme soru listesinin ilk bölümünde çalışan kadınları tanımaya yönelik bilgiler yer almakta, sonraki bölümlerde ise işte yaşanan zorluklar ve etkilendiği faktörler ile bireysel, aile yaşamı ve sosyal yaşamda yaşanan zorluklara ilişkin sorular bulunmaktadır.

### **D. Verilerin Toplanması ve Analizi**

Bu araştırma, nitel araştırma kapsamında yürütülen derinlemesine görüşme tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmada çoğunlukla görüşme tekniği kullanılmaktadır (Baltacı, 2019). Görüşmede bireylerin olgu ve olaylar hakkındaki görüş, düşünce ve deneyimleri ile algıları belirlenmeye çalışılarak bilgi toplanır (Aydın, 2018; Baltacı, 2019). Araştırma verilerinin elde edilmesinden önce İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan 27.10.2021 tarihli ve 2021/11 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Etik kurul onayının ardından sanayi alanında çalışan kadınlarla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmesi planlanmıştır. Sonrasında ise pandemi tedbirlerinin kısmi de olsa devam etmesi ve işverenlerin çalışma saatleri içerisinde görüşme yapmaya izin vermemesi sonucu araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden kadın çalışanlarla iş saatleri dışında online ortamda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır. İstanbul'da sanayi alanında çalışan 20 kadınla yapılan görüşmeler 2022 yılı Şubat-Mayıs aylarında tamamlanmıştır. Görüşmeler ortalama 30-45 dakika aralığında sürmüş, katılımcıların izniyle ses kaydı alınmıştır.

Görüşmeler sonucunda toplanan ses kayıtları bilgisayar ortamında yazıya geçirilerek deşifre edilmiş, deşifre edilen veriler betimsel analiz yöntemine göre sistematik olarak önceden belirlenmiş temalara göre düzenlenmiştir. Verilerden yeni temaların ortaya çıkışı da söz konusudur. Betimsel analizde belirlenmiş temalar odağında veriler toplanır, özetlenir ve yorumlanır; görüşme sağlanan



kişilerin görüşlerini çarpıcı şekilde yansıtmak için doğrudan alıntılara yer verilir (Aydın, 2018). Betimsel analizde bazı kodlar belirlenir, bu kodlardan kategorilere, kategorilerden ise temalara gidilir (Baltacı, 2019).

Araştırmadan elde edilen veriler sistematik olarak düzenlendikten sonra araştırmanın ana temaları sanayi alanında çalışan kadınların iş yaşamında yaşadıkları zorluklar, bireysel ve sosyal yaşamına yansıyan zorluklar, işte yaşanan zorlukların altında yatan faktörler ve çalışan kadınların ihtiyaç ve beklentileri olarak belirlenmiştir. Sonrasında güçlü alıntılar incelenerek alt temalar bulgular kısmında beş ana başlıkta sunulmuştur.



## **IV. ARAŞTIRMANIN BULGULARI**

Araştırmanın bulguları katılımcıları tanıtıcı bilgiler, iş yaşamında yaşanan zorluklar, çalışanların bireysel ve sosyal yaşamına yansıyan zorluklar, işte yaşanan zorlukları etkileyen faktörler ve çalışan kadınların ihtiyaç ve beklentileri olarak beş ana başlıkta sunulmuştur.

### **A. Katılımcıları Tanıtıcı Bilgiler**

Katılımcıyı tanıtıcı bilgilerde çalışan kadınların yaşları, eğitim durumları, medeni durumları, hangi sanayi alanında çalıştıkları, iş tanımları ve çalışma süreleri yer almaktadır.

Görüşme sağlanan kadın katılımcıların yaş durumlarına bakıldığında en az 23 yaşında, en fazla 56 yaşında olduğu görülmektedir. Kadınların 6'sı ilkokul, 5'i üniversite, 4'ü lise, 4'ü ortaokul mezunudur. 1 kadın ise açık öğretim lise terk olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların 9'u evli, 7'si bekar, 4'ü boşanmış ve tek ebeveyn olarak çocuğuyla birlikte yaşamaktadır. Katılımcıların iş durumuna bakıldığında 12'si tekstil sektöründe, 2'si mobilya sektöründe, 3'ü cam fabrikasında, 3'ü ise sanayi alanının diğer kollarıyla ilgili faaliyet yürüten firmalarda çalışmaktadır. Kadın katılımcıların çalıştıkları pozisyonlar ise değişkenlik göstermektedir. 4 paketleme, 2 satış departmanı, dekorasyon birimi ve muhasebe biriminde görev alan kadının yanında kadınlar yönetici, ustabaşı, modelist, ölçüm, dikim, telefon santrali operatörü, hizmetli ve makineci olarak sanayi alanının farklı kollarında görev almaktadır. Çalışma sürelerine bakıldığında ise en az 2 sene, en fazla 41 sene çalışan kadın olduğu görülmektedir.

Çizelge 3 Katılımcıları Tanıtıcı Bilgiler

Katılımcı	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Durum	İş	Pozisyon	Çalışma Süresi
K1	28	İlkokul	Bekar	Tekstil	Ustabaşı	12 sene
K2	39	İlkokul	Boşanmış (Tek ebeveyn)	Tekstil	Ütü paket	15 sene
K3	50	Lise	Boşanmış (Tek ebeveyn)	Tekstil	Yönetici	37 sene
K4	50	Ortaokul	Evli	Tekstil	Modelist	35 sene
K5	23	Üniversite	Bekar	Mobilya Satış	Ön muhasebe	3 sene
K6	26	Üniversite	Bekar	Tekstil	Ölçüm	2 sene
K7	50	İlkokul	Evli	Tekstil	Dikim	16 sene
K8	28	Üniversite	Bekar	Firma (Büro)	Telefon santrali operatörü	9 sene
K9	50	İlkokul	Evli	Firma (Temizlik)	Saha satış destek uzmanı	30 sene
K10	56	Üniversite	Bekar	Tekstil	Muhasebe	24 sene
K11	49	Lise	Evli	Tekstil mağazası	Hizmetli	8 sene
K12	34	Ortaokul	Evli	Mobilya satış	Danışma ve hizmet	7 sene
K13	38	Ortaokul	Boşanmış (Tek ebeveyn)	Cam fabrikası	Paketleme	8 sene
K14	40	Lise	Evli	Cam fabrikası	Dekorasyon	32 sene
K15	43	Üniversite	Bekar	Firma (İhracatçı)	Satış departmanı	19 sene
K16	43	Lise	Evli	Cam fabrikası	Dekorasyon	8 sene
K17	58	İlkokul	Bekar	Tekstil	Paketleme	6 sene
K18	38	Ortaokul	Evli	Tekstil	Ütü paket	1,5 sene
K19	52	İlkokul	Evli	Tekstil	Makineci	25 sene
K20	53	Ortaokul	Boşanmış (Tek ebeveyn)	Tekstil	Çocuk giyim	41 sene

## B. İş Yaşamında Yaşanan Zorluklar

Çalışan kadınların hepsi iş yaşamında çeşitli zorluklar yaşadıklarını ifade etmiştir. İşte yaşanan zorluklar; iletişimde yaşanan zorluklar, iş yapısı ve çalışma düzeniyle ilgili zorluklar, sağlıkla ilgili zorluklar ve izin, ücret ve ulaşım ilgili zorluklar olarak ele alınmıştır.

### 1. İletişimde Yaşanan Zorluklar

İletişimde yaşanan zorluklar; çalışma arkadaşları ve işverenlerle iletişim problemleri, ast-üst ilişkisinde yaşanan iletişim problemleri, müşterilerle yaşanan iletişim problemleri, eğitim farklılıklarının iletişim kurmada zorluk yaratması, insanlara bir şey anlatmanın zorluğu, çalışanların kıskançlık, güvensizlik vb. sorunları, çalışmada destek görememe, emir kipiyle konuşma, anlayışsız davranışlar olarak sıralanmaktadır:

*“Genelde iletişimsizlik zorluyor. Çok fazla sağlıklı iletişimimiz yok ve hitap nedir pek bilmez çalışma arkadaşlarım. Genellik çalışma arkadaşlarımız veya işverenler çok zorluyor. Çalışma konusunda bize yardımcı olmuyorlar. Kıskançlık da fazla, daha ön planda diyebilirim.”*

**K8**

*“Bazen insanlara bir şey anlatıyoruz; bu zor diyor, olmuyor. Bazen işler yanlış oluyor, müşteri gelip sana bağıyor.”* **K1**

*“İnsanlar çok değişken. Ben iki adım atıyorum sonra arkamdan konuşan insanlar var. Yani böyle mesafeli davranmayı öğreniyorsun, insanlara karşı güvenmemeyi öğreniyorsun.”* **K13**

Özellikle işyerinde bulunanların eğitim farklılıkları iletişimde yaşanan zorlukların nedeni olarak görülmektedir:

*“İletişim açısından problem yaşıyor muyuz, evet. Gerçekten hani eğitim çok önemli. Çünkü kendini geliştirmemiş bireyle, geliştirmiş birey arasında aşırı fark var. Sen bir şeyin ne olduğunu biliyorsun. Tamam, tecrüben yok ama karşıdaki insana kendi bildiğin yoldan anlattığın zaman bu sefer o yolun oraya çıkacağını biliyor ama sana farklı bir şekilde anlattığı için bunu anlamamazlıktan geliyor ve iletişim açısından aşırı sıkıntı yaşıyoruz. Tekstilde mesela okuryazar oranları çok düşük. Şu*

*an çalıştığım yani olduğum bölümde ben dahil sadece 5 kişi üniversite mezunu. Okuryazar olarak da yani toplasan lise mezunu, ilkokul mezunu 25 kişi vardır. Geri kalanların öğrenim durumu hiç yok. 150 kişiye yakınız. 150 kişinin içinde 25 kişinin okuryazarlığı var.” K6*

*“Biz küçük firmalarda çalışıyoruz, atölyelerde çalışıyoruz. Böyle genelde cahil insanlarla çalıştığım için, genelde tekstillerde eğitimsiz insanlar çalıştığı için bu konularda yıpranıyoruz.” K17*

K11, kendisine emir kipiyle konuşulduğunda hoşuna gitmediğini ve bu durumun iletişimde zorluk yarattığını belirtmektedir:

*“Şimdi ben böyle emir kiplerini sevmeyen bir insanım. Hani emir kipiyle konuşan insanlar olur ya... Benim için herkes böyle eşitmiş gibi yani hiç gözümde büyütmem o kişiyi. Ama saygımı da asla yitirmem. Hani bazen bakıyorum böyle hiç kayda değer olmayan bir kişi sana böyle emir kipiyle konuşuyor ya da seni böyle sanki eziyormuş gibi konuştuğu zaman biraz ağrıma gidiyor yani. Hemen böyle gülüp geçiştiremem, benim hemen yüzüm düşer. Hemen böyle ifademi belli ederim yani. Bu durum iletişimde zorluk yaratıyor.” K11*

İşverenlerin talepleri ve anlayışsız davranışları da ast-üst ilişkisinde yaşanan iletişim problemlerine bir örnektir:

*“Çok şey istiyorlar. Telefonlar çok çalıyor, birine ulaşmaya çalışıyoruz, telefon bağla diyorlar. O kişi yerinde olmuyor. Onun için önemi yok, illa hemen bağla, hemen bağla, üst üste ara... Böyle yani. İşverenler anlayışsızlar.” K12*

Yönetici pozisyonunda olan K20 de altında çalışan işçilere laf anlatmakta zorluk yaşadığını ifade etmektedir:

*“İş yerinde ben yönetim düzeyinde olduğum için daha çok elemanlarla uğraşıyorum. Elemanlara laf anlatmak derdim benim, başka bir şey yok.” K20*

## 2. İş Yapısı ve Çalışma Düzeniyle İlgili Zorluklar

Yoğun iş yükü, çalışılan bölümünün değişmesi ve şartların zorlaşması, uzun çalışma saatleri, hafta sonu çalışmak durumunda kalma, hızlı ve çok sayıda ürün çıkarma isteği, iş yetiştirme, siparişi zamanında teslim etme, baskı altında çalışma, az kişiyle çok iş başarma talebi, çalışana yapabileceğinden fazla iş verilmesi, çalışandan eğitimi ve yetkinliği olmayan işler istenmesi, çalışan kayırma, belli kişilere daha fazla iş verilmesi, kurumsal firmalarda merkezden kaynaklı sorunlar ve sistemin değişmesi gibi durumlar iş yapısı ve çalışma düzeninden kaynaklı zorlukları oluşturmaktadır:

*“Çok uzun çalışma saatleri çok zorluyordu bizi, Mesela bir örnek vereyim; tekstilde çalıştım ben. Büyük bir firmadır, ismini duyurmuş bir firma. Orada bir kişinin üzerine çok fazlasıyla iş yükü bindiriyorlardı. Mesela benim yaptığım işi 4-5 kişi yapması gerekirken ben tek başına yapıyordum. Ve ben sabah 8’de iş alıp akşam gece saat 9-10’a kadar orada çalışıyordum. Bunun karşılığı mesai yok, bir şey yok. Ondan sonra normal maaşını alıp çıkıp geliyordum. Onlar beni çok zorluyordu mesela. Çok kalabalık bir ortamda e-tekstilde elemanları da çok fazlaydı. Tabi ki insan fiziksel olarak yıpranıyor, beyin olarak da yoruluyorsunuz. Her şekilde yoruluyorsunuz. Üç kuruş karşılığında o şekilde çalıştırılıyorduk biz. Köleleştirilme yani. Mecbur kılınıyordu. Sonuçta ihtiyacın var, mecbur kalıyordunuz orada çalışmaya.” K4*

*“Önce kalite kontrol bölümündeydim. Daha sonra bölümüm değişti. En azından benden önce biri kontrol yapıyordu, benden sonra biri paket yapıyordu. Şimdi o yok, şartlar daha da zorlaştı. İş yükü arttı. Bu gibi sıkıntılar yaşıyoruz. Bir de tekstil dünyası çok hızlı ve çok adet çıkarmak zorundayız. Böyle baskı altında gibi hızlı yapmamız adına bir durum var. Yani akşam çok geç saatte çıkıyoruz. Ben ondan da çok rahatsızım. Mesela yedi buçukta çıkıyoruz. Sonra benim en büyük şikayetlerimden biri mesela cumartesi çalışıyoruz. Onun dışında çalışma saatleri dediğim gibi biraz daha esnek olabilir. Çok fazla uzun saatler olduğunu düşünüyorum. Kişi sayısını azaltıp tek kişiye daha fazla yüklenildiğini düşünüyorum.” K2*

K13 ve K18 de iş yoğunluğundan dolayı stresli olmalarıyla birlikte, çalışan yetersizliği ve işverenlerin az kişiyle çok iş başarma isteğine değinmektedir:

*“İş yerinde elemanın olmaması zorluyor aslında. Biz, az kişiyle çok iş başarmaya çalışıyoruz. Sağ olsun patronlarımızda bir felsefe var: Az kişi çok iş. Ondan dolayı da biz bunu seve seve yapmaya gayret ediyoruz ama tabi ceremesini sonradan yine biz çekiyoruz.” K18*

*“Yani ben şu an orada ustalık yapıyorum. İşin yoğunluğundan stresli olabiliyorsun. Ne derler, böyle çalışmak istiyor ama bizim sistemimizde böyle bir şey yoğunluk var. O yüzden bazen işin yoğunluğundan biraz gerilebiliyoruz. Ama toparlıyoruz yani bir şekilde.” K13*

Çalışandan eğitimi ve yetkinliği olmayan işler istenmesi durumu da iş yapısı ve çalışma düzeniyle ilgili zorluklardandır. Hiçbir eğitimi ve yetkinliği olmamasına rağmen muhasebe işlerine bakması istenen K5 yaşadıklarını şu sözlerle aktarmaktadır:

*“Muhasebeyle alakalı hiçbir bilgim yok. Hem üniversite açısından hem de yani alakam yok. Ben bir haftada muhasebeyle alakalı bütün şeyleri öğrendim. Oradaki insan işten ayrıldığı için ben oraya geçtim yani. Bir haftada ve başımda hiç kimse yokken bir anda öğrenmemi istediler. Yani bir insandan bu kadar beklenti olmaz, iş yükü yüklenmez. Sonuçta sen orada insanlara bir ton miktarda para veriyorsun, bu kolay değil. Yani kamera da yok odamızda şu an. Şu ana kadar herhangi bir sıkıntı oldu mu, hayır. Ve şu anda örneğin müdürler seni test ediyorlar, sana bir miktar para veriyorlar. Örnek veriyorum mesela diyor ki ben 40 bin lira para verdim. Hâlbuki sana verdiği parada 35 bin lira var. Gece mesela biz olmuyoruz, ben bilemem şimdi paranın alınıp alınmadığını. İş çıkışı kasayı onlara emanet ediyorum. Yani bu gibi şeylerle çok deneniyoruz.”*

**K5**

Bu anlatılara paralel şekilde K9 da bazı kişilerin daha fazla çalıştığına değinerek kayırmaların yaşandığını ifade etmektedir:

*“Adam kayırmalar oluyor, belli kişiler çok çalışıyor, diğerleri az çalışıyor. Bunları takip eden, izleyen bir şey yok yani.” K9*



K10 da kurumsal firmalarda merkezden kaynaklı sorunlar ve sistemin değişmesinin zorluk yarattığını ifade etmektedir:

*“Kurumsal firma olduğumuz için merkezden kaynaklı bazı sorunlarımız olabiliyor. Bazen sistemlerimiz değişebiliyor. Bunda bazen zorlandığımız dönemler olabiliyor. Yeter ki iş yürüsun. İşin yürüyüşünü zaten biliyoruz. Ne yapmamız gerektiğini biliyoruz, üstesinden bir şekilde geliyoruz.”*

**K10**

### **3. Sağlıkla İlgili Zorluklar**

Çalışan kadınların yaptıkları iş sağlık açısından çeşitli zorluklara neden olmaktadır. Yapılan işin sağlığı ne derecede etkilediği çalışılan alana göre değişmektedir. Özellikle uzun saatler ayakta durmak bel ve omuz ağrısına neden olmaktadır. Aynı zamanda gürültülü ortamda işitme kaybı da yaşanabildiği ifade edilmektedir:

*“Tabi ki de işim sağlığımı etkiliyor. Özellikle tekstil ortamlarında çok fazla gürültü var. Bu gürültü işitme kaybına da sebep oluyor. Bazen bir iş istendiği zaman kesinlikle duyamıyorsun. Ondan sonra sürekli saat 8.00'den akşam 18.15'e kadar ayaktasın zaten. Feci şekilde bel ağrısı. Oturmak istediğim zaman sadece molalarda. Mola dışında kesinlikle oturamazsın. Bütün gün ayaktayım, oradan oraya koşturuyoruz. İş çıkıyor, işi ölçmen lazım. Tamam, gelmeyen işleri göndermen lazım diğer tarafa. İnsanları çağırman lazım. Yönlendiriyorsun ütülerini, ütücülerini. Örnek vereyim bu kemer bu kadar fazla gelmiş, düzgün bir şekilde ütüleniz lazım. Ütüye tarif veriyoruz. Veya herhangi bir şekilde kalite kontrolden düzgün mü çıkmıyor; nerede hata varsa onu onlara göstermek zorundayım. Ölçüm olan yerde burada hata var, buraya daha dikkatli bakmanız gerekiyor diye. Bayağı bir tempolu iş. Diğer her yerde herkes sabit duruyor ama ölçüm yapan kişiler tempolu çalışıyorlar. O yüzden işimin sağlığa karşı baya bir etkisi var.”* **K6**

*“Evet. Kontrolde ayakta durduğun için belin ağrıyor. İlik düğmede çalıştığın için yine tabi ki oturuyorsun ve yine belin ağrıyor, omuzların ağrıyor.”* **K7**

K16 ise çalıştığı ortamda kimyasal bulunduğunu ifade ederek bu durumun risk oluşturduğunu belirtmektedir:

*“Tabi ki risk var, kimyasalla çalışıyoruz. Ama böyle gerektiği zaman filmlerimiz falanda çekiliyor. Bugüne kadar bir meslek hastalığı olup da bir doktora gidip öyle bir teşhis konmadı, öyle bir rahatsızlık da hissetmedim. Çevremde de öyle bir şeye tanık olmadım bu iş yerinde. Sadece kimyasalla çalışıyoruz ama eldivenlerimiz, maskelerimiz şirket tarafından temin ediliyor. Gerekli havalandırmalarımız zaten yapılıyor.”*

### **K16**

Bazı çalışan kadınlar ise uzun mesai saatlerinin etkisinden, işlerinin oturarak yapılmasından dolayı ve gün içinde hareketsiz kaldıkları için zorlandıklarını dile getirmiştir. Bu duruma istinaden K19 bütün gün hareketsiz kaldığını, K20 yaptığı işin ellerinde sinir sıkışması sorunu yarattığını ve K1 de mesai saatlerinin çok olduğunu ve bu sebeple hastalandığını söylemiştir. K9 ise birkaç farklı işi beraber yaptığı için yaptığı için kilo kaybı, tiroit hastalığı, stres, kalp atışında bozulma, nefes darlığı gibi sorunlar yaşadığını aktarmaktadır:

*“Yani 2-3 tane işi bir arada yaptığım dönemler, çok az kişi çok iş çıkarttığımız dönemlerde sağlık sorunlarım oluştu. Tedavi gördüm. Sonra baktım ki olmuyor daha böyle iş için kendimi öne atmadım, farklı personel alındı. Ben daha belirli bir işe yöneldim. Yöneticim değişince ben bu işleri de yaptım demedim. Farklı, daha iyi işlere çektim kendimi. O işlere de 2-3 tane arkadaş aldılar. Baya bir kilo vermiştim farkında değilmişim. Tiroit hastası çıktım, stresten dolayı kalp atışında bozulmalar, nefes daralması ... Bunları yaşadım.”* **K9**

Çalışan kadınların bazıları ise çalışma koşullarının yorucu olduğunu bu sebeple enerji düşüklüğü yaşadıklarını, eve gittiklerinde sürekli uyumak istediklerini dile getirmiştir:

*“Ben eskiden daha dinç ve böyle daha enerjiktim ama şimdi günün yorgunluğu... Akşamları direk yemekten sonra böyle bir uzanayım, uzandıktan sonra da hop yarım saat sonra bir uyku moduyla, sabahları da yorgun kalkmayla etkiliyor.”* **K18**

*“Yani şöyle söyleyeyim yorgunluktan başka bir şey yok. Hani ben çok rahatsızlanan bir insan olmadığım için sadece bir yorgunluk oluyor. O yorgunlukla zaten eve geldiğinde, oturduğunda hissediyorsun. Ne kadar çok yorulmuşum deyip yatağıma geçip uzanmışım. Şu aralar işimiz yaz dönemindeki kadar yoğun olmadığı halde, yoğunluk olduğu zaman zaten otomatikman kendine bir şekilde zaman ayıramıyorsun. Ev-iş, ev-iş yani sabah 7’de çıkıyorsun akşam mesai olursa 9 buçuk, 10, 10 buçuk da evdesin. O zaman zarfında kendine hiçbir şekilde zaman ayıramıyorsun zaten.” K13*

K3 ise yorgunluğun düzensiz uyku sorununa ve beslenme bozukluğuna sebep olduğunu belirtmektedir:

*“En büyük sorun çok aşırı yorgunluktan uyuyamıyorsun, fiziksel olarak yoruluyorsun, beyinsel olarak yoruluyorsun. Beslenme bozukluğu başlıyor ister istemez; çünkü sahada olduğun için belli saatlerde yemek yeme şansın olmadığı için ilk başta beslenme bozukluğun oluyor.” K3*

K2 ise yaşadığı genetik hastalık sebebiyle soğuktan korunması ve elimi dinlendirmesi gerektiğini ancak çalışma ortamı soğuk olduğu için bunun mümkün olmadığını söylemiştir:

*“Soğuk şartlar beni çok etkiliyor. Bu bana genetik annemden kalan bir hastalık oldu. Vücudun kanının, kemiklerinin iltihap oluşturması diye geçiyor bu hastalık. Vücudunuza gerektiğinden fazla iltihaplı enfeksiyon oluyor, bunun için belli ilaçları kullanmanız gerekiyor. Ayda bir kan tahlilleriyle düşüp yükseldiğini takip etmeniz gerekiyor. Korunmam gereken şey soğuk. Daha sıcak ortamlarda bulunmam gerekiyor. Bazen de benim elimde problemler oluyor, o zaman elimi dinlendirmem gerekiyor. Ama çalışma ortamında bunları yapamam tabi ki. Hafifletebiliyorum ama bu şekilde yaşamaya çalışıyorum.” K2*

K14, K8 ve K11 ise işlerinin sağlık açısından kendilerini etkilemediğini, herhangi bir sağlık sorunu yaşamadıklarını belirtmişlerdir. K15 ise idari görev üstlendiği için işin sağlığını etkilemediğini ancak boya vb. kimyasal malzemelerle çalışanların ve imalatta çalışanların sağlık sorunları yaşadığını söylemiştir:

*“Yani beni etkilemiyor. Bizim idari bölümü etkilemiyor ama boyayla çalışanları etkiliyor. Boya kimyasal sonuçta. Maske takıyorlar ama boya kokusunun olduğu bir ortamdalar ya da imalatta çalışanlar. Bir tarafı çok sıcak imalattan kaynaklı, dışarı çıktıklarında hava soğuk. Yani onu dengelemek zor oluyor. Ama idari kadro ofis olduğu için sağlığımızla ilgili falan bir şey yok.” K15*

Çalışan kadınlara işyerlerinin sağlık kontrolü noktasında bir hizmet sunup sunmadıkları sorulduğunda çoğunlukla kendi imkanları ile kontrole gittiklerini söylemişlerdir:

*“Kendimiz gidiyoruz hastanelere, sağlık ocaklarına. Buraya ait olan bir şey yok.” K1*

*“Bir rahatsızlığım var benim. Onunla ilgili zaten kendim düzenli gidip geliyorum. Onun dışında yani çalıştığım yerde hastaneye gitmek için çok zorlanıyorum.” K2*

*“Sağlık için zaten her ay muhakkak ben kendim gidiyorum. Hem işitme hem de ortopediye gidiyorum.” K6*

K19 sağlık kontrollerine kendisinin gittiğini ancak işverenlerinin zaman almasından dolayı devlet hastanelerine gitmeye izin vermediğini, bu sebeple özel hastaneye gittiğini dile getirmiştir:

*“İnan ki senede bir gidiyorum. Yani sürekli, sık sık gidemiyorum. Kendimiz gidiyoruz ama biz sorumluyuz. Devlet hastanelerine gidemiyoruz; çünkü izin veremiyorlar, vermiyorlar daha doğrusu. Çok sıra oluyor, zaman alıyor diye. Vermedikleri için biz sürekli özel hastanelere gidebiliyoruz.” K19*

K5 ise ameliyat olmak için yıllık izninden kullandığını, işverenin izni bitmeden işe gelmesini istediğini söylemiştir:

*“Burun ameliyatı oldum. Ben yerimden kalkamadım ve iznime dahildi. Sağlığımın alakalı ve estetik amaçlı ameliyat oldum. Mesela 10 gün izin verirken ben 4. gün iş yerine gelmek zorunda kaldım. Yani o halde çalıştım.” K5*

Bazı çalışan kadınlar hastanelerin sistemlerinden dolayı işlerinin bir günde bitmediğini, çok ciddi bir hastalık süreci olmadan hastaneye gitmediklerini ya da kendilerinin bir sağlık rutinlerinin olmadığını ifade etmişlerdir:

*“Şimdi bu aslında işverenle alakalı değil. Neden? İşte küçük bir karın ağrısı ya da işte bir mide ağrısı herhangi bir şey için gittiğin zaman bir günde işini halledemiyorsun zaten. Hastanelerdeki yetersiz teknikler ya da işte bir günde yapılamayan işler olduğu için. Yani böyle bir sağlık kontrolünü çok nadir yaptırıyorum. Ancak baya bir hasta olacaksın ki öyle gidesin. Yoksa rutin bir kontrol için gitme şansın olmuyor.” K3*

*“Açıkçası bu konuda çok düzenli bir insan değilim. Yani senede bir de olsa baktırmayı çok istiyorum ama yaptırabiliyorum. Geçenlerde bir defa yaptırıldı. Sadece bir yerimde bir şey olursa gidebiliyorum daha doğrusu. Biraz da kaderci miyim daha doğrusu hani doktora gidersem bir sürü şeyler çıkar filan diye. Ama belirgin bir rahatsızlığım, herhangi bir sıkıntım da yok çok şükür. Ama düzenli doktor rutinim de yok. Bu dönemler onu yaparım diye durumum da yok.” K10*

K7, işyerinde sağlık sorunu yaşanırsa işveren tarafından hastaneye götürüldüğünü ancak evde hastalanırsa kendisinin izin alarak hastaneye gittiğini söylerken; K20, zorunlu olmadıkça hastanelere gitmediğini, ilaç da kullanmadığını belirtmektedir. K9 sağlık kontrollerine kendisinin gittiğine ancak işverenin değişmesinden dolayı çok sık izin alamadığına değinmektedir. K4 ise kontrollerine senede bir defa gittiğini ifade etmiştir:

*“Şu an hiç gitmiyorum. Daha önce yöneticim başkayken, sağlık sorunlarım varken ayda bir kontrol izni alıyordum. Tüm kan tahlillerimi yaptırıp, kontrollerimi takip ediyordum. Şu an yönetici değiştiği için 2-3 kişiden izin almak zorunda olduğum için gidemiyorum.” K9*

*“Senede bir sefer gidiyorum. Kadın doğum uzmanına gidiyorum mesela Smear testi yaptırıyorum. Onun dışında senede bir sefer gidebilirim de dış kontrole gidiyorum. Kendi açımdan en önemli şeyin Smear testi olduğuna inanıyorum, onun için hiç ihmal etmemeye çalışıyorum. Başka da rahatsız olmadığım sürece doktora gitmiyorum.” K4*

Çalışan kadınlardan bazıları ise ağır çalışma koşullarında çalıştıklarını bu sebeple de işyerlerinde belli aralıklarla testlerinin alındığını belirtmektedir:

*“Bizim işyerimizde 6-7 ay arayla yapılıyor. Filmimiz çekiliyor, kan tahlilleri alınıyor. Portör raporu da alınıyor. Portör raporunu biliyor musunuz? Bu gıda, çay hizmeti veren yerlerde test istiyorlar. Bu portör hem kan yoluyla hem dışkıdan oluşan bir test. Yani yemekhaneydi, çaydı, kahveydi, bu hizmette çalışan insanların bu raporunun olması lazım.”*

**K12**

*“6 ayda bir bizim fabrikanın önüne bir araç geliyor röntgenlerimiz, kulak testimiz, kan testimiz, nefes testimiz hepsi yapılıyor. Her 6 ayda 1 hepsi yapılıyor.”* **K13**

*“Bizim rutin her sene 6 ayda bir kontrollerimiz oluyor, tahliller yapılıyor. Bunlar hep yapıldığı için ekstra biz dışarda kendimiz de yapabiliyoruz ama gerek duymuyoruz.”* **K14**

K15 de ağır sanayide çalıştığından dolayı rutin kontrollerin yapıldığını, işyerlerinde sağlık katının olduğunu, her yıl akciğer filmlerinin çekildiğini ifade etmektedir.

#### **4. İzin, Ücret ve Ulaşım İlgili Zorluklar**

Çalışan kadınların izin, ücret ve ulaşım ile ilgili yaşadığı zorluklara bakıldığında düşük ücret, maaşı gününde alamama, mesai ücreti verilmemesi, izin işleri, yoğun günlerde izin kullanmaya müsaade edilmemesi, yıllık izin hakkının olmaması, servisin geç gelmesi gibi durumlar öne çıkmaktadır. Örneğin K19; parasal bakımdan sorunlar yaşadığını, düşük ücret aldığını, ödemelerin geciktiğini ve hakkını alamadığını aktarmaktadır. K2 de maaşlarını zamanında alamadığını dile getirmekte, bazı arkadaşlarının iş yerine ulaşımında sıkıntı çektiğini ve servis desteği sağlanmadığını belirtmektedir. K6 ise servisin geç gelmesinin zorluk yarattığını ifade etmekte, ücret ve izin problemine şu sözlerle değinmektedir:

*“Özellikle servis açısından aşırı problem yaşıyorum. Örnek vereyim hani servis gelecek. Bugün mesela sabahlamaya kaldık. İş bizim yüzümüzden uzadı. Aksi giden bir durum oldu. Normalde bugün bütün ürünlerin yüklemesi olması lazımdı ama ölçü kaynaklı sorun oldu. Müşterinin*

*bulduğu işten dolayı bütün işleri say baştan yaptık. Servis normalde 7.55'te gelecekti. 8.20'de geldi. En büyük sorun bu. Arıyoruz, ulaşamıyoruz. Servisle ilgili aşırı problem yaşıyoruz, ulaşamıyoruz. Onun dışında iş yerimle alakalı ücret zaten her işçinin problemi. İzin almak da baya problem. Örnek veriyorum, ben hastaneye gideceğim diyorum. Mesela perşembe, cuma günü genel anlamda bütün fabrikaların en yoğun olduğu gündür. E-ticaret olsun, normal tekstil olsun, müşteri temini yapılacak bir şirket olsun diyeyim... Genellikle bugünler hiçbir çalışana izin verilmez. Cuma günleri örneğin hastaneye gideceğim veya herhangi bir şekilde düğünüm olacak, hani Allah korusun cenazem olacak. Bu şekilde izin almaya çalışsam hiçbir şekilde izin verilmez yani. Ve bunu çoğu kez yaşadım.” **K6***

K17 ise yıllık izninin olmadığını ve bu durumun kendisini zorladığını belirtmektedir:

*“Tabi ki biz hep çalıştığımız için izin konusunda yıllık izinlerimiz olmuyor. Böyle birçok şey insanı zorluyor, yoruluyorsun. Tabi ki şimdi artık gençken bunları umursamıyorduk. Artık yaş geçti, yoruluyorsun. Yani şimdi bir saat bile fazla kalsan tahammül edemezsin çalışmaya.” **K17***

Siparişin zamanında yetişmemesi de izin alma anlamında zorluk yaratmaktadır:

*“Mesela sipariş alınıyor, sipariş zamanında yetişemiyor, son dakikaya kalıyor. Öyle sıkıntılar oluyor genelde. Genelde alınan siparişlerin zamanında yüklenmesi sıkıntılı. Beni strese sokan kısım orası. O zaman çalışana hiç izin verilmiyor. Sürekli çalışma isteniyor.” **K15***

### **C. Çalışanların Bireysel ve Sosyal Yaşamına Yansıyan Zorluklar**

Çalışanların bireysel ve sosyal yaşamıyla ilgili zorluklara bakıldığında ekonomik zorluklar, aileye vakit ayırma ve ev içi iş yükü, kendine zaman ayırma, iş dışındaki aktivitelere ve tatile zaman ayırma, arkadaşlarla ve sosyal çevreyle iletişim gibi sorunlar ön plana çıkmaktadır.

## 1. Ekonomik Zorluklar

Sanayi alanında çalışan kadınlar ekonomik olarak zorlandıklarını, kendilerine bir şey alamadıklarını, sadece temel ihtiyaçlarını gidermek için harcama yaptıklarını, fatura ödeme ve çocuklarının masraflarını karşılama gibi temel ihtiyaçlarını karşılarken dahi zorlandıklarını söylemişlerdir:

*“Yani şu şartlarda çok zorlanıyorum.” K13*

*“Şu an yaraya tuz bastınız diyebilirim. Çünkü akabinde geldi bu soru. Ben en başından iş görüşmesinde de hani avans alabilme ihtimalimle ilgili böyle bir görüşme yapmıştım. Avans alabildiğim için maaş gününe gelmeden bitirebiliyorum bile. En temel ihtiyaçlarımda: ev, gıda, faturalar. Beni en çok yıpratın onlar. Kış şartlarında da faturaların durumunu biliyorsunuz. İster istemez maalesef kendime ayıramıyorum. Kendime ayıramadığım gibi yani şu son dönemlerde de yine pandemi diye zaman verebilirim kızıma ya da oğluma kıyafet ya da böyle en zaruri ihtiyaçlarının dışında çok bir şey alamıyorum. Çünkü öğrenci masrafları, kitapları, yol gideri, akbil doldurma vs. en temel ihtiyaçları bile zor gidermeye çalışıyorum. Büyük bir ekonomik problemin içindeyim, gitmek zorunda olduğum işe için gidiyorum.” K2*

*“Tabi ki. Maalesef ancak zaruri ve mecburi ihtiyaçlarını karşılayabiliyorsun.” K3*

K4, K19 ve K12 konuyla ilgili anlatılarında kendilerine maddi olarak bir harcama yapamadıklarını dile getirmiştir. Kendilerine maddi olarak harcama yapamamanın nedenleri kreşe, okula, dershaneye giden çocukların eğitim masraflarının çok fazla olması ve ev kredisi, araba kredisi ödeme gibi durumlardır.

Çalışan kadınlar ekonomik açıdan zorlandıkları ifade ederken aynı zamanda aldıkları maaşların düşüklüğüne de işaret etmişlerdir:

*“Zorlanıyorum. Ekonomik olarak zorlanıyorum. Şöyle söyleyeyim ben daha önce bir 10 yıl öncesi aynı firmada çalışırken asgari ücret düşükken alıyordum, şu an alamıyorum. Benim şirketim yönetici odaklı maaş veriyor. Alt tabakaya para vermiyor, orta tabakaya vermiyor, sürekli yöneticisi değişiyor. 3 yılda 1, 2 yılda 1 veya yılda 1 yönetici değişiyor.*



*Yani yönetici odaklı bol maaş vermeyi seviyor, yani günlüğünden her şey kısıyor.” K9*

*“Tabi ki zorlanıyoruz. Tabi, zaten maaşlarımız çok yüksek olmadığı için zorlanıyoruz.” K7*

K5 ve K6 yaptıkları işlerin aldıkları ücretleri karşılamadığını, aynı zamanda aile evinde yaşarken kendi bireysel ihtiyaçlarının da olduğunu, artık destek veren biri olmadığı zaman bir şey alınırken zorlandıklarını söylemişlerdir. K17 ise aldığı maaşı çocuklarına verdiğini, onların daha iyi bir yaşam sürmesi için çalıştığını ifade etmiştir:

*“Bu yaşıma kadar hiçbir zaman maaşımı kendime ayırmadım. Her aldığım maaş çocuklarımdır. Şimdi de sırada kızım var. Oğullarım sırasını bitirdi, şimdi de aldığım gibi maaşımı kızıma getiriyorum. Onun bir mürüvvetini görürüm, evlendiririm diye. Hiç maaşım benim olmadı yani. Ama bunu gönüllü yaptım tabi ki kimse buna mecbur etmedi beni. Yani bu annelik içgüdüleriyle, sorumsuz bir babanın açığını kapatmak için yapılan bir şey, iyi ki öyle yapmışım. Şimdi çocuklarım kirada olsaydı ben ne yapardım? En azından çocuklarım kirada değil şu anda. Bundan sonraki amacımda kızımı kirada oturtmamak.” K17*

Bazı çalışan kadınlar ekonomik olarak zorlansalar dahi aldıkları maaşları kendilerine de yettiğini aktarmaktadır. Örneğin K10 emekli olduğunu, emekli maaşı olsa dahi ekonomik olarak zorlandığını ancak aldığı maaşın yeterli olduğunu, hak ettiği kadar maaş aldığını ifade etmektedir. Bazı çalışan kadınlarsa eşlerinin de çalıştığını bu sebeple bireysel olarak kendilerine masraf yapabildiklerini söylemişlerdir:

*“Ben çalıştığım sürece kendime de harcıyorum. Bu çok güzel devam ediyor ama ben çıkıp eşim devam etse hani tek başına çalışsa dersek olmuyor. Hani nereye kadar yani adamcağıza da yüklen yüklen nereye kadar diyorsun. O yüzden işte çalışmaya devam ediyoruz.” K18*

*“Ben çalışıyorum, eşimde çalışıyor. Bugüne kadar kendime de ayırabildim.” K14*

Ekonomik olarak zorlanmadıklarını, ihtiyaçlarını giderme noktasında sorun yaşamadıklarını belirten kadınlar da mevcuttur:

*“Ekonomik olarak zaten hani ülkenin genel olarak ekonomisi belli ama tabi ki bir kadın olarak çalışmaktan memnunum. Yeterince ihtiyaçlarımı karşılayabiliyorum. Tabi, bu yeterlilik insanın kişiliğine göre değişir. İsteklerle alakalı. Örneğin ben 3000 lirayla hayatımı devam ettirebilirim ama bir başkası 5000 lirayla devam ettiremez ya da bir diğeri 2000 lirayla devam ettirebilir ama ben kendi adıma bir sıkıntı yaşamıyorum.”*

**K16**

*“Yok. Sorun yaşamıyorum, kendime de masraf yapıyorum.”* **K20**

*“Evet. Maaşımla kendime de bir şeyler alabiliyorum.”* **K8**

Son olarak da maaşı ile kendine harcama yapabildiğini söyleyen K15, senelerdir aynı firmada çalıştığını ifade etmiş, maaşının da ona göre yattığını dile getirmiştir:

*“Ya şöyle bir şey ben senelerdir burada olduğum için kendime de bir şeyler alabiliyorum. Yeni başlamadım, yeni başlayanlar için belki zor olurdu ama hani ben yıllardır çalışıyorum, maaşımda ona göre. O yüzden ekonomik olarak sıkıntım yok.”* **K15**

## **2. Aileye Vakit Ayırma ve Ev İçi İş Yükü**

Sanayi alanında çalışan kadınlara iş saatleri dışında aileleri ile ne sıklıkla vakit geçirdikleri sorulduğunda çoğunlukla sadece işten eve geldikten sonra aileye vakit ayrıldığı ifade edilmektedir:

*“İnan ki akşamdan akşama ailemi görebiliyorum, 2-3 saat. Ondan sonra yatıyorum, sabah tekrar işe. Yani çok böyle özel bir şeyimiz yok. Gezme, tozma ya da oturup sohbet etme, bir yere gitme gibi.”* **K19**

*“Şimdi işten geldim saat 19:30, 12’ye kadar ailemle beraberim. Sohbet ediyoruz, salona bile geçmiyoruz, mutfakta oturuyoruz.”* **K20**

*“Yani ortalama 18:30’da gelsem, her akşam 4 saat kadar falan birlikte zaman geçiriyoruz.”* **K16**

K9, K6 ve K11 akşamları aileleriyle vakit geçirdiklerini hatta hafta sonları da aile ile birlikte vakit geçirdiklerini söylerken; K17 ise annesinin ve babasının uzakta olduğunu ancak çocuklarının kendi yakınında olduğunu, onlarla görüştüğünü dile

getirmiştir. Ailesi ile vakit geçirdiğini söyleyen kadınların yanında K1 ve K5; zamanının çoğunu işyerinde geçirdiklerini, eve gidince ailesi ile vakit geçiremediklerini söylerken, işten geldikleri gibi direk uyduklarını dile getirmişlerdir.

Çalışan kadınların bazıları ise ailesi ile vakit geçiremediğini söyleyerek bunun sebebini evde kadınların çok fazla ev işiyle uğraşmasına ve çocuklarının ödevlerinin çok fazla olmasına bağlamıştır:

*“Çok fazla vakit geçiremiyorum. Akşam yemek saatinden sonra bir 10-15 dakika birbirimizi görebiliyoruz. Çünkü akşam işten gel, yemek yap, bulaşıklar falan vs. derken gün bitiyor. Kadın olduğumuz için ve gün içinde evin içinde bulunmadığımız için işler birikiyor. Hani hep böyle telaşenin içindeyiz, aslında birbirimizle vakit de geçiremiyoruz. Fırsat bulamıyoruz.” K2*

*“Mesela saat altı buçukta evde oluyorum. Yemektir, yemekten kalktık ettik falan derken saat sekizi buluyor. Sekizden sonra da ufaklığın dersiydi vs. derken yarım saat, bir saat en fazla görüşüyoruz. O bir saat içinde de çocukla mı ilgileneceksin, dersini mi yaptıracağını. Mesela şu an üç tane probleminde iki tanesini yazdı, bir tanesini yazamadan saat dokuz oldu ve mecbur geç olmadan yatmaları gerekiyor, sabah erken kalktıkları için. Aileme zaman ayırdığımı düşünmüyorum. Eşimle aynı iş yerindeyiz, o yönden avantajımız var. Ama işte çocuklarla ilgilenememek beni çok üzüyor. Onlara çok fazla vakit ayıramıyorum. Evle de çok fazla vakit ayıramıyorum, bu da beni çok üzüyor. Ben evini, evde vakit geçirmeyi çok seven bir insanım, çok seviyorum ama işle birlikte olmuyor.” K18*

K3, K10 ve K13 ise ailelerinin il dışında olduğunu, çok sık görüşemediklerini ya da sadece bayramdan bayrama bir araya geldiklerini belirtmiştir:

*“Hemen hemen diyebiliriz ki iki bayram var, bu iki bayramda ancak bir araya gelebiliyoruz. Onun haricinde telefonda görüşüyoruz.” K3*

*“İki haftada bir hemen hemen gitmeye çalışıyorum. Çalışmadığım hafta sonları gidiyorum. Bir cumartesi çalışıyorum bir cumartesi çalışmıyorum çünkü. Bu şekilde onlarla vakit geçirmeye çalışıyorum.” K10*

*“Benim ailem Samsun'da oldukları için onlarla yılda 1 kere, 2 kere görüşebiliyorum. 2 kızım var. Kafede çalıştıkları için öğleden sonra 3 gibi işe gidiyorlar gece geliyorlar. Yani hafta içi göremiyorum, bir hafta sonları pazar günleri kahvaltı sofrasında oturup görüşüyoruz. Bir de izin, onların izinli oldukları günlerde görüşebiliyoruz.” K13*

Kadın olmak ev içi iş yükünü belirgin hale gelmektedir. Örneğin K2 tek gün izni olduğundan söz ederken işte çalışmanın dışında ev işlerinden dolayı pazar günü de evde çalışıyormuş gibi hissettiğini belirtmektedir. Ancak evde iş bölümü ayrımının olmasının kadınların ev içinde olan sorumluluklarını hafiflettiği ifade edilirken, aile üyelerinin ekonomik anlamda da beklentileri mevcuttur:

*“Çocuklarımla bir iş bölümü yaptık. Hafta içi onlar sırayla mutfığa girebiliyor ya da yemek bölümü gibi. Haftada bir genel temizlik olduğunda herkes kendi odasını temizliyor. Yani genel olarak öncelikli sorumluluğum ekonomi, tabi hak verirsiniz. Belli bir getirisi olarak şu an evde en müsait ve bu sorumluluğu alması gereken kişi benim. Onlar öğrenci, daha çok küçükler. Annem deseniz çok yaşlı. Ekonomik anlamda bir beklentileri var.” K2*

K3 evde günlere göre iş bölümü ayrımı yaptığını söylerken; K17 ise evde her bireyin yemek haricinde iş yaptığını dile getirmiştir:

*“Mesela cumartesi günleri bir yarım gün çalıştığım için cumartesi günleri temizlik günüm, pazar günü ütü, hafta içi de akşamları yemek yapmak. İşimi aynen bu şekilde iş bölümüne ayırdım. Hafta içi temizlik yapamıyorum, hafta sonları temizlik diye, ütü diye geçiştiriyorum. Hafta içi akşamları da genellikle yemek.” K3*

*“Şöyle ki şu senin, bu benim diye resmi olarak değil de herkes kendi üstüne düşeni yapıyor. Şimdiye kadar her şeyi ben çekip çeviriyordum ama şimdi ufak ufak onlara devrettim. Yine odamı temizliyorum, banyoyu temizliyorum, merdiveni siliyorum, çatıda çiçeklerime bakıyorum. Hani sistemle şu senin, bu benim diye ayırım değil de herkes gereken işi yapıyor.” K17*

K9 ise hafta içi iş bölümü ayrımı yapmadıklarını, hafta sonları herkesin üstüne düşeni yaptığını söylerken; K5 iş bölümü ayrımı yapıldığını ancak işten yorgun geldiği için ailesinin iş yapması için zorlamadığını dile getirmiştir.

Çalışan kadınlardan bazıları evde iş bölümü ayrımı olmadığından, her işi kendilerinin canları istediği zaman yaptıklarından söz etmişlerdir:

*“Evde tek ben yaşıyorum. Çok iş bölümü yapmıyorum. Genellikle hafta sonu yapıyorum. Akşamları bazen ertesi akşamın yemeğini yapıyorum. Temizlik anlamında da hafta sonu vakit ayırıyorum. Kendi işim varsa onu da pazar günü dışarı çıkararak hallediyorum.” K10*

*“Valla yok, hepsini ben yapıyorum diyebilirim. Çünkü eşim sürekli iş seyahatlerine falan gidiyor, çocuklar üniversitede, ben hep yalnızım. O yüzden dediğim gibi yalnız başıma olduğum için o kadar şey oldum ki artık her şeyin üstesinden yalnız gelebiliyorum.” K11*

*“Yok. Hepsi bende. Mesela bir gün önceden yemeğimi yapıyorum, diğer işlerde eğer ki böyle anında yapılamayacak bir şeyse bir gün öncesinden yapıyorum.” K20*

*“Ben canım yapmak istediği zaman hepsini birden yapıyorum, yapmak istemediğim zaman da yapmıyorum. Ya diyorum ki tamam bugün yapmak istemiyorsun, yapma. Bırakıyorum, yapmıyorum.” K15*

Bazı çalışan kadınlar ise eşlerinin belli konularda destek olmaya çalıştıklarını ve bazen de çocuklarından destek aldıklarını belirtmişlerdir:

*“Her şey benden bekleniyor. Bunu ben yaptım ama başkası yapmadı. Buna müsaade eden ben olduğum için kendimi suçlu görüyorum. Çünkü bütün her şey bana bakıyor yemeğidir, temizliğidir, bulaşığıdır. Eşimde bazı zaman o erken gelirse o mesela yemek yapar. Temizlik falan yapmaz, yaptırmam zaten. Yardımcı olur öyle. Yapar öyle hani ben yorgunsam sıkıntı yapmaz yani.” K4*

*“Ben konuda şanslıyım eşim beni kesinlikle sonuna kadar destekliyor. Eşim beni destekliyor, hani yemek haricinde evimizin genel temizlik ihtiyaçlarını karşılıyor.” K16*

*“Eşim oturarak çalışır bilgisayar başında. Ben ayakta çalıştığım için akşamları doğal olarak çok yorgun oluyorum. Eşim direk mutfağa girer, yemeği vs. yapar, Allah razı olsun her şeyi yapar.” K18*

*“Genelde benim büyük kız evde o yapıyor. Ben de ona yardım ediyorum hafta sonları. Beraber yapıyoruz.” K19*

K12 çocuklarının küçük olduğunu, ev içi sorumlulukların kendisine ait olduğunu hissettiğini, bu sebeple zorunlu kendi yapması gereken işlermiş gibi yaptığını dile getirmiştir:

*“İki tane küçük çocuğum var. Onların zaten sorumluluklarını kabul ettiğimiz için bir de düzenli olarak işte yemeğini, temizliğini, sabah kahvaltılarını hazırlamak zorunda olduğumuz için ister istemez yapıyorsunuz. Yorgun da olsanız kendinizi iyi hissetmek zorunda kalıyorsunuz.” K12*

### **3. Kendine Vakit Ayırma**

Çalışan kadınlara kendilerine günde kaç saat vakit ayırdıkları sorulduğunda çoğunlukla günde 1 saat ayırdıklarını dile getirmişlerdir:

*“Erken çıkma saatlerimiz olunca bir saat ayırabiliyorum, yoksa bir şey yapamıyorum.” K1*

*“1 saat anca ayırabiliyorum kendime, o da hafta içi.” K9*

*“Yani gün içinde çok fazla ayıramıyorum, 8-6 çalıştığım için. Günde en azından bir saat ayırabiliyorum. Ekstra sosyal bir şekilde spora zaman ayırabiliyorum.” K14*

K4 ve K5 ise kendilerine 2-3 saat vakit ayırabildiğini söylemiştir:

*“Her gün olmuyor ama vakit ayırdığımda 2-3 saat yalnız kalabiliyorum evde.” K4*

*“İşten yorgun geldiğim zamanlar içinde iki saat, hani anca iki saat ayırabiliyorum.” K5*

Bazı çalışan kadınlar işte eve hızlı gelebildiklerini ya da evde oldukları saatlerde kendilerine vakit ayırabildiklerini ifade etmiştir:

*“6 buçukta işten çıktığım zaman 7 gibi evdeyim. Geri kalan vakit evde oluyorsun zaten.” K13*

*“İstanbul’da benim şöyle bir şansım var, işimle evim birbirine çok yakın. O yüzden hani 6’da çıktığım zaman 6 buçukta evde oluyorum, ondan sonra kalan bütün vakit, yani gece 12’ye 12:30’a, yani yatana kadar bütün vakit benim.” K15*

*“Akşamları saat sekizde eve gidiyorum. Eve en erken gittiğim saat sekizdir. Sekizden dokuz buçuk, ona kadar işte duş almayı, yemekti falan... 10’dan 11:30 ya da 12’ye kadar kendime vakit ayırıyorum. Eğer izlediğim bir dizi varsa ona bakıyorum ki zaten çok izlediğim bir dizi yok. Sadece bir tane var, onun haricinde ya bir bulmaca çözüyorum ya da işte birkaç sayfa kitap okuyorum.” K3*

K20 ise hafta sonu işe gitmediğini, ailesi ile vakit geçirdiğini ve tüm saatlerin, dakikaların kendisine ait olduğunu ifade etmiştir.

K16 haftanın 6 günü çalıştığını ve tatil gününde de kendine vakit ayıramadığını söylerken; K19 ise eve geldikten sonra ev içi iş yükünün olduğunu bu sebeple kendine vakit ayıramadığını belirtmiştir:

*“Yani kendime zaman ayıramıyorum, sosyal bir aktivitem yok. Haftanın 6 günü çalışıyoruz ortalama ve bir pazarımız var. Pazar günü de zaten yemekti, temizliği öyle kendime zaman ayıramıyorum.” K16*

*“Yok. İnan ki ayıramıyorum. İşten çıktığın zaman hızlı bir tempo ile eve geliyorsun. Ellerini yıkıyorsun ya sofrayı kuruyorsun ya başka bir şeyle ilgilenmek zorunda kalıyorsun ya çamaşır düşünüyorsun ya yemek düşünüyorsun ya bulaşık düşünüyorsun. Sen kendine vakit ayıramıyorsun. Sürekli başka şeyler için çalışıyorsun, başka şeyler için düşünüyorsun. Kendini düşünmüyorsun.” K19*

K17 kendini çocuklarına odakladığını, gezmek istese dahi öyle bir lüksünün olmadığını söylerken; K18 ve K6 ise yorgunluktan kendilerine vakit ayıramadıklarını, yemek yedikten sonra uyduklarını söylemişlerdir. Bazı çalışan kadınlar ise kendilerine ne kadar zaman ayırdıklarına dikkat etmediklerini, uzun zamandır kendine vakit ayıramadıklarını belirtmişlerdir:

*“Kendime Şu kadar sũre diye veremeyeceğim ama Şey olduğunu da dũŕũnũyorum yani akşam işte telaŐımı atlattıktan sonra elime bir çay alıp Őŕyle bir dinlenmeyi istiyorum. O zamanlar kendime ayırdığım vakitler. Onu yapmayalı çok uzun zaman oldu.” K2*

*“Hiç bakmadım. Uzun zamandır vakit ayırmadım kendime.” K8*

#### **4. İŞ Dışında Aktivitelere ve Dinlenmeye Vakit Ayırma**

alıŐan kadınlara çalışma saatleri dışında neler yaptıkları sorulduğunda kadınlar; çoğunlukla evde olduklarını, kitap okuma, film izleme veya bulmaca çözme gibi aktiviteler yaptıklarını belirtmişlerdir:

*“alıŐma saatlerimin dışında kitap okumayı çok seviyorum, bulmaca çözmeyi çok seviyorum. Onun haricinde zaten sokağı pek sevmem, sokağa pek çıkmam. Mũmkũn olduğu kadar evde kitap okuyarak, bulmaca çözerek geçiriyorum.” K3*

*“Evde oluyorum genelde ve kitap okumaya, film izlemeye çalışıyorum. Havalar çok daha iyi olduğunda geziyorum.” K8*

Bazı alıŐan kadınlar ise çocukları ve arkadaşlarıyla vakit geçirdiklerini, bakım yaptıklarını, spor yaptıklarını belirtirken; K6 çeşitli kurslara gittiğinden ve gezdiiğinden sŕz etmektedir:

*“Kursa gidiyorum. Modelistlik kursum var; işaret dili kursum vardı, daha yeni bitti. Arkadaşlarımla ŕzellikle İstanbul'da gezmediğimiz yer varsa oraları geziyoruz. Arkadaşlarımla işi olduğunda kız kardeŐimle çıkıp geziyoruz, görmediğimiz yerler varsa. Gezerek çoğu gũnũmũz geçiyor.” K6*

K2 de gezmeyi sevdiğini ancak pandemi nedeni ile gezemediğini dile getirmiştir:

*“YũrũyũŐ yapmayı çok severim, kahve içmeyi çok severim, kafeye gidip kahve içmekten çok hoŐlanırım. Onun dışında AVM gezmeyi çok severim her kadın da olduğu gibi. Aslında Őehri keŐfetmek isterim ama Şartlar, durumlar ve hani pandemi dolayısıyla çok fazla gezemiyoruz.” K2*



K10 ve K11; akşam 7 gibi evde olduklarından, evdeki işlerini hallettikten sonra televizyon seyrettiklerinden, kitap okuduklarından söz ederek sosyal ve aktif insanlar olduklarını söylemiştir. K12 ve K13 ise kendilerine çok fazla vakit ayıramadıklarını, çocukları ile dışarı çıkmaları gerektiği zaman dışarıya çıktıklarını, onun dışında evde temizlik yaptıklarını söylemişlerdir:

*“Genelde temizlik yapıyorum. Ayda bir kere çocuklarıma sözüm var, onları gezmeye götürmeye çalışıyorum. Onlarla zaman geçirmeye çalışıyorum.” K12*

*“Evden dışarı çıkan insan değilim. İş temposundan dolayı gözüm kesmiyor açıkçası. Gelirim, bir duş alırım, yemekti falan işte biraz uzanıyorsun, televizyon izliyorsun, televizyonun karşısında uyuklayıp kalıyorsun sonra. Hafta sonları eğer evde olursam kahvaltı yapıyoruz, eğer dışarı çıkmamız gerekiyorsa kızlarla birlikte dışarı çıkıyoruz. Arkadaşlarla bir plan yaptıysak arkadaşlarla dışarı çıkıyoruz. Bu şekilde yani genelde pazarları.” K13*

Çalışan kadınlara en son tatile ne zaman çıktınız diye sorulduğunda birçoğu geçen sene tatile gittiklerini dile getirmiştir:

*“En son bir yurtdışı seyahatimiz olmuştu kızım. Vallahi 3-4 sene oldu. Özür dilerim geçen sene Asos’a gittik, 15 gün kaldık. Ondan önce de gene Asos yapmıştık. Çok uzun bir tatil de 2017’de yapmıştım kızım, bir yurtdışına gidip gelmiştik beraber.” K4*

*“Geçen sene Ağustos’ta çıkmıştım.” K5*

*“Geçen sene köye gittik. Köy tatil sayılmaz ama işte mecburi. Kurban Bayramı’nda bir hafta oradaydık. Ama o bile yetiyor, yani buradan uzaklaşmak bile bana iyi geldi.” K18*

Çalışan kadınlardan bazıları tek ebeveyn olmalarından dolayı tatile çıkamadıklarını, tatile çıkma sürelerinin 2 ile 4 seneyi geçtiğini, bayramdan bayrama tatile çıkabildiklerini ya da en son tatile ne zaman çıktıklarını hatırlamadıklarını belirtmişlerdir. K17 ise ailesinin yanına gitse de tatilden ziyade annesinin ev ihtiyaçlarını karşıladığını söylemiştir:

*“Bayramlarda anneme gidiyorum. Tatilden ziyade orada ona hizmet edip annemin ihtiyaçlarını giderip badanası mı yapılacak, iş mi yapılacak, temizlik mi yapılacak onları yapıp gelip yine iş başı yapıyorum. Yani oraya da anneme hizmet için gidiyorum. Özel bir tatil yok.” K17*

## **5. Arkadaşlara ve Sosyal Çevreye Vakit Ayırma**

Çalışan kadınların arkadaşlara ve sosyal çevreye vakit ayırma durumuna bakıldığında çoğunlukla yoğun çalışma saatlerinden dolayı yeterince vakit ayıramadığı ve sık görüşemediği dile getirilmektedir:

*“Yani belli bir dönemden sonra alışıyorsun. Zaten genel olarak da hani eşimde 8-8 çalıştığı için aynı saatte eve geliyoruz. Çalışan bir bayan hani özgürlüğü kısıtlanmış oluyor belki ama dediğim gibi yapacak bir şey yok.” K16*

*“Açıkçası en son ne zaman bir arkadaşım ile görüştim. Bir ay önce. Sadece hafta sonları. Hafta içi zaten evimle işyerim arası benim zannedersem 27.5 kilometre. Baya bir uzak. Kendi aracım ile gitsem trafikte zaten sıkışıp kalacağım. O ayrı bir dert, çile. Zaten eve gelene kadar saat 8'i buluyor. Ben ne zaman yemek yiyeceğim ne zaman dinleneceğim ne zaman film izleyeceğim veya müzik dinleyeceğim. Bakıyorsun saat 11-12 oluyor. Tekrar ertesi gün kalkmak zorunda oluyorsun. Saat 5.30 da kalkmak zorunda oluyorsun. Eğer namaz kılıyorsan, yatak toplamak zorunda kalıyorsan veya üzerimizi giyiyoruz diyelim. Saat 6.30'da servise biniyorsam ben eğer 5.30'da kalkmam lazım ki anca ayılabileyim. Bu sefer 6.30'da işe gidiyorum, bunun için gece saat 12'de yatıyorum. Hafta içi zaten kendime bile vakit ayıramıyorum. Hafta sonu ancak eğer cumartesi günü iş olmazsa cumartesi günleri arkadaşlarımla buluşuyorum. Veya pazar günü. Zaten cumartesi ve pazar evdeysem aileyle beraber kahvaltı yapıyoruz. Açıkçası vakit bulabiliyor musun, kesinlikle vakit bulamıyorum.” K6*

Hafta sonları çalışmayan kadınlar arkadaşlarıyla görüşebildiklerini, sosyalleşme noktasında vakit ayırabildiklerini dile getirmişlerdir:

*“Yani zaten hafta sonları, pazarları çalışma olmuyor. Cumartesileri mesailer oluyor, eğer hani benim özel yapacağım ya da arkadaşlarıma zaman ayıracaksam zamanım oluyor. Yani hafta sonunu bekliyorum ona göre ayırıyorum zaman. Her pazar değil tabi ki ama zaman ayırabiliyorum.” K14*

*“Cumartesi pazar çalışmadığım için bir de 5'te çıkıyorum ya o yüzden rahat oluyor. Ben hep geziyorum yani.” K11*

*“Sadece pazar günleri. Çok nadir yani, çok sık olmasa da ayda yılda bir kere pazar günleri.” K3*

K6 da hafta sonunun okul arkadaşları, oturduğu çevredeki arkadaşları ve iş arkadaşlarıyla görüşmede önemli bir zaman dilimi yarattığını ile getirmektedir:

*“Tabi ki. Özellikle hafta sonu rahat oluyor. İş arkadaşlarımla olsun... Ama daha çok kendi okul arkadaşlarım veya oturduğum çevreden arkadaşlarım, hafta sonunda onlarla daha çok vakit geçiriyorum.” K6*

K13 ise işyerinden samimi olduğu birkaç arkadaşı ile görüştiklerini ancak işin yoğunluğundan dolayı çok fazla görüşemediklerini söylemiştir:

*“İşyerinden tanıdığım böyle gerçekten dostum dediğim birkaç arkadaşım var. Onlara elimden geldiği kadar zaman ayırmaya çalışıyorum ama dediğim gibi hep işin yoğunluğuna geldi. İşin yoğunluğundan dolayı yaklaşık 3-4 aydır göremedim desem yeri var yani.” K13*

Çalışan kadınların bazıları iş saatleri dışında arkadaşları ile eskiden vakit geçirdiklerini ancak şu an pandemiden dolayı ya da yorgunluktan dolayı dışarıya çıkamadıklarını söylemişlerdir:

*“Pandemiden önce evet yapıyorduk böyle şeyler, iş arkadaşlarımla kahvaltıya gidiyorduk. Bazen yemeğe çıkıyorduk, kahve içmeye çıkıyorduk. Ama açıkçası pandemi girdiğinden beri dediğim gibi sosyalleşmeyi bıraktık.” K10*

*“Şimdi pandemiden dolayı biraz kısıtlandı ama daha önce kahvaltı programlarımız vs. olurdu. Program yapılırken ben olmadan olmuyor. Yani biraz böyle ben konuşmayı da seviyorum ya. O yüzden hani ben programda olmayınca yapılmıyor.” K1*

*“Eskiden olduğu olurdu ama artık yok. Yetişmiyor çünkü, zaman yok, vakit yok. Çünkü kendi işine yetemiyorsun, evinin içindeki işine yetemiyorsun, çıkıp parkta bir yürüyüş yapmaya vaktin olmuyor. O kadar yoruluyorsun ki. Yani dedim ya dün mesela yatasım var, yatmak istiyorum, kendimi yatağa atmak istiyorum ama yapılması gereken yemekler var. Bugün de böyle eve gider gitmez yatacağım düşüncesi: yemeğimi yerim, namazımı kılarım, ihtiyaçlarımı, kişisel ihtiyaçlarımı görür yatağıma gider yatarım. Çünkü başka türlü bir misafirliğe gitsem, bir misafir ağırlasam... Zaman zaman burada torunlarım oluyor, içeride ses oluyor ama ben gelip burada yatıyorum. Çünkü o yorgunluğun altından kalkamıyorum.” K17*

Çalışan kadınların bazıları da arkadaşları ve çevreleriyle çok sık görüşemediklerini ve çok sosyal bir hayatlarının olmadığını dile getirmişlerdir.

K15 ise arkadaşlarının çalışma saatleri ile kendi çalışma saatleri aynı olduğunu, bu sebeple rahatlıkla birbirlerine vakit ayırabildiklerini söylemiştir:

*“Şimdi benim etrafımdaki insanlarda benim gibi hani 8-18, 9-18 çalışıyorlar. Ya 8-18 ya 9-18 çalıştıkları için herkes 6’dan sonra görüşüyor, ediyor. Vardiya yok bizde, hani vardiyalı olsa belki biraz sıkıntı çıkar da...” K15*

Çalışan kadınların arkadaşları ve sosyal çevreyle iletişimlerine bakıldığında ise çoğunlukla iletişimlerinin iyi olduğu anlaşılmaktadır:

*“Valla benim arkadaşlarla iletişimim çok güzel. İstedüğimizde görüşüyoruz. Hiçbir şey yapamazlarsa işyerine gelirler. Görüşmek için.”*

**K20**

*“Yani işyerinde telefonda konuşarak akşam da evine giderek görüşebiliyoruz.” K12*

K1 ise iletişim konusunda sorun yaşamadığını ancak stresli dönemlerden geçtikleri zaman görüşmeye vakit ayıramadıklarını ifade etmiştir:

*“İyi, çok şükür. İş ortamı da arkadaşlar da iyi. Bazen stresli döneme gelince olmuyor normal olarak. O zaman görüşmüyoruz.” K1*

İşyerlerinde telefonlara bakmanın yasak olduğunu, bu sebeple de yeterince görüşmediklerini belirten kadınların yanında; işyerinde telefonla görüşmenin yasak olduğunu söyleseler dahi telefonda görüşmeye her zaman vakit ayırdıklarını dile getiren çalışan kadınlar da bulunmaktadır:

*“Telefon dahilinde her zaman iletişim kurabiliyorum: Eşimle, dostumla, kızım. O konuda hiç sıkıntım yok çok şükür.” K18*

*“Yani şöyle söyleyeyim ailelerimiz ve yakın arkadaşlarımız aradığı zaman açıp konuşuyoruz. Çalışma saatleri içerisinde konuşmak, telefonla konuşmak yasak ama hani aile ve yakın arkadaşlar aradığı zaman tabi ki de açıp konuşuyoruz yani.” K13*

Arkadaş çevresi ile iletişiminin olmadığını ancak ailesi ile sık sık iletişim halinde olduklarını, onlara vakit ayırdıklarını söyleyen kadınlar da mevcuttur:

*“Arkadaş grubumla pek değil de ailemle sık sık akşamları da olsa vakit geçirmeye çalışıyorum.” K8*

*“Sosyal çevre kalmadı. Maalesef böyle bir durumdayız. Sosyalleşemiyoruz. En son sinemaya ne zaman gittim diye sorarsan hiç hatırlamıyorum açıkçası. Sosyal hayata çok vakit ayıramıyorum. Çok maddiyat bütçe de ayıramıyorum. Bir de enerjim bitiyor. Eve geldiğim zaman hafta sonları filan çok nadir işim olduğu zaman ancak bir şey alacağım zaman çıkıyorum. Keyfi keder çıkayım da biraz hava alayım çok nadir. Evimde vakit geçirmeyi daha çok seviyorum dışarı çıkmaktansa. Belirli zamanlarda hafta sonları Adapazarı'na ailemin yanına gidiyorum. Onlarla vakit geçiriyorum öyle.” K10*

## **D. İşte Yaşanan Zorlukların Altında Yatan Faktörler**

### **1. Çalışma Düzeni ve İş Yükünün Etkisi**

Çalışan kadınların günlük ve haftalık çalışma saatleri değişkenlik göstermektedir. Kadınlar çoğunlukla günde 10 saat çalıştıklarından söz etmektedir:

*“Sabah 8.00'de başlıyor, akşam 6.30'da bitiyor.” K5*

*“Ben idari kat olduğum için 8.00-18.00 üzerinden çalışıyorum. Cumartesi-pazar tatil.” K12*

*“8.00-18.00 çalışıyoruz. Cumartesi ve pazar yok.” K15*

10 saat ve civarı çalıştığını belirten bazı kadınlar, iş yoğunluğuna göre çalışma saatlerinin değiştiğini ve uzayabildiğini ifade etmektedir:

*“İşin yoğunluğuna göre değişse de çalışma saatlerimiz 8.00-18.00 bizim. Ama mesai saatlerimiz değişiyor, hani işin yoğunluğunda saat 9 buçuğa kadar mesaiye kaldığımız zamanlar da oluyor. Yaz döneminde bu 3-4 aydır oluyor, yazdan beri çok mesaimiz var.” K13*

*“Bizim normal çalışmamız 08.30-19.00 ama bizim çalışma saatlerimiz belli olmuyor mesaiden dolayı. Hayatı engelliyor. Gece 12’de çıktığımız oluyor.” K1*

Sonrasında günde 11 saat ve civarı çalıştığını belirten kadınlar gelmektedir. Günde 11 saat civarı çalışmaya hafta sonu çalışmasının da eklenmesiyle haftalık çalışma saati 65-74 saat arasında değişmektedir.

*“Yani biz saat 8’de iş başı yapıyoruz akşam 7’de de paydos ediyoruz. 11 saat falan.” K19*

*“Haftada, benim çalışma saatim cumartesi ve pazar da çalıştığım için sabah 8.30 akşam 8.00. Hafta içi 11 buçuk desen, cumartesi ve pazar da 10 desen, haftada 65 saat eder.” K20*

*“Günlük sabah 8, akşam 19.30. Aşağı yukarı 11,5 saat, haftalık da 70-74 saat kadar.” K2*

11 saat çalışmanın çok verimli olmadığı ve eskiden tekstil sektöründe çalışma şartlarının daha da ağır olduğu belirtilmektedir:

*“11 saat. Çok verimli değil, maalesef ki çok iyi verim sağlayamıyoruz. Çünkü normalde 9 saat çalışmamız lazım. 11 saat çalışmak maalesef ki bizleri yoruyor.” K8*

*“Sabah 8 akşam 7. Şimdiye kadar tekstiller daha kötüydü. Ama şu an daha güzel oldu. Eskiden mesailerden bıcardık, öyle bir mesailer olurdu ki eskiden... Bir firmada çalışırken her akşam 11 eve gel, yat, sabah iş başı. Cumartesi akşama kadar çalışmalar olurdu. Bu yüzden şu an tekstil hayatı bize memur hayatı gibi geliyor çok zor şartları gördüğümüz için.”*

**K17**

Çalışma sürelerinin günde 9, haftada 45 saat olduğunu belirten kadınlar da mevcuttur. Günde 9, haftada 45 saat çalışan kadınlar aynı zamanda hafta sonu çalışmamaktadır:

*“Haftada 45 saat çalışıyorum.”* **K9**

*“Ben hafta içi çalışıyorum sabah 8, akşam 5 olmak üzere. Cumartesi ve pazar yok. Saat olarak da 45 saate denk geliyor herhalde sanıyorum.”*

**K11**

*“9 saat çalışıyoruz.”* **K18**

Haftada 45 saat çalıştığını belirten K14 de mesai saatlerinin iş durumuna göre uzayabildiğinden söz etmektedir:

*“Yani normalde 45 saat çalışıyorum fabrikada. İşin yoğunluğuna bağlı tabi ki. Eğer yetişmesi gereken, bitmesi gereken işlerimiz varsa mesai saatleri uzayabiliyor. Yani değişiyor, yetiştirmemiz gereken işler varsa kalabiliyoruz. 45 saati geçebiliyor.”* **K14**

Daha az sayıda kadın ise günde 12 saat ve üstünde çalıştığını aktarmaktadır:

*“Şimdi öyle bir sektörde çalışıyorum ki ben. Bu tekstil sektöründe çok yoğun tempoda çalışılıyor. Benim birimim mayo ve çamaşır olduğu için, sahada olduğum için. Saha derken şunu ifade etmek istiyorum yani üretimi yaptırdığımız atölye diye nitelendirdiğimiz atölyeler, geç saatlere kadar çalıştığı zaman ya da yüklemem olduğu zaman yani bazen 12 saat, 13 saat, 14 saat bile çalıştığım oluyor.”* **K3**

*“12 saat çalıştığımız da var, 16 saat çalıştığımızda var.”* **K7**

*“İşin durumuna göre değişiyor ama maksimum 12.”* **K16**

K4 ise belirli bir saat aralığında çalışmadığını ifade etse de çok uzun süre çalıştığını belirtmektedir:

*“Şu zamanda mesela beni arıyor firma, ben gidiyorum, 2-3 kalıbım var diyor. Saat çok önemli değil, ben gidip kalıbımı çıkartıp geliyorum ama uzun süre çalışıyorum. Emekli olmadan önce tabi çok uzun zaman çalıştırıyorlardı. Sabahlamalarımız çok oluyordu, mesai almıyorduk biz. Tekstil hep böyle. Hafta sonu da mecburi kılınıyor. Köle sistemi yani. Köleleştirilmiş 8 saat çalışma olması gerekirken 12 saat çalıştırıyorlar. O şekilde yani.” K4*

Çalışan kadınların çoğu yoğun efor ve performansla çalıştığını belirtmektedir. Daha az sayıda kadın çalışan ise yoğun efor ve performansla çalışma durumunun değiştiğini ifade etmektedir. Yoğun eforla çalışma durumu bölümden bölüme, bölümdeki çalışan eleman sayısına ve işin yapıldığı sezona göre değişkenlik göstermektedir:

*“Değişiyor. Bazen çok yoğun, bazen çok iyi.” K1*

*“Bölüm bölüm değişiyor. Ama iş ölçü aşamasına geldiği zaman yoğun olarak çalışıyoruz; çünkü ölçüdeki elemanlarla diğer elemanlar bir değil. 4 kişi var ölçüde. Kalite kontrolde 20 kişi var, temizlemede 20 kişi, pakette de 20 kişi. Ölçüde neden az kişiyiz? Mesela iş çıkmadığı zaman tamir işi çıkıyor, hatalı çıkıyor, defolu çıkıyor, bu sefer ölçü alınmıyor. Ölçü boş kaldığı için ölçüye fazla eleman alınmıyor. Sadece bizim olduğumuz bölümde, ölçüm yapılan yerde az eleman var ve ekstra efor sağlıyoruz. Tabi ki işin durumuna da bağlı. Örnek veriyorum bu hafta içinde iş çıkacaksa bayağı bir hem mesai hem de ekstra bir efor harcıyoruz. Ekstra çalışmamız oluyor yani.” K6*

*“Benim işim zaman zaman yoğun oluyor. Sezonlarda özellikle yoğun oluyor. İç piyasa bayilerimize fatura kesiyorum. Gelen sevkiyatları yani gelen ürünlerin stoklarını sisteme alıyorum. Daha sonra gönderdiğimiz müşterilerimize ürünlerin faturaları gittikten sonra bunların çek listelerini gönderiyorum. Zaman zaman yabancı müşteri kasasına da bakıyorum oradaki arkadaşım olmadığı zamanlar. Yani belirli şu işim, bu işim diye sınıflandıramıyorum. Gerekirse benim iş tanımım olmayan*



*işleri de yapıyorum. Arkadaşlarıma yardım ediyorum boş kaldığımız zamanlarda.” K10*

Bazı kadın çalışanlar ise yoğun eforla çalışmadığını belirtmektedir. Yoğun eforla çalışmama; kadınların emekli olduğu için part time çalışma, yaptığı işte tek kişi olduğu için kendi düzenini oturtma ve masa başı işte çalışma gibi faktörlere bağlıdır:

*“Yok, çok yoğun çalışmıyorum. Ben emekli olduğum için part time gidiyorum, haftanın birkaç günü veya o hafta gitmiyorum. Öbür hafta çağırıyorlar, öyle gidip çalışıyorum ben.” K4*

*“Ben kendi alanımda tek olduğum için çok karışan, görüşen olmuyor. Kendi düzenimi oturturdum, çok yorucu olmuyor diyebilirim.” K11*

*“Yani fiziksel olarak yoğun bir efor falan harcamıyorum, masa başı benim işim.” K15*

Yeterli mola zamanı bulup bulamama durumuna bakıldığında verilen yanıtlara göre çalışan kadınlardan yarısının yeterli mola zamanı bulabildiği, yarısının yeterli mola zamanı bulamadığı görülmektedir. Yeterli mola zamanı bulduğunu ifade eden kadınların anlatıları şu şekildedir:

*“Evet, yani işin yoğunluğuna göre değişebiliyor ama hep yoğun saatte bile mola zamanı bulabiliyorum.” K14*

*“Evet. Buluyoruz. Yani işverenimiz, patronumuz o konuda anlayışlı.” K16*

*“Yani yemek molama çıkıyorum tabi ki. Hep koşturmuyorum, bazı günler çok yoğun oluyor. Telefonda, müşterisiydi vs. bazı günler de monoton geçiyor. Yani tabi ki dinlenebiliyorum. Kendime kahvemi de yapıyorum, sigaramı da içiyorum.” K12*

K10 da masa başı işte çalıştığını, iş olmadığı ya da rahat olduğu zaman çay ve kahve molası verebildiğini ifade etmektedir.

*“Tabi ki bulabiliyorum. Belirli saatlerimiz yok bizim. İş olmadığı zaman ya da rahat olduğu zaman çay kahve molası verebiliyorum. On da bir sıkıntı yok.” K10*

Sürekli müşteri geldiği için veya trafikte bulunduğu için sabit bir mola saati olmasa da yeterli mola zamanı bulabildiğini ifade eden anlatılar da mevcuttur:

*“Normalde bir saat belki 15 dakikalık çay molaları falan olur. Bizim böyle bir şeyimiz yok. Müşteri sürekli geldiği için o yüzden yemek yerken, istediğimiz saatte çaya, kahveye çıkabiliyoruz. Böyle bir sıkıntımız yok. Hani 1 saat illaki yemek paydosu yapacaksınız, 15 dakika çay paydosu diye bir kısıtlama yok ama müşteri geldiği zaman yemek yiyorsak kalkabiliyoruz yani.” K11*

*“Kendime yeterli bir mola bulabiliyorum. Şimdi ben sahada olduğum için mesela çok yorgun ya da çok stresli bir şey yaşanırsa, eğer ürünümle ilgili sıkıntı ya da müşterimle ilgili bir sıkıntı olursa herhangi bir yerde yemek yiyebiliyorsun ya da işte çay falan içebiliyorum. Yani sürekli trafikte olduğum için ara sıra tabi ki mola verebiliyorum.” K3*

Yeterli mola zamanı bulamadığını ifade eden anlatılar şu şekildedir:

*“Yeterli mola zamanı yok. Bazen müşteriler geliyor, elemanlar soru soruyorlar. Olmuyor. Hayatımız çalışmakla geçiyor.” K1*

*“Öğle molamız yarım saat-40 dakika. O da zaruri ihtiyaçla geçiyor. Bu yılın getirdiği daha ağır şartlar nedeniyle de yoğunuz. Eleman sayısını azalttılar. Şu an ben 5 kişinin yaptığı işi yapıyorum. Zaman olarak da bedenen de yorulduğum için, manevi olarak yorulduğum için iyi çalışmıyorsun.” K2*

*“15 dakika çay molamız. Hemen koşarak çayımızı alıp kahvaltımızı yapıp yerimize gelmek gerek. 15 dakikada bütün ihtiyaçlarını bitiriyorsun. Çayını almak, bırakmak, yemek, içmek. Yani sistem öyle kurulmuş, kendine yeterli zaman diye bir şey yok. Makineye oturduğun zaman ancak zaruri ihtiyacın, tuvalet ihtiyacın varsa kalkabilirsin, namaza kalkabilirsin. Ondan sonra başka türlü hiçbir şekilde oradan işini bırakıp kalkıp boşa verme hakkın yok. Ta ki öğlen paydosu olana kadar.” K17*

Mola sürelerinin parça parça olması ve erken çıkma durumunda mola sürelerinin kesilmesi nedeniyle mola sürelerinin yetersiz kaldığı da belirtilmektedir:

*“Açıkçası molalarımız kesinlikle dinlenmeye yeterli değil. Zaten şunu söyleyeyim, saatlerden dolayı... Normalde bizim çıkış saatimiz 6.30'du. Kestiler 15 dakika. 6.30'u 6.15'e getirdiler. Bizim mesela paydoslarımız 20 dakikaydı, sabah kahvaltımız 20 dakika, öğlen çayımız 20 dakika, yemek molamız 1 saat 10 dakika falandı. Mesela erken çıkıyorsak molalarımızdan hep kesilir.” K6*

*“Biz de depo çalışanlarında sabah 10, öğlen 12-13 arası bir saatlik bir mola. Sabah 15 dakika, 4'te 15 dakika bir mola var ama oturmakta olan kişiler için ön muhasebe ya da bu gibi departmanlarda sadece bir yemeğe gidiyorsun ve ne zaman gittiğin belli olmuyor. Yani akşam da gidebiliyorsun, belli bir saatin yok senin. Yemek yedin yedin, yemedin kimse gelip de sana niye yemedin ya da bu saatte neden gitmedin demez. Belirli bir saatin yok, ne zaman müsait olursan o zaman gidiyorsun ve önceliğin iş insanların gözünde. Yetersiz geliyor. Bunu yapmak zorundasın ve direk patronla iletişim halindesin. Bu en kötüsü. Bir yanlıştın direk ona yansıyor. İnsanlar senin oturduğun zaman bir iş yapmadığın gözüyle baktığı için. Ama aslında öyle değil en büyük sorumluluk senden geçiyor.” K5*

Çalışma düzeninin ve iş yükünün kadınların hayatının nasıl etkilediğine bakıldığında çoğunlukla sanayi alanında çalışmanın yorucu bir iş olduğundan, çalışma saatleri nedeniyle ev işleri, günlük işler ve sosyal hayat vb. durumlara vakit kalmadığından söz edilmektedir. Konuyla ilgili olarak K2; sabah çok erken saatte işe başladığını, iş ortamının soğuk olduğunu, öğlene kadar belli sayıda ürün çıkarmak zorunda olmanın baskı yarattığını ve çalışma düzeni nedeniyle ev içi sorumluluklara vakit bulamadığını ifade etmektedir. Konuyla ilgili diğer anlatılar şu şekildedir:

*“Çok uzun çalıştığın zaman yorucu, yoğun, çok yorucu oluyor.” K13*

*“Hayatı engelliyor. Gece 12'de çıktığımız oluyor. Vakit kalmıyor hiçbir şeye.” K1*

*“Ben böyle çok titiz bir insan olduğum için beni yorsa da hepsinin üstesinden geldiğimi düşünüyorum. Her şeyi halletmeye çalışıyorum. Beni çok fazla iş olarak eve yansıtmamak için şey yapıyorum, hepsini halletmeye çalışıyorum yani.” K11*

*“Kendime işin dışında zaman ayıramıyorum. Yani sosyal faaliyetim yok, zaman yok. Ondan şikayetçiyim.” K9*

K10 ise mesafenin uzak olması nedeniyle İstanbul trafiğinin ve yolun kendisini yordüğünü, eve gelince enerjisinin tükendiğini belirtmektedir. K18 de gün içindeki işleri yapmaya vaktinin yetmediğini söylemektedir.

İş yorucu olsa da işini severek yapmanın ve yıllardan beri çalışıyor olmanın getirdiği alışkanlığın yorgun hissettirmediği belirtilmektedir:

*“Tabi olumsuz etkilediği yanları da var fakat yaptığın işi eğer severek yapıyorsan o yüklemeyi yaptığın zaman ya da o hedefine ulaştığın zaman çok fazla etkilemiyor. Neden? Çünkü yeniden doğmuş oluyorsun, yeniden bir şey, yeni bir ürüne başlıyorsun. Bunun heyecanını ve keyfini yaşadığın için o yorgunluğu aslında çok fazla hissetmiyorsun. Bir de yıllardır aynı tempoda çalıştığın için o artık genellenmiş bir şey olmuş oluyor, çok aşırı yorgunluk vermiyor artık.” K3*

Ayrıca işini severek yapmanın hiçbir şekilde yorgun hissettirmediğini ve çalışma düzeninin hayatını etkilemediğini belirten anlatılar da mevcuttur:

*“Ben gerçekten çalışmayı sevdiğim için çocukluk çağında başladığım için çalışmaya kesinlikle rahat. Yani bir zorluğu yok. Hem çalışmayı hem kendi işlerimi hallediyorum. Hem erken saatte kalkıyorum yani saat sabah 6’da işe geçiyorum. Kendi çocuklarımı aynı şekilde okula gönderip onlar için de çabalıyorum bir şekilde. Çalışmayı sevdiğim için benim için zor gelmiyor bu kadar yoğunluk. Gün içinde geçirdiğim saatler de yorulmadan, keyifli geçiyor benim için. Çalışmayı seviyorum.”*

**K14**

*“Hiçbir şekilde etkilemiyor hayatımı. Çok güzel, ben çalışmayı çok seviyorum. Beni yormuyor. Beni zorla kimse çalıştırmıyor.” K20*

*“Memnunum ben kendi adıma, yorgun da hissetmiyorum. Yani öyle bir sorun yaşamıyorum genel hayatımı etkileyecek şekilde.” K16*

## 2. İşveren ve Çalışma Arkadaşlarının Etkisi

### a. Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler

Kadın çalışanlar çoğunlukla çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin iyi olduğundan söz etmektedir. Örneğin K1; çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin iyi olduğunu onları kardeş, abla ve hatta aile gibi gördüğünü ifade etmektedir. İlişkilerin iyi olduğundan söz eden diğer kadın çalışanlarsa kendilerini sıcakkanlı, uyumlu, iletişime açık olarak nitelendirmektedir:

*“Hani genelde sıcakkanlı ve herkesle iyi anlaşabilen biriyim. İlişki ve iletişimimiz çok iyi. Yani bir sorunum, bir sıkıntım yok.” K2*

*“İletişimim iyidir herkesle. Onlarla ilgili bir sıkıntı yok.” K9*

*“Çok iyi. O konuda ben çok uyumluyumdur. İletişimden yana bir sıkıntı yaşamıyorum, kolay iletişim kurabiliyorum insanlarla.” K18*

*“Benim iletişimim çok iyidir. İş arkadaşlarımla anlaşırım, böyle huysuz bir kişiliğim yoktur, hep yapıcıyım. Kalp kırmamaya çalışıyorum, onlar yanlış yapsa bile kırmamaya çalışıyorum.” K19*

Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin iyi olduğunu belirten bazı kadın çalışanlar; çalışma arkadaşlarından bazılarıyla daha iyi anlaştığını, iletişim ve ilişki kurmanın daha kolay olduğunu ifade etmektedir:

*“Çok iyi anlaşıyorum. İdari kattaki arkadaşlarımla çok iyi anlaşıyorum. Muhasebe bölümü çok iyi değil, çok da kötü değil. Normal bizlerle bile çok konuşan bir adam da değil. Mesafeli.” K12*

*“Yani sonuçta bazılarıyla daha iyi anlaşıyorsun, iletişim kurman daha kolay oluyor. Bazıları daha zor oluyor. Hayatın içinde olduğu gibi arkadaşların içinde de her şeyi paylaşamıyorsunuz.” K15*

*“Ya iyi olduğum da var kötü olduğum da var. Benim çok bir şeyim yok arkadaşlarımla. 17 sene çalıştım ama benim bir şeyim olmadı. Yani çok sıkıntı yaşamadım.” K7*

Anlatılarda iş ilişkisinin getirmiş olduğu hiyerarşi devreye girdiğinde zaman zaman sıkıntılar yaşandığı; ancak bu sıkıntıların çözüme kavuştuğu belirtilmektedir:

*“Benimle çalışan ekip arkadaşlarımla gayet iyi anlaşıyorum; fakat sadece bizim işimiz kalite olduğu için biraz benim istediğim kalitede olmadığı zaman ufak tefek sıkıntılar yaşansa da tolere edilecek sıkıntılar oluyor.” K3*

*“Genel olarak iyiyiz elemanlarımla. Beni sinirlendirmedikleri sürece çok iyi. Yani işlerini düzgün yaptıkları sürece çok iyi.” K20*

*“Bazen çok zorluyorlar yöneticimiz, müdürümüz. Birbirimizi çok zorluyoruz. Daha çok alttan almaya çalışıyorum diyelim. Müdürüm iyidir, hallediyoruz bir şekilde. Yani çalışanı olarak iyi derim ama bazen çok bağılıyor.” K8*

Çalışan kadınlar için özellikle kendinden üst pozisyonda bulunan usta, müdür, yönetici vb. pozisyonda çalışanların olumlu ve eşit tavır sergilemesi ilişkiyi kuvvetlendiren unsurlar olarak görülmektedir:

*“Burada insanı rahatsız edecek hiçbir şey yok. Ne ustamız ne yöneticimiz. Ustamız zaten geçerken bir afiyet olsun derse der ya da kolay gelsin derse der, başka türlü hiç bize karışmaz. Ustamız bizden sorumlu, herkese eşit davranır, kimseyi kayırmaz. Yani oradaki ekibin hepsine eşit davranır ama tabi ki her yerde öyle değil.” K17*

Seviyeli ilişkiler kurmak ve iş yerinde sistemli bir düzenin var oluşu çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin iyi olmasını sağlamaktadır.

*“Şu an güzel anlaşabiliyoruz. Herhangi bir sorunumuz yok. İllaki tartışma olabiliyor burada yapılan hatalardan kaynaklı. Yoksa kişisel hiçbir şekilde sorunumuz yok. İşte iletişimimiz iyi. İş dışında görüşmüyoruz, zaten çok nadir görüşüyoruz yani. Öyle çok sıkı yakınlığımız yok. Ne kadar azsa o kadar iyi, ne kadar seviyeli bir ilişki kurarsan senin için o kadar iyi.” K5*

*“Yani çalışma arkadaşlarıma karşı elimden geldiğince seviyeli şekilde yaklaşmaya çalışıyorum. Kimsenin kalbini kırmadan, kimseyi üzmeden çalışmaya çabalıyorum. Müdürümüzle de aramız gayet iyi. Sabah gelir bize föylerimizi verir. Müşterimize şunu yapmamız gerekir, bunları yüklememiz gerekir diye bir yol çizer. O şekilde çalışıyoruz yani. Ben 8*

*yıldır oradayım. 2 yıl oldu paketleme başlayalı. Gayet iyiyiz, bir sıkıntımız yok. Gayet düzeyli bir çalışma sistemimiz var.” K13*

*“İşimde kendimi ifade edebildiğim zaman bir zorluk falan çıkmıyor. Çalışanlarla da aynı şekilde. Bugüne kadar öyle bir zorluk çıkmadı açıkçası. Yani düzen var. Bana verilen bir şeyler olursa oluyor. Ne yapacağımı bildiğim için takip edebiliyorum kendim. Onu öğrendikten sonra düzenli bir şekilde kim ne iş yapacağını bildikten sonra herhangi bir sorun çıkmıyor.” K14*

Yaş farkı çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri etkilemektedir. K6, kendinden büyük kişilerle çalışmaktan dolayı yaşadığı sıkıntıları aktarmaktadır:

*“Çalışma ortamında benden yaşça büyükler açıkçası. Şöyle söyleyeyim, yaş ortalamasına bakılırsa tekstilde zaten genç bireyler bence fazla kalmıyor. Ustabaşı olarak düşünelim mesela. Ustabaşı şu şekilde, ilk başta girdiğimde daha fazla zorlandım; çünkü bana mobbing diyeyim. Hayatımda hiçbir şekilde... Mobbingi ilk defa şu an çalıştığım iş yerinde gördüm ben. Örnek vereyim. Yeni bir birey geliyor iş yerine. Daha önce çalışan insanlar var. Genç olanlar girip hemen ayrılıyorlar iş yerinden. Yaş ortalaması 40 ve üzeri olduğu için insanlarla adaptasyonda baya zorluk çekiyoruz. Ben mesela yeni girdim iş yerine. Farklı bir bakış açısıyla bakıyorlar. İlk girdiğim ay kadınlarla erkekler aynı masada yemek yemiyorlardı. Bunu çok farklı şekilde karşılıyorlardı. Arkadaş ortamı olarak yaşça yakın olarak biz, kızlı erkekli grupça yemek yiyorduk. Mesela üniversitede olduğu gibi çay, kahve ve yemek yiyorduk. Kızlı erkekli gruplar tekstil şirketlerinde beraber asla yemek yemezmiş. Ben bunu ilk defa bu iş yerimde öğrendim. Çok garip bir şey ama ben bunu ilk defa bu iş yerimde öğrendim. Biz sürekli hep beraber, yakın arkadaşlarımızla beraber çalışıyoruz. Sürekli beraber yemek yiye yiye artık onlar da bize alışmaya başladılar. Çünkü akıllarında tek bir şey var, tek bir teori var, ona göre gidiyorlardı.” K6*

Aksi şekilde K10 ise kendinden küçüklerle çalışırken yaş farkının uyum sağlama ve anlayışı getirdiğini belirtmektedir:

*“Ben uyumluyum, sabırlıyım. Zaman zaman fikir ayrılıkları oluyor ama hepsi saygı çerçevesinde oluyor. Hiçbir sorun yaşamıyorum. Ama sorun yaşamamam hiçbir sorun çıkmıyor anlamında da değil. Tabi ki sorunlarımız oluyor, bir orta yolda buluşuyoruz. Sıkıntılı sorun yaşamıyorum açıkçası. Belirli bir yaşa da geldiğim için herhangi bir sıkıntı yaşamıyorum. Genelde hepsi zaten benden küçükler, onlar da anlayışlılar. Ben de onlara karşı anlayışlı ve saygılıyım. Saygı çerçevesinde, ben öyle gördüm öyle yetiştirildim. Onun içinde kimseyle sorun yaşamıyorum. Sıkıntı yaşadığım sorunum olduğu zamanlarda da açıkça dile getirebilen bir insanım. Bu şekilde çözüyorum sorunlarımı.”*

**K10**

## **b. İşverenle ilişkiler**

Kadın çalışanlar çoğunlukla işverenlerle ilişkilerinin iyi olduğundan söz etmektedir. İşverenlerle yani patronlarla ilişkilerin iyi olması; işten memnun olma, uzun süredir aynı iş yerinde çalışma gibi faktörlerle ilişkilidir.

*“İşverenle de iletişim ve ilişkilerimiz iyi, çok şükür.” K1*

*“İletişimle ilgili bir sıkıntım yok. İlişkilerimiz iyidir yani herkesle. Tutum iyi. Sen mutluyun zaten çok böyle saat gibi takıntın olmuyor. İş konusu, saat konusunda da çok zorlanmıyorsun. Gerekirse fazla da gideriz yani ama bana gerekmedi. Memnunsan kendinden de fedakârlık yapıp fazla da çalışabilirsin.” K9*

*“Şöyle bir şey söyleyeyim; patronumla ilişkim çok iyi. Kırk yıldır yanında olduğum için aşırı iyi.” K20*

K12 de işvereniyle iletişim ve ilişkisinin iyi olmasının özel işi veya çocuğuyla ilgili işleri olduğunda izin alırken kolaylık sağladığını ifade etmektedir:

*“İletişimimiz gayet iyi. Bu durum kolaylık sağlıyor. Ben sabah 8 akşam 6 üzerine çalışıyorum ama herhangi bir işim olursa işte küçük çocuğum var sonuçta. Kreşe gidiyor. O hastalandığı zaman izin alıyorum. Özel bir işim olduğu zaman iznimi alıyorum.” K12*

Aynı şekilde K16; özel bir iş olduğunda anlayışla karşılandığını, çalışma saatleri uzadığında mesaiye kalmaya zorlanmadığını ifade etmektedir:



*“Yani özel bir işimiz olduğu zaman anlayış gösteriyorlar. Normalde çalışma saatimiz sabah 8, akşam 6. İşin durumuna göre sabah 8- akşam 8 olabiliyor ama özel hayatımızda bir problemimiz, bir işimiz varsa anlayışla karşılıyorlar. Anında çıkabiliyoruz. Bir zorlama yok.” K16*

İşvereniyle ilişkileri iyi olmasına rağmen, kurumsal yapıda çalışıyor olma ve çalışma düzeninden dolayı işvereniyle çok fazla karşılaşmadığını belirten kadın çalışanlar da mevcuttur:

*“İşverenle ilişkilerim gayet iyi. Bir problem yaşamıyorum. İşverenimle iş saatlerinde karşılaşmıyoruz. Benim çalıştığım yer biraz kurumsal yer olduğu için alt birimlerle çok fazla alakası olmuyor fakat karşılaşıldığı zaman her hafta sonu müşterinin nasıl ortamı olduğunu sorar, bir rahatsızlığım varsa onunla alakalı sorular sorar. Yani sürekli ilgilidir, bir sempati halindedir.” K3*

*“17 sene çalıştım. İşverenlerimiz iyiydi, patronlarımız iyiydi. Biz fazla patronları göremezdik zaten. Yani iş saati olsun ustalarla, şeflerle çalışıyorduk. Yani patronları, şefler-ustalar görürdü. Onlardan iş alırlardı, bize iş yaptırırlardı.” K7*

Benzer şekilde K2 de hiyerarşik düzene göre işlerin yürüdüğünü ve işvereni görmeyi şu sözlerle belirtmektedir:

*“Yani işverenle de çok görüşemiyoruz. Büyük bir firma. Üç katlı bir binanın içinde. Yani bütün ürünün tamamıyla her şeyinin yapıldığı bir yer. Örnek vermem gerekirse bir bölümde kesiliyor kumaşlar, bir bölümde dikiliyor, bir bölüm satış bölümü. Yani yoğun bir yer olduğu için biz direk işverenle görüşemiyoruz zaten. Bizim başımızdaki sorumlu oluyor, müdürümüz var. Ondan sonra bizim başımızdaki ustabaşı olduğu için iletişimimiz kulaktan kulağa gibi gidiyor. Birebir görüşemiyoruz. Ama hani görüşmek istersek tabi ki olur ama her gün her şekilde görüşemiyoruz.” K2*

Kadın çalışanlar arasında birden fazla işverenin olduğu işyerlerinde çalışanlar mevcuttur. Birden fazla işverenin olduğu işyerlerinde patronlarla ilişkiler değişkenlik göstermektedir.

*“Patronlarında hepsiyle her şeyi paylaşamıyorsunuz. Bazıları da çok rahat. Mesela bir genel müdürümüz var, o mesela çok rahat. İşle ilgili, iş dışında neyse sıkıntın anlatabiliyorsun. O daha iletişime açık bir insan. Mesela diğer patronumuz öyle değil, diğer patronumuz çok iş odaklı. Yani kar odaklı, tam bir patron.” K15*

K18, patronlarının sevecen olduğunu belirtmesiyle birlikte iki patronun arasındaki tutarsızlık ve huzursuzlukların çalışanlara yansıdığını dile getirmektedir. Aynı zamanda işverenlerin çalışanlara karşı üstünlük kurma, çalışanlar arasında ayrımcılık yapma, çalışanların daha fazla alanda iş yapmasını isteme ve disiplini sağlama gibi davranışları; işveren ve çalışan ilişkisini olumsuz şekilde etkilemektedir:

*“Hani bir kere dokundun ya o işe, o senin işinmiş gibi bir hale getiriliyor. Yani işveren bunu düşünüyor senin için. Ne kadar çok alanda kullanırsa o kadar iyi. İki kişinin işini bir kişinin yapmasını istiyorlar tercihen. Yani disiplinli olmamızı bekliyor. Bizim orada sürekli bir müşteri alışverişi oluyor, ödemeler oluyor ve sürekli müşteriler geliyor. Bizim gibi işletmeler biraz laubaliliğe açık bir alan. Ama işveren müsamaha göstermiyor çünkü aynı ortamda bulunuyoruz zaten. Müdürün odası bizim odamızı da görüyor. Her hareketimiz onlar için çok önemli. Asla müsamaha yok.” K5*

*“Çok sert değil aslında ama bazen böyle üstünlüğünü göstermeye çalıştığı durumlar oluyor. Hani alınıyorsunuz, kırılıyorsunuz doğruyu söylemek gerekirse ama çalışıyorsunuz nihayetinde. Bir hedefiniz var. Mesela emekli olmak. Ama çok sıkıntı yok, idare ediyoruz. Çok büyük bir mesele yaşamadık şimdiye kadar.” K11*

*“Biz pek böyle bir araya gelip konuşmuyoruz. Ama bazen böyle ayrımcılık yaptığını hissediyorum. Kimini tutup kimini de tutmuyor. İnsan haliyle üzülüyor.” K19*

### c. İşveren ve çalışma arkadaşlarından kaynaklı sorunlar

Çalışan kadınlar, işverenleri ve çalışma arkadaşlarından kaynaklı zorluklar yaşadığını belirtmektedir. İş yoğunluğu, fazla mesai, yorgunluktan dolayı stresli olma, iletişim sorunları, anlayışlı olmama, huzursuzluk, gerginlik gibi durumlar yaşanan zorlukların nedeni olarak görülmektedir.

*“İşveren ve çalışma arkadaşlarından kaynaklı zorluklar yaşanıyor. Bazı şeyleri kimse istemez, alındığınız durumlar olabiliyor. Bazen kırıldığınız durumlar olabiliyor ama işte olduğunuz için bir yerden sonra görmezlikten gelebiliyorsunuz, yani idare edebiliyorsunuz.” K11*

*“İş yoğunluğundan dolayı işverenden ve çalışma arkadaşlarından kaynaklanan zorluklar yaşıyoruz. Mesailer de biraz bizi zorluyor. Çalışma arkadaşlarımız da işin yoğunluğundan ve yorgunluktan dolayı ister istemez stresli oluyor. Stresli olduğun zaman bazen ortam gerilebiliyor. Yoğunluk biraz insanı şey yapıyor.” K13*

*“Yani iş arkadaşlarımla tabii ki zorluklar oluyor, yani herkes anlayışlı davranmıyor. Ama patronumuz da zor bir adam. Yani öyle alışmış herhalde. İletişim kuramamaktan kaynaklanıyor ama idare ediyorum. O kadar kötü olsaydı birbirimizi idare etmezdik diye düşünüyorum.” K12*

K17, patronunun ve ustaların kendisini anlamadığını ve iletişim sorunu yaşadığını şu sözlerle açıklamaktadır:

*“Çok yaşadım. Ne patron seni anlıyor ne usta seni anlıyor ne kimse seni anlıyor. Bu iş yerinden iş yerine değişiyor, her yer aynı değil. Şu anki çalıştığım iş yerine geldim, rahatladım. Benim nasıl birinci sınıf iş yaptığım, kaliteli çalıştığım görülebiliyor, takdir edilebiliyor. Her iş yeri patronuyla ustasına göre şekil değiştiriyor. Bundan önceki iş yerimde patron ve usta tahammül edilemeyecek bir şekilde ne insanlıktan anlıyordu ne senin kalitenden anlıyordu. Hiçbir şeyden anlamıyordu. Ne bileyim çocuk olsa kendini anlatabilirdi ama koskoca adamlar ne üslup biliyordu ne bir şey. Yani yaşayacağım bütün kötülükleri yaşadım.” K17*

Yönetici pozisyonunda olduğunu ifaden eden K4 de kendisi yaşamasa da işyerinde işverenden ve şef pozisyonundaki çalışanlardan kaynaklı sorunlara şahit olduğunu belirtmektedir:

*“Her sektörde olduğu gibi bizde de var. Zorluk yaşıyor insanlarla, özellikle patronlar veya oradaki şeflerle. Benim çalışma sürecimde çok fazla sıkıntı olmadı çünkü hep yönetimdeydim ben. O şekilde hiçbir zaman ben kendi alt tabanımda çalışan insanı ezmedim ama ezenleri, ezdirenleri, ezilenleri gördüm. Şahidi olmuşumdur. Biz de zamanında aynı şeyleri yaşadığımız için kendi altımda olan stajyerlerime, kendi yanımda çalışan insanlara hiçbir zaman ben o şeyi yaşatmadım.” K4*

K7 ise işverenler ve çalışma arkadaşlarından kaynaklanan işyerindeki huzursuzluk ve gerginliğin nedenini müşteri talepleri olarak görmektedir:

*“Tabi ufak tefek yaşıyor. Şöyle söyleyeyim yeni müşteri olur, yeni müşterin sana bir model verir, bunu diyeceksin der. Onu sana verir, işi getirirler veya yanlış olmuştur. Bir kişi üç gün o işe uğraşmıştır. Yanlış olur, iştekiler bana gelir kızarlar. Mesela ben yanlış ilik açmışımdır veya yanlış düğme dikmişimdir. Yani öyle sıkıntılarımız oluyor. Huzursuzluk ve gerginlik oluyor. Mesela dikim de yanlış olur, müşteri onu beğenmez, teminatta istenilen kumaşı bulamayız falan. Böyle sıkıntılar yaşıyoruz yani. Tüm bunlarda zaten ustalar, şefler, işçiler yani bizler gerginlik yaşıyoruz. Bunlara müşteri talepleri sebep oluyor.” K7*

Çalışan kadınların anlatılarında çoğunlukla işverenden kaynaklı zorluklar yaşandığını belirtmektedir. Örneğin K8, işvereninden ve dolayısıyla çalışma ortamından kaynaklı zorluk yaşadığını ifade etmektedir. Anlatılarda işverenden kaynaklı zorluklar izin alma, ücret kesintisi, iş yetiştirme baskısı, fazla iş yapma beklentisi, işin yetişmesi için mola sürelerini azaltması olarak sıralanmaktadır. Konuyla ilgili diğer anlatılar aşağıda belirtilmektedir:

*“İşverenim açısından aşırı zorluk yaşıyorum. Çalışma arkadaşlarımla zaten hepimiz orada aile ortamında gibiyiz. Ama işverenimden kaynaklı problem yaşıyorum. İzin alma konusunda, ücretlerim konusunda. Örnek veriyorum mesaiye falan kaldığımız zaman araç ayarlama konusunda sıkıntı yaşıyoruz. Şöyle mesela dediğim gibi ücret kesintisi çok*

yapıyorlar. Örnek veriyorum ben mesela çarşamba günü işe gittim. Sabah gittim, öğlen 12'den sonra doktor randevum var. Öğlene kadar benim paramı yatırıyorlar, öğlenden sonra kesiyorlar. Bu birincisi. Ondan sonra işverenimle alakalı... Mesela baskı çok var. Bütün şirketlerde muhakkak baskı vardır ama ben baya sayısız şirkete girdim, üniversite hayatımda da çalıştım, lise hayatımda da çalıştım. Yani çalışma hayatına baya önceden başladım. Nasıl diyeyim tekstil firması, tekstillerde normal şirketlere göre daha fazla baskı var. Aşırı şekilde baskı var. Mesela bir işi yapıyorsun, senden ekstra bir şey bekliyorlar. Örneğin 2 saat içinde 500 tane işi mi ölçmen lazım. Bakıyorlar iş birikiyor biraz, bu sefer baskı, baskı baskı. Çabuk olun, haydi, iş yetişmeyecek. İş yetişmiyor, bu sefer senin molandan kısıyor. Molandan kısıyor ama sana ücret ödemiyor. Ekstra bir molaya da çıkarmıyor seni.”

#### **K6**

“Yani işverenimden kaynaklı şöyle mesela 10 birim mal üretebiliyorsak 15 birim sipariş almamıza izin veriyor. Ondan sonra iş vaktinde yetişmiyor falan. Yani patronların standart daha çok sipariş olsun, o zorlukları var.” **K15**

Anlatılarda işverenden kaynaklı yaşanan zorlukların ardından çalışma arkadaşlarından kaynaklı zorluklar yaşandığı ifade edilmektedir. Çalışma arkadaşlarından kaynaklı zorluklar iletişimden kaynaklı yanlış anlaşılmalara, kıskançlıklar, rekabet ortamı, iş paylaşımının adil olmaması, arkadaşlık ilişkilerinin iş ortamında suiistimal edilmesi, yaş küçüklüğü nedeniyle baskıya ve ayrımcılığa maruz kalma olarak sıralanmaktadır.

“Ekip arkadaşları olarak bazen çok aşırı sorunlar ve zorluklar yaşıyoruz.” **K3**

“Tabi ki. Sıkıntılar olmuyor değil, oluyor. İletişimden kaynaklı yanlış anlaşılmalara oluyor, kıskançlıklar oluyor, rekabet oluşuyor. Olmuyor değil oluyor.” **K9**

“Bende şöyle bir sıkıntı var; ben yanımdaki veya karşımdakine iş buyuramıyorum. Hani şunu yap, bu böyle olacak diyemiyorum. Bu sefer o işi kendi kendimi zorlayarak yapıyorum. Hani hem kendi işimi hem

*karşımdakinin yapacağı işi de kendimi zorlayıp yapıyorum. Kendim yaptığım için o beni çok zorluyor. Herhalde bu karakterle de alakalı. İş paylaşımının adil olmaması ile de alakalı. Hayır diyememek diye bir şey var ya insanlarda. Hayır diyemediğimiz sürece kendimizi ifade edemiyoruz herhalde. Hep karşı taraftan bir negatif elektrik alma tedirginliği yaşıyorum galiba. Herhalde ondan kaynaklı. Aman diyorum onun suratını çekeceğime ben yaparım diyorum.” K18*

K5, yakın arkadaşlık ilişkilerinin suiistimal edilmesi ve yaşının küçük olması nedeniyle çalışma arkadaşlarından kaynaklı zorluklarla yüzleştiğini belirtmektedir:

*“Ya her insan gibi hepimiz bir zorluk yaşıyoruz. Mesela çok yakın arkadaşım ve sürekli senden tevazu beklediğini düşün ve hep hata yaptığını düşün. Yani insanın belirli kısma kadar bir sabrı vardır. Bir yere kadar evet. Çalışma arkadaşlarımla yaş oranları benimle aynı ve bir tane daha kişi var benimle birlikte. Şu an biz sadece ön muhasebe, bir de bunun bir arka muhasebesi var. Daha ayrıntılı olan bir kısmı. Biz sadece faturalar, maaşlarla ilgileniyoruz, gelir-giderlerle uğraşıyoruz. Ama bir de bunun geri kısmı var. Yani şimdi sen yaş oranın küçük olduğu için onlara nazaran daha çok senin üzerinde baskı kuruluyor. İş yükü daha fazla yani stajyermiş gözüyle bakıyorlar.” K5*

Az sayıda çalışan kadın ise işveren ve çalışma arkadaşlarından kaynaklı zorluk yaşamadığını belirterek işvereni bire bir görmediğini ve yapı olarak uyumlu bir insan olduğu için herhangi bir zorluk veya problem yaşamadığını ifade etmektedir.

#### **d. İşveren ve çalışma arkadaşlarından memnuniyet durumu**

Çalışan kadınlar, çoğunlukla işveren ve iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmaktan memnun olduğunu ifade etmektedir. Memnun olma durumu; işi ve çalışmayı sevme, iş arkadaşlarını ve çalışma ortamını sevme, uzun süredir çalışılan işyerine aidiyet geliştirme gibi faktörlerle ilişkilidir.

*“Kesinlikle çok memnunum. Başta da söylediğimiz gibi işimi seviyorum. İşyerindeki arkadaşlarımızı da çok seviyorum. Yani ne pazartesi sendromu yaşarım ne başka bir şey yaşarım. İş gitmeyi seviyorum. Yani izin de olduğum zamanlar bir hafta izin şeysi geliyor ondan sonrası sıkılıyorum. Çalışmayı seviyorum çünkü.” K10*

*“Çok, çok memnunum çünkü ortamımız güzel, biz toplamda 20 kişi falanız. Şimdiye kadar bir problem olmadı benim açımdan.” K11*

*“Tabi ki memnunum. Memnum olmasam gerçekten 16 yıl, yaklaşık 17 yıldır burada olmazdım.” K14*

*“Çok memnumum 40 yıl. Çocukluğum geçti, gençliğim geçti, yaşlandım. Hala aynı yerdeyim.” K20*

İşveren ve çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan memnun olmanın yanında iş ortamında bazı patron veya patronlardan memnun olunmadığı da dile getirilmektedir:

*“Patronlarımızla çalışmaktan memnunum, patronlarımız iyi insan ama hani bizim başımızda çok memnun olmayan iş arkadaşlarımız da var.” K7*

*“İş arkadaşlarımdan memnunum. Patronlarımdan da memnunum. Rahatsız değilim. Patronlarımızın bir de ortakları var. İşte en büyük patron, o biraz ters olan en büyük patronumuz. O fazla kalmıyor zaten 2-3 saat uğruyor. Diğerleri iyi. Diğerleriyle iç içeyiz zaten.” K12*

K15 de patronunun sert olduğunu, kendisinin uzun yıllardır çalışması nedeniyle buna alışık olduğunu ifade etmekte, yeni işe başlayan biri olsa aynı patronla çalışmanın zorlayıcı olacağını belirtmektedir:

*“Yani ben iki türünü de gördüğüm için şu anda memnunum. Ben 2003’ten beri çalışıyorum. Bayağı uzun seneler olduğu için neyi, nasıl yöneteceğimi biliyorum ama hani şu anda yeni işe başlayan biri olsaydım o sert yapılı patronumla ya da iletişimi düşük olan patronumla çalışmak beni zorlardı.” K15*

K18 patronunun zam yapmamasından dolayı bozulduğunu ve hayat şartlarından dolayı çalışmaya devam ettiğini aktarmaktadır:

*“Patronlarımı aslında seviyorum ama mesela ben bugün zam istedim. Zam vermediler bana, zam kabul etmedi. Bizim küçük patronumuz. Ben o an saydım, saydım ve dedim ki benim şu an telefon borcum var. Telefon borcum bitsin çıkacağım dedim. Yani çok şükür aç değilim, açıkta değilim, niye çalışıyorum, niye bunların ağız kokularını çekiyorum dedim kendi kendime. Ama sonradan da dedim bu hayat şartları seni buraya kadar getirdiyse ufacık bir şeyde neden pes edesin, niye çıkasın dedim ve yılmadan devam edeceğim.” K18*

İşveren ve çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan memnun olursa dahi çalışma şartlarının ağır olması, iş yoğunluğu nedeniyle kendine vakit ayıramama gibi durumlardan memnun olunmadığı belirtilmektedir:

*“Yani iş yerim adına evet ama şartların çok ağır olduğunu düşünüyorum.” K2*

*“Yani ben işimi severek yapıyorum. Evet çalışmaktan da çok memnunum ama altını çizerek yoğun olduğumuz dönemlerde gerçekten çok yorulduğum zaman bu yoğunluk bitse de biraz kendimize zaman ayırabilsek diyorum.” K13*

Bazı çalışma arkadaşlarından memnun olmadığını belirten anlatılar da mevcuttur:

*“Hiç kimseyle dört dörtlük arkadaşlık kurulmuyor, dost olunmuyor kolay kolay ama ben patronlarımdan da ve ustamdan memnun olduğum için bazılarını hiçe saydım. Devam ediyoruz sıkıntı yok.” K17*

*“Ya belirli arkadaşlarımla memnunum, belirli arkadaşlarımla memnun değilim. Kriterlere göre değişiyor.” K9*

K6 ise pandemi döneminde yeni işe girmesinin de etkisiyle işinden memnun olmadığını, ancak şu an memnun olduğunu ifade etmektedir:

*“Açıkçası şu an memnunum. İlk zamanlarda çok mutsuzdum. Memnun değildim. Pandemi dönemindeydi. O zamanlar baya bir zorlandım. 2019'da falan pandeminin patlak verdiği dönemlerdi. Zorlandım bir daha iş bulamam kaygısıyla. Hiç memnun değildim. Hatta ağlaya ağlaya bile çalıştığım oldu işyerinde; çünkü bağırlıyor, fazla yükleniliyor*



*insanların üzerine. Ve hayatınızda ilk defa tekstilde çalışıyorsunuz. Ölçüm yapmayı bilmiyorsunuz. Modelistlik nedir bilmiyorsunuz. Onla alakalı yükleniyorlar, yükleniyorlar. En sonunda patlıyorsunuz. Sonradan artık zaten o patlama noktasına geldikten sonra benim bakış açım göre insan alışıyor. Ama açıkçası şu an memnumum iş yerimden.”*

**K6**

### **3. Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Etkisi**

#### **a. İşyerinde kadın ve erkek yoğunluğu**

Sanayi alanında çalışan kadınlara çalışma ortamlarında kadınların mı erkeklerin mi yoğunlukta olduğu sorulduğunda çoğunlukla kadın-erkek çalışan sayısının bölümden bölüme değiştiği belirtilmektedir:

*“Bölüm bölüm değişiyor, benim çalıştığım bölümde eşit gibi. Gözle görülür bariz şekilde kadın daha çok ya da erkek daha çok diyemem. Eşit gibi. Tam sayıyı bilemeyeceğim ama.”* **K16**

Anlatılardan erkek çalışanların yoğun olarak depo bölümünde çalıştığı anlaşılmaktadır. Konuyla ilgili K5; taşıma işlerinden dolayı depoda erkeklerin fazla olduğunu, müdürlerinin erkek olduğunu ve kadınların satış bölümünde yoğunlukta olduğunu belirtmektedir. Konuyla ilgili K8’in anlatısı şu şekildedir:

*“Benim alanımda kadın çok. Diğer depo bölümü falan oluyor, orada erkekler daha yoğunlukta oluyor.”* **K8**

Ofis kısmında kadın-erkek sayısının eşit olduğunu belirten K15; imalat kısmında erkeklerin, dekorasyon kısmında ise kadınların yoğunlukta olduğunu dile getirmektedir.

*“Ofis kısmında kadın-erkek sayısı eşit sayılır. Ama imalat kısmı sadece erkek. Dekorasyon kısmının çoğu kadın. Değişik. Bizim departmanımızda kadın erkek sayısı eşit gibi bir şey.”* **K15**

Bazı yerlerde erkeklerin bazı yerlerde kadınların yoğun olduğunu söyleyen K17 ise kadınların dikişte yoğun olduğunu belirtmektedir:

*“Erkekler ağırlıkta bizde, bazı yerlerde de kadınlar ağırlıkta oluyor. Dikişte kadınlar yoğun mesela.”* **K17**

Tam tersi şekilde K7 ise dikiş bölümünde erkeklerin yoğun olduğundan söz etmekle birlikte kadınların kontrol bölümünde fazla olduğunu aktarmaktadır:

*“Kontrol bölümünde genellikle kadın daha çok çalışıyor ama dikim bölümümüzde daha çoğunlukta erkek çalışıyor.” K7*

Çalışılan işyerinde kadın-erkek sayısının bölümden bölüme değiştiğinin söylenmesinin ardından erkek sayısının fazla olduğunu belirten anlatılar da mevcuttur:

*“Erkekler daha fazla. Biz iki kadınız.” K2*

*“Erkek ağırlıklı bir mağazayız biz.” K10*

*“Erkekler daha fazlalıkta.” K11*

Kadın çalışanların fazla olduğunu belirten anlatılar da mevcuttur. Örneğin K18; bölümlerinde 3 kadın, 1 erkek olduğunu ifade etmektedir. Sanayi alanında çalışan kadınlar tarafından kadınların tekstil ve paketleme bölümlerinde yoğun olduğu belirtilmektedir. Konuyla ilgili diğer anlatılar şu şekildedir:

*“Bizim garip bir şekilde kadın çalışanlarımız daha fazla.” K6*

*“Kadınlar daha yoğunlukta tekstilde, erkekler de var tabii.” K4*

*“Ben paketleme sistemindeyim. Kadınlar biraz daha önde. Erkekler de var. Mesela ben masada 10 kişiyle çalışıyorsam 3’ü erkek, diğerleri kadın.” K13*

Az sayıda sanayi alanında çalışan kadın ise kadın-erkek sayısının eşit olduğunu ifade etmektedir. Benzer şekilde kadın-erkek sayısının eşit olduğunu ifade eden K3, tekstil sektöründe kadın-erkek ayrımı olmadığını belirtmektedir:

*“Bu hemen hemen oran olarak aynı. Çünkü tekstil sektöründe kadın erkek diye bir ayrım olmuyor genellikle. Çamaşır ürettiğim için mesela bende 16 tane atölye var. 16 tane atölyede 160 kişi falan olsa bunun 80’i erkektir, 80’i kadındır yani. Yarı yarıya bir ortalaması var.” K3*

K9 ise işverenlerin bazı pozisyonlarda kadın-erkek sayısını eşitlemek istemelerini takdir etmektedir:

*“Bizim patronlarımız eşlerinin de etkisiyle pozisyonlarda kadın-erkek sayısını eşitlemeyi düşünüyorlar. O yönlerini takdir ediyorum.” K9*

## **b. Kadın ve erkeklere yönelik davranış biçimleri**

İşyerinde kadın çalışanlara ve erkek çalışanlara davranış biçimlerinde farklılık olup olmadığı sorulduğunda yoğun olarak herhangi bir fark olmadığı yanıtı verilmiştir. Örneğin K7; 15 erkek çalışanla birlikte 2 kadın çalıştıklarını, herhangi bir farklı davranış biçimiyle karşılaşmadıklarını ve sorun yaşamadıklarını belirtmektedir. Konuyla ilgili diğer anlatılar şu şekildedir:

*“Davranışlarda fark eden bir şey yok.” K1*

*“Yok öyle bir şey gerçekten, en azından benim çalıştığım iş yerimde öyle bir şey görmedim.” K14*

*“Hayır, kesinlikle yok.” K16*

K2 ve K10 ise fark bulunmadığını belirterek saygılı ve düzgün bir ortamda çalıştıklarından söz etmektedir. Yaş olarak büyük olmanın saygı görmeyi ve sevgi göstermeyi sağladığı ifade edilmektedir:

*“Farklılık yok. Gayet herkes saygılı, düzgün bir ortam.” K2*

*“Fark yok. Yani davranılıyorsa da en azından bizim işyerimizde böyle bir şey yok. Ben hepsinden yaş olarak büyük olduğum için hepsinden saygı görüyorum, onun karşılığında da hepsi benden sevgi görüyor. Onun için böyle bir sorun yaşamıyorum açıkçası.” K10*

K9 da fark olmadığını belirtmesiyle birlikte aynı pozisyonda hem cinsleriyle çalışmaktansa erkeklerle çalışmanın daha rahat olduğuna vurgu yapmaktadır:

*“Yok, öyle bir ayırım ve farklı davranma yok. Ama erkeklerle çalışmak daha iyi kadınlara göre. Yoğun kadın olmaması gerekiyor. Özellikle aynı pozisyondaysa bir arada çok kadın olmaması gerekiyor. O şekilde bana daha iyi oluyor.” K9*

K3, davranış biçimlerinde fark olmadığını ifade etmesiyle birlikte bir kadın olarak Güneydoğulu imalatçılarla karşılaştığında üretilen üründen dolayı rahat iletişim sağlayamadığını belirtmektedir:

*“Güneydoğulu imalatçılara gittiğim zaman oradaki imalatçılarda tabi ki bir kadın erkek ayrımı olmuyor ama üretmiş olduğumuz ürünlerle alakalı sorun oluyor. Yani bir iç çamaşır, biraz fantezi bir şeyle gittiğin*

*zaman erkekler için bunu göstermek, anlatmak ya da o ürünü dikmek...*

*Biraz sorun yaşıyorlar yani.” K3*

Kadın ve erkek çalışanlara davranış biçimlerinde fark olmasa da eğitim düzeyi farklı olan kişilerle iletişimde sorun yaşandığı, iyi çalışmanın görülmediği ve ayrımcılık yapıldığına dair anlatılar mevcuttur:

*“Fark yok. Sadece bazıları bulunduğu konumdan dolayı, biraz daha farklı davranıp bir şey söylediğin zaman sizin söylediğinizi önemsemediği olabiliyor. Bu da biraz insanı üzebiliyor ama ne yapalım. Herkes doktor, öğretmen olacak diye bir şey yok.” K11*

*“Çalışma durumuna bakarsak biraz böyle ayrımcılık yapılıyor. Mesela iyi çalışan vardır, kötü çalışan vardır her zaman işyerlerinde. Yani o iyi çalışanı gözüyle görmüyor, hakkını vermiyor.” K19*

Sanayi alanında kadın ve erkeklere davranış biçimlerinde farkın var olduğuna dair anlatılar da mevcuttur:

*“Tabi ki kadın ve erkeklere farklı davranılıyor. Belli oluyor zaten. Mesela bizim şirkete gelip herhangi bir şekilde araştırma yapılırsa zaten insanların yüzünden bile, bakış açısından bile anlaşılır. Bakışlardan anlarsın yani kadına mı erkeğe mi daha fazla değer veriliyor.” K6*

Kadın ve erkek çalışanlara davranışlarda farklılığın önemli bir etkeni de bedensel güçle ilişkilidir. K5, erkeklerin bedensel yük gerektiren işler yaparak yorulduğu için daha fazla maaş aldığını ve ayrımcılık yapıldığını dile getirmektedir:

*“Evet, düşünüyorum. Mesela kadınlarda bedensel olarak yük yok ya, maaş oranı daha az. Hani erkekler bedensel olarak, yük olarak yoruldukları için onlara daha çok ayrıcalık tanınıyor bu konularda. Örneğin şimdi ben ön muhasebedeyim, depodaki bir eleman olup benden yüksek maaş alanlar var yani. Bu bir ayrımcılık.” K5*

K4 ise erkeklere verilmesi gereken işlerin kadınlara verildiğini belirterek erkek gücü ile kadın gücünün aynı olmadığı ifade etmektedir:

*“Yani kadınlara ve erkeklere farklı şöyle davranılıyordu: Bir erkeğin yapacağı işi kadına da yaptırıyorlardı mesela. Kadın bir yere kadar kaldırabiliyor bir erkeğin yapacağı işi yaptığı zaman. Erkek gücüyle*

*kadın gücü aynı değil biliyorsunuz. O anlamda evet, öyle bir sistem vardı orada. Kadını erkeği yoktu anlayacağınız. İş işti yani.” K4*

K8 de kadın çalışanlara daha fazla bağırlı olduğundan, kadınların sessiz kaldığından ve kadınlara değer verilmediğinden söz etmektedir:

*“Evet, düşünüyorum. Kadınlara pek değer verilmiyor açıkçası. Daha çok bağırlıyor ve kadınlarda genel olarak susuyor, pek bir şey söylemiyorlar.” K8*

### **c. Sanayi alanında çalışan kadın olmak**

Sanayi alanında çalışan kadın olmanın olumlu ve olumsuz yönlerine bakıldığında çoğunlukla olumsuz yönleri olduğundan söz edilmektedir. Örneğin K3, kadın olmanın zorluğunu belirterek kendine vakit ayıramaması ve sosyal yaşantısının sınırlı olmasını şu sözlerle açıklamaktadır:

*“Şimdi bunu özel hayatımla birleştirecek olursam tabi ki bir kadın olarak ya da bir insan olarak kendime ayıracağım çok fazla bir zaman olmaması, artı sosyal yaşantının olmaması zaten onu kapsıyor. Yani hayatla zor mücadele ediyorsun bir kadın olarak. Böyle bir sektörde çalışırken birçok zorluklarla karşılaşıyorsun ama hepsini de üstlenmek, sırtlanmak zorunda kalıyorsun.” K3*

Toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı kadınlar işle birlikte annelik ve ev içi rolleri üstlendiklerini ve hem işte hem de evde çalıştıklarını belirtmektedir:

*“Kadın olmanın zorlukları; hem evde hem işte çalışıyorsun o zor oluyor.” K7*

*“Çalışan annesin. Başka türlü nasıl anlatılır; hani iş yerinde tempo; eve geliyorsun yemekti, çocuktü. O zorluyor, yoksa başka bir şey yok.” K12*

*“Eve geldiğimde evde iş yapmak zorunda kalıyorsun ya, o biraz zorluyor kadını. Yoksa çalışınca i gayet iyi. Sadece eve geldiğin zaman biraz zorlanıyorsun o kadar.” K13*

Aynı zamanda kadınların düşük ücretle çalıştırılması, erkeklerin yaptığı bedensel güç gerektiren işlere verilmesi, ekonomik zorluk nedeniyle çalışmak zorunda olan kadınlara fazla yüklenilmesi öne çıkan olumsuzluklar arasındadır:

*“İşyerinde kadın olmanın zorlukları var. Örnek veriyorum ütü falan yapılıyor. Genellikle tekstil ortamında ütüye eleman bulunmuyor; çünkü ütücülere verilen ücret aşırı düşük. Asgari ücretle hiçbir türlü çalışmaz yani. Şu anki asgari ücretle bile çalışmaz. Çünkü senin orada uyguladığın güç çok fazla. Uyguladığın güç aşırı fazla. Kadınlar, temizleme mi yapıyor; onları o işten alıyor, erkeklerin yaptığı işlere veriyor. Bu sefer de kadınlar zorlanıyor. Kadınların yapabileceklerini biliyorlar, bazıları da mecburiyetten çalışıyorlar. İşte o mecburiyetten çalışan kadınların zaten kim olduğunu biliyorlar. Paraya ihtiyaçları var, aile ekonomik durumları zaten çok kötü. Buna rağmen ben ne desem buna ses çıkarmayacak diyorlar. Onlara yüklenebildikleri kadar yükleniyorlar. Mesaiye bırakabildikleri kadar bırakıyorlar. Ben mesela paraya çok ihtiyacım var diyelim. Evliyim, çocuklarım var, eşim de çalışmıyor diyelim. Birisi bizim iş yerinde bu şekilde çalışıyor. Bizim müdürümüz, ustabaşımız biliyor bunu. Bugün mesai var diyor. Kalmak istemiyorum desen sana diyecek ki hani senin ihtiyacın vardı, hani eşin çalışmıyordu diyecek. Durumun şöyleydi, böyleydi. Kadın çalışan olarak gerçekten çok zor. Hele bir de ekonomik seviyen... Eşin çalışmıyorsa, çocuğun varsa ve hani okuryazarlığın düşükçe o zaman gittin demektir.”*

**K6**

*“Bazı ürünler taşınması gerekiyorsa biz de taşıyoruz. Orada bir iltimas tanınabilir diye düşünüyorum. Ama ayırt etmeksizin hepimiz taşıyoruz.”*

**K2**

K5 de kadınların çalışmak zorunda olduğu hissedildiğinde bu durumun kullanıldığını ve kadınların iş bulma oranının düşük olduğunu belirtmektedir:

*“Çalışmaya sen mecbur olduğunu hissettirdiğin anda yükleniyorlar. Erkeklerin bırakıp başka bir yerde iş bulma oranı daha yüksek ama kadınların öyle bir seçeneği yok. Bulamadığında ve mecbur çalışmak zorunda olduğun hissedildiğinde daha çok senin üzerine gelirler.”* **K5**

Ağır sanayide çalışmanın fiziksel olarak zor olduğu, erkeklerin yoğun olduğu ortamda bulunmanın kadınları zorlayacağı fakat aile ortamında erkeklerle bŸyŸmenin iş ortamı için avantaj sağladığı da ifade edilmektedir:

*“şimdi bizimki ağır sanayi diye geçiyor. Yani bŸyle daha çıt kırıldım, daha naif kadınların ağır sanayide çalışması bir miktar zor olabilir. Fiziksel zorlukları olur. Yani ağır sanayi erkeklerin çok olduğu bir yer. Çok bŸyle hanım hanımcık, çok bŸyle naif olduğun zaman zor olur. Bir miktar zorlar yani. Bir de řŸyle bir şey var; ben zaten ailemde abim var dŸrt tane, bir tane erkek kardeşim var. Erkeklerin içinde bŸyŸdŸđŸm için erkeklerle iletişim kurmak benim için zor olmuyor. Sıkıntı olmuyor. Mesela başka biri olsa belki ağır sanayide çalışmak istemez, stresten gelir gider, insan profilinden rahatsız olabilir ama ben kolay adapte oldum.” K15*

*“Ağır sanayi de çalıştığım zamanda hep ezilen kesim olmuş oluyorsun.”*  
**K3**

K9 ise yŸneticilerin erkeklerden olduğunu, kadınların yŸkselemediđini belirtmektedir:

*“Kadın yŸnetici olmalı, koruyucu olmalı. Yani kadın erkeklerden çok daha başarılı olabilir. Ama genelde erkekler için bŸyle bir ayrımcılık oluyor. Kadın yŸnetici olamıyor, yŸkselemiyor. Bunun biraz ŸnŸne geçilmesi gerekiyor.” K9*

Bir kadın olarak sanayi alanında çalışırken erkeklerle iletişim kurmanın zorluğu olumsuz bir yŸn olarak ifade edilmektedir. Erkeksi konuşmalara maruz kalmak ve kadınlardan emir almayı sevmeyen erkeklerle iletişim kurmak olumsuz yŸn olarak değerlendirilmektedir:

*“İş yerinde kadın olmanın zorlukları var. Hele ki erkek ağırlıklı bir mağazada olduğumuz için. Erkekler bazen kendilerini kaybedebiliyorlar. Yani kendi aralarında konuşurlarken farklı konuşmalar olabiliyor, bazen bizi unutabiliyorlar. Yani nasıl sŸyleyeyim; kŸfŸr anlamında bazen gençler kendilerini tutamayabiliyorlar. Sonra bir şekilde biz kendimizi hatırlatıyoruz tabi azınlık da olsak. Sonra bizi hatırlayınca birden toparlanıyorlar.” K10*

*“Mesela bazı densizler oluyor, kadından emir almayı sevmiyor. O zaman bazı zorluklar oluyor. Yani böyle kadından emir almak, kadının dediğini yapmak bazı insanlara ters geliyor. O zaman zorluk oluyor, bayağı oluyor.” K20*

Sanayi alanında bir kadın olarak çalışmanın olumlu yönleri ise kendi ayaklarının üzerinde durma, ekonomik özgürlüğünü kazanma, özgüven kazanma ve sosyalleşme olarak sıralanmaktadır:

*“Ben çalışmayı çok seven bir insanım, üretmeyi seven bir insanım, üretmeyen bir insanı sevmem. Kendini geliştirmek adına önemli. Ondan sonra bir kadın olarak ayaklarının üzerinde duruyorsun, sosyalliğin oluyor, kimseye ihtiyacın olmuyor, kendin yapıyorsun her şeyden önce. Kendin başarıyorsun. Kendi emeğini kazanmak, bu güzel bir şey. Kendi emeğini harcamak, kendi emeğinle bir şeyler yapmak, bir yerlere gelmek. Ben çıraklıktan tutun, müdürlüğe kadar gittim. Yani kendimi sadece bir alanda tutmadım, hep geliştirmeye çalıştım. Bunu da başardığımı düşünüyorum.” K4*

*“Kendine olan özgüvenin her zaman için bir üste çıkmış oluyor. Ayaklarının üzerine çok sağlam bastığından emin oluyorsun her şeyden önce. Kendi hayatını kendin kazanmış oluyorsun.” K3*

*“Kadın olarak çalışmanın olumlu yönü ayağının üzerinde durabiliyorsun. Kimseye muhtaç olmuyorsun, ekonomik özgürlüğün elinde oluyor.” K20*

K17 de çalışan kadın olmanın kimseye muhtaç olmadan yaşamayı, aile ekonomisine destek olmayı sağladığından ve özgüveni arttırdığından söz etmektedir:

*“Kimi kadınlar taşımak için dünyaya gelir, kimileri de taşınmak için. Benim vasfım taşıyıcı. Taşınan değilim. Bugüne kadar tırnağımla ekmeğimi hep kazandım yani. Kimseden ne eşimden, ne çoluktan, ne çocuktan ekme yemedim. Hep ben yedirdim. O yüzden ailemde güçlü bir ortam olması için havuz sistemiyle kalkıp mücadele edip kimseye muhtaç olmadan yaşama çabası... Bu zorluğu kabullenip o zorluğun içinde yoğrulmak. Ama şu an ufukum genişledikçe, gözlerim açıldıkça*



*bakıyorum ki çok daha güzel işler yapabilmişim. Ama bastırılmış bir ailede ancak bu kadar yol alabildik.” K17*

K11; çocuklarının küçüklük döneminde çalışmaya uzun süre ara verdiğini, sonrasında çalışmaya tekrar başladığını, çalışmanın özgüveni ve bağımsız karar verme özgürlüğünü arttırdığını ifade etmektedir:

*“Kadın olarak olumlu yönleri benim için çok fazla. Çünkü ben çocuklarımın döneminde çalışmadım uzun bir süre. Gerçekten kendimi bazı şeylerden o kadar kısıtlamışım, o kadar köreltmişim ki... Tekrar başlayınca çok özgüven oluyor. Eşine çok fazla minnet... Minnet demeyeyim biraz ağır olur ama her konuda kendi kararını vermede daha rahat oluyorsun.” K11*

K9 ise kadın olduğu için erkeklerden daha fazla saygı gördüğünü belirtmektedir:

*“Olumlu yönü sen kadın olduğun için erkek biraz daha saygılı oluyor.” K9*

#### **d. İşverenin kadın çalışanlara tutumları**

İşverenin kadın çalışanlara tutumlarına bakıldığında çoğunlukla cinsiyete dayalı bir ayrım olmadığı, kadınlara iyi davranıldığı, eşit tutum sergilendiği belirtilmektedir:

*“İyiyiz, bizim için tutumunda kadın ve erkek ayrım yok. Yapılan işi daha çok konuşuyoruz. Hani bu kişi şunu yapabilir, bu bunu yapabilir gibi.” K2*

*“İyi huyludur yani. Hiç saygılarını yitirmezler, müdürlerimiz de aynı şekilde. Bir şey olduğu zaman hemen uyarır. Hakkımızı falan korur yani.” K11*

*“Böyle cinsiyetçi değiller bizim iş yerindekiler. Çalışan erkek de olsa kadın da olsa onun gözünde bir bence.” K12*

K4 de çalıştığı firmalarda gözlemlendiği üzere kadın çalışanlara tutumların firmadan firmaya değiştiğini belirtmektedir:

*“İşverenlerde bu insanından insana, firmasından firmasına değişiyor. İnsanların hepsi aynı değil. İnsanların kadınlara bakış açıları herkeste aynı değil. Kimi çok destekleyici oluyor, destekleyici bir şeyle karşılaşıyorsunuz. Kimi de erkeklere daha farklı davranıp kadınları daha çok eziyor. Bazı firmalarda tam tersiydi. Erkeği kadını ayırmıyorlardı ve herkese aynı eşitlikte bakıyorlardı. Ve bende hiçbir zaman bir gazete ilanı veya böyle kulaktan duyma firmalara girmedim. Hep referansla gittiğim için, tanıdığım insanların önerdiği yerlere gittiğim için bir sıkıntı yaşamadım, çok şükür. Ve her gittiğim yerde de başarılı oldum, o insanlarda bana karşı çok saygılılardı, öyle bir sıkıntı yaşamadım yani.”*

**K4**

Kadın çalışanlara öncelik veren ve ön planda tutan işverenler de mevcuttur:

*“Kadınlara her şekilde daha öncelik tanıyan bir insan. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü falan kutlanıyor. Onlarda da önemseyen bir insan. Yani hediye falan dağıtabiliyor. Kadınlara o konuda daha öncelikli.”* **K5**

*“Daha ayrıcalıklı oluyoruz. Bir de sayımız az olduğu için müdürümüzün kadınlara karşı tutumu daha farklı oluyor. Daha anlayışlı, biraz daha ilgisi fazla oluyor. Özeni daha fazla oluyor yani. Onun için memnunuz halimizden. Yani çok büyük bir ayrıcalık yok. Zaten ayrıcalıkta istemiyorum kendi adıma. İstemem de zaten. Sonuçta ben işimi yapıyorum. İşimi yaptığım sürede de kadın olmuşum erkek olmuşum hiç fark etmez. Bunu da karşı tarafa hissettiririm yani.”* **K10**

*“Yani çok olumlu. Kadınları bir tık daha önde tutuyor diyebilirim.”* **K16**

Kadın çalışanlara yönelik kötü tutum sergilendiği de belirtilmektedir:

*“Açıkçası kadın çalışanlara yönelik tutum hiç iyi değil. Çünkü eşit davranıyor mu desen bana kesinlikle eşit davranmıyor. Eleman ayırıyor mu desen tabi ki de ayırıyor. Konumdan konuma da eleman ayırıyor. Mesela bir beyaz yaka bizim bölüme geldiği zaman bir beyaz yakaya davrandığı gibi mavi yakaya asla davranmazlar.”* **K6**

*“Genel olarak kadınlara bağıyor. Bir iş yaptığı zaman, anlamadığı zaman direk bağıyor yapacaksın, edeceksin tarzında.”* **K8**

#### 4. Mesleki Deneyim ve İş Tercihinin Etkisi

Sanayi alanında çalışan kadınların mesleki deneyimi iş yaşamındaki zorluklarla baş etmeye katkı sağlamaktadır. Örneğin cam fabrikasının dekorasyon bölümünde çalışan K16; işe girdiğinde hiç bilgisi olmadığını, zorlandığını, zamanla tüm ince bilgileri öğrendiğini ve böylece zorluklarla daha kolay baş edebildiğini ifade etmektedir. Aynı zamanda sektörün farklı bölümlerinde çalışmak; sektörü tanımayı sağlamakta, mesleki deneyimi arttırmakta ve kadınların özgüven kazanarak iş yaşamındaki zorluklarla baş edebilmesine katkı sunmaktadır. Örneğin tekstil sektöründe ütü paket bölümünde çalışan K2 ve dikim bölümünde çalışan K7'nin anlatıları şu şekildedir:

*“Bu bölümde 1 yıldır çalışıyorum ama normalde 15 yıldır yine tekstille alakalı ama farklı bir bölümde çalışıyordum. Evet, bu kadar yoruluyorum, zorlanıyorum. Bazen emeğimin karşılığını alamadığımı düşünüyorum. Hayat şartları çok pahalı. Daha fazla hak ettiğimi düşündüğüm günler de oluyor. Ama şöyle bir şey var; her gün yeni bölümden yeni bir şeyler daha katmaya çalışıyorum, yeni şeyler öğrenmeye çalışıyorum. Dediğim gibi ben perakende bölümündeydim. Mağazada ürün satıyordum. Daha sonra internet bölümünü görebildik. Şimdi en son ütü pakete geçtim, oradaki her alanı tek tek öğrendim. Kendimi daha donanımlı hale getirdiğimi düşünüyorum. Hani o piyasada neler öğrenilmesi gerekiyorsa hep üzerine bir şeyler eklemeye çalışıyorum. Bunlar da tabii mutlu ediyor insanı, başarı güzel şeydir.” K2*

*“İlk girdiğinde iş yerine bir şey bilmiyorsun. Bir şey bilmediğinde çaba gösteriyorsun. Hani şöyle öğreneyim, böyle öğreneyim, işin daha kolayını zorluğundan sonra görüyorsun. Bizim oraya el işçisi olarak başladım, temizlemeci olarak başladım. Sonra şefler, ustalar bakınca ilik düğmeye alıştım, ilik düğmeci oldum. Sonra kontrole geçtim, kontrol yaptım. Sonra da dikiş dikmek bana katkı sağladı. Sektörü tanıdım, işi öğrendim.” K7*

Benzer şekilde tekstilde çocuk giyim bölümünde çalışan K20 ve ütü paket bölümünde çalışan K18 de mesleki deneyimin pratikliği arttırdığı ve işyerinde fikirlerin daha çok değer görmesini sağladığını ifade etmektedir:

*“Ben işe girdiğimde 12 yaşındaydım, ortaokulu bitirdim. Dikiş nakış kursuna gittim, ondan sonra bu işe başladım. Aşağı yukarı 20 yaşında falan modelist kursuna gittim, yani tek bir yerde kalmadım. Ondan sonra ütü paket bölümünde çalıştım, makine bölümünde çalıştım, kesimhanede çalıştım. Yani şu anda modelimi dikerim, modelimi yaparım, kalıbımı çıkarırım, kesimimi yaparım. Tekstil alanında ne varsa hepsini yapabilirim. Yani kendimi geliştirdim. Sen deneyimli olduğun için her konuda fikir verebilirsin, karşı taraf sana yorum bile yapma hakkına sahip olmuyor. Hep senin dediğin oluyor. Senin kadar bilgisi yoktur, işin A’dan Z’ye her şeyini biliyorsun. Sıfırdan biliyorsun, sadece kumaşı dokumuyorsun. Her şeyini yapıyorsun. Karşı taraf sana hiçbir şekilde yorum yapamaz, hakkı yoktur.” K20*

*“İlk ortaokuldan çıktıktan sonra yine ben bu tarz işlerde kısa süreli çalışmıştım. Deneyimle çalıştığım işe daha kolay adapte olabiliyorum, işimi daha iyi, pratik yapıyorum. Pratik anlayışı çok önemli. Yani bir işte en basit olanını düşüneceksin. Bu işi bitmiş haliyle düşüneceksin ne olursa olsun. O bitmiş halini düşündüğün zaman insan o işleyişi daha kolay çözüyor. O yüzden kolay halledebiliyorum işlerimi.” K18*

Kadın olarak tekstilde çalışmak zor olmasına rağmen mesleki deneyimin iş ortamını tanımayı, yapılan ayrımcılıklarla baş etmeye olanak tanıdığı ve iş pozisyonunu yükselmesine katkı sağladığı belirtilmektedir:

*“Ben 1987’de hatta 1986’da bu işe başladım. Çok iyi insanlarla karşılaştım. Benim halen görüştüğüm insanlar, beni yetiştiren insanlar. Ben x diye bir modelist kursu vardı, kalıp kursu vardı. Oradan mezun oldum. Ondan sonra da çok iyi firmalarda, çok iyi insanlarla karşılaştım ve benim büyümemi de benim yetişmemi de desteklediler. Hala görüştüğüm insanlar onlar. Yaklaşık 30 yıl boyunca bu işin içindeydim. Çıraklıktan tutun, müdürlüğe kadar geldim. Tabi ki sıkıntılar oldu. Mutlaka olmuştur. Öyle herkes dört dörtlük değil. Bir kadın olarak zor şeylerle karşılaşıyorsunuz. Türkiye şartlarında insanların bakış açısı, insanların kadınlara karşı bakış açıları; yani biliyorsunuz Avrupa gibi değil. Maalesef ki değil.” K4*

*“Ben 25 seneyi aşkın tekstilde çalışıyorum. Usta bir makineciyim. Bu tekstil işi kadınlar için çok zor bir meslek aslında. Daha önce zorluklar yaşadım ben. Yaşamadım dersem yalan olur. Ayrımcılık yapanlar oldu, çok böyle kavga gürültü olan yerler de oldu. Zamanla işi öğrendikçe bu ayrımcılıklarla da baş edebildim. Biraz güçlü olmak lazım bu konularda.” K19*

Bununla birlikte bir temizlik firmasında saha satış destek uzmanı olarak çalışan K9 ise birkaç farklı işi üstlendiği için yöneticilerin kendisini yükseltmek istemediğinden söz etmektedir:

*“Buraya böyle normal bir satış elemanı gibi başladım ben. O zaman çoğu şeyi baştan öğrendim. Firmanın kuruluşundan beri varım. Burada yükselmeden önce ben aslında birçok görevi, 4-5 tane bir anda bitirdiğim zamanlar oldu. Yükselmememin sebebi de yöneticiler tarafından engel konuyor. Neden konuyor? Bu işi yapan yükselirse, başka bir iş yaparsa ben bu işi kime yaptıracağım gibi mantıkları oluyor. 3 kişilik iş vereyim ki daha çok gider olmasın departmanında diyorlar. Olduğum pozisyonda da kaldım yani. Birçok zorluk yaşadım.” K9*

Farklı sektörlerde kazanılan deneyim ve iş tecrübelerinin de tekstil alanında yaşanan zorluklarla baş etmeyi sağladığı, deneyimin artmasıyla ekonomik kazancın da arttığı ifade edilmektedir:

*“Ben 13 yaşında ilk iş hayatına başladığım zaman B. Motor diye ağır sanayide çalışmaya başladım. Burada çok ağır şartlar altında çalıştım. Yaş ilerleyince daha sonra tekstil sektörüne geçtiğimde ağır sanayide çalışmanın koşullarının daha ağır olduğunu, tekstilde çalışma saati ne kadar uzun olursa olsun genel olarak bu kadar çok yormadığını ve bu kadar çok ezilmediğimi fark ettim. O da benim için bir deneyim oldu. Burada bir süre kontrolde çalıştıktan sonra bana dediler ki sen kontrolde çok fazla geldin, biz seni sahaya alalım. Sahaya alınca biraz ekonomi değerler de gittikçe artmaya başlayınca bu defa sahada yönetici olarak çalışmaktan çok büyük bir keyif aldım. Yani işçi statüsünden kopup biraz idari kadro, yönetici kısmına geçtiğim zaman orada ekonomik olarak da maaş arttı.” K3*

Mesleki deneyim kadın çalışanların kişilik özelliklerini ve iletişim becerilerini de etkilemekte ve çalışma yaşamındaki zorluklarla baş edebilmesine katkı sunmaktadır. Sanayi alanında bir firmada telefon santrali operatörü olan K8; mesleki deneyimle çekingenliğini attığını, iletişim becerilerini geliştirdiğini ve işyerinin kendisine bir okul gibi katkı sağladığını belirtmektedir:

*“Eskiden daha çekingendim, bir kelime edemiyordum ama şimdi kendimi aştım. Bir okul gibi görüyorum burayı. Deneyim kazandım. İnsanları tanıdım, iş anlamında kendimi çok geliştirdim. Çok büyük katkıları oldu. Yani daha atılgan oldum, kendimi geliştirdim. İki kelime edemiyordum, daha çok konuşmaya başladım. Utangaçlığımı yenmiş oldum. İnsanlarla iletişimim daha fazla iyi olmaya başladı.” K8*

Lisans mezuniyeti de kadın çalışanları ve işyerindeki davranışlarını şekillendirmekte ve zorluklarla baş etmeyi kolaylaştırmaktadır. Sosyal hizmet mezunu olan K6, sosyal hizmet lisans eğitimden dolayı çalıştığı yerde arkadaşlarını hakları konusunda bilgilendirdiğini ve boşanmış kadın iş arkadaşına destek sağladığını belirtmektedir:

*“Ben ilk başta baya bir zorlanmıştım bu işe girerken. Sonra zaten sosyal hizmet okuyorum, ondan dolayı aşırı sabırlı bir insanım. Haddinden fazla sabırlı bir insanım. Artık insanlara şu şöyle olacak, bu böyle olacak, böyle haklarınız var, şöyle haklarınız var diye anlatıyorum ve bizim iş yerinde çoğu kadın. Boşanmış kadın. Çoğu evli değil. Boşanma oranı daha fazla bizim iş yerinde. Parçalanmış aileden gelenler çok fazla. Özellikle 1 ay önce bir arkadaşım girdi. Parçalanmış bir aileden geliyor. Kendi mesleki bilgilerim, sosyal hizmetten ona ne kadar aktarabilirsem o kadar aktardım. Hani etkilenme durumu evet, oluyor ama sabır ve mesleki bilgiler ona da etki ediyor. O da kendini terapide gibi görüyor ve rahatlıyor.” K6*

Kadın çalışanların sanayi alanında çalışmayı isteyerek mi tercih ettikleri sorulduğunda yanıtların yarı yarıya değiştiği görülmüştür. Anlatıların yarısında kadınlar; şu anda çalıştığı işlerini isteyerek tercih etmediğini, çalışmak zorunda kaldığını belirtmektedir. Çalışmak zorunda kalmanın ana nedeni geçimi sağlamak ve kendi ayakları üstünde durabilmektir:

*“Açıkçası isteyerek tercih etmedim. Pandemi durumunda anaokulunda çalışıyordum, özel eğitimde çalışıyordum daha doğrusu. O da pandemi nedeniyle kapanınca baktım bütün özel eğitimler, anaokulları kapalı. Çoğu işyeri, özel okullar bütün işçilerini çıkarıyor. Çıkardıkları zaman da bizi almayacakları zaten ortada. Ailemden destek almadan kendi ayaklarım üstünde durabilmek için girdim.” K6*

*“Bundan 8 yıl öncesinde evliydim. Ayrılmamıştım. Maddi anlamda sıkıntılar yaşıyordum. O yüzden işe girip çalışmam gerekiyordu. O zaman benim oğlum küçüktü, 1.sınıfa gidiyordu. Tek başına bırakmak zorunda kaldım. Ablaları vardı ama okula gidiyorlardı. Çalışmak zorunda olduğum için başladım. İlk kez çalışmaya başlamıştım, en azından kendi ayakları üstünde durabilen bir insan oldum. Yani insanın öz güveni yerine geliyor bu şekilde.” K13*

*“İsteyerek tercih edeceğimi hiç sanmıyorum ama işte maddi bakımdan mecburdum çalışmaya. Geçinmek için. İstanbul gibi bir yerde yaşıyorum. Çok zor hayat, mecburuz.” K19*

Benzer şekilde K17 de başlarda eşinin kendisini çalıştırmak istemediğini, çocuklarının çırak olarak işe girdiğini, kendisinin buna karşı çıktığını, sonrasında ailesine ekonomik olarak katkı sağlamak amacıyla işe başladığını belirtmektedir:

*“Mecburiyet. Çalışmak istiyorum, eşim çalıştırmıyor, işe gidemezsin diyor. Kendisi de çalışmıyor. Kadın çalışmaz. Kadın çalışmazsa o zaman sen yap. İki erkek çocuğum bir çırak maaşıyla eve ekmek getirmeye başladılar. Aç mısın açıkta mısın da çocukların ekmek getiriyor. Ya bu çocuklar okuyacak, okumadan geçtik işe başladılar. Bu çocuklar evlenecek, askere gidecek, biz bunlara ne yapacağız... Velhasıl 3 yaşında kızım vardı, emziriyordum. Gidebilecek hiçbir kapım yok, işim yok, gidemiyorum. Evden çıkamıyorum. Attım kendimi tekstile. Zor şartlarda orada vasıflı olmak için elimden geleni yaptım. En azından ben evimi, çoluk çocuğumu bırakıp gidiyorsam maaşım artsın, evin ortamı düzelsin diye. Giriş o giriş, o gün bugün gece gündüz çalışıyorum.” K17*

K3; eğitilmiş olmadığı için iyi bir yerde çalışmadığını ve tekstilde mecburen çalıştığını ifade ederken, K10; ablasını kaybetmesi sonrasında işe isteyerek başladığını aktarmaktadır.

Anlatıların diğer yarısında kadınlar şu anda çalıştığı işi isteyerek tercih ettiğinden söz etmektedir. İsteyerek tercih etmenin kişinin işe ilgi duymasına, işi sevmesine ve keyif almasına bağlı olduğu görülmektedir:

*“Ben ilk bu mobilya alanına isteyerek girdim. Ben hep bu alandaydım, hep burada kaldım 7 yıl boyunca.” K12*

*“Mezundum, iş arıyordum. Böyle ortamda iyiydi. Normalde de el sanatları olan bir işe, dekorasyona ilğim vardı. İsteyerek seçtim cam fabrikasında çalışmayı.” K14*

*“Ben zaten baştan kendim mezun olduğumda üretim yapan bir yerde çalışmayı, insanların birbirine daha abi abla yakınlığında olduğu, daha samimi iletişim olduğu bir yerde çalışmayı istiyordum. Bir önceki firmam da aynı sektördeydi. O yüzden şikâyetim yok, benim kendi karakterime uygun bir iş. O yüzden mutluyum. Satışı da istiyordum zaten, ihracat satışı olmasını da istiyordum. Ben ilk işime girdiğimde onlar da ihracata yeni başlamışlardı. Ben büyüdüm, firma büyüdü, ihracat büyüdü falan. Gayet keyifliyiz yani.” K15*

*“Benim ablam terziydi. Bizim böyle el işine çok yatkınlığımız vardı. Ben terziliği severek yapıyorum zaten. Ben işimi o kadar çok seviyorum ki istesem 12-1’e kadar çalışan bir insanım normalde. Yorulmam ben çalışırken. Hiç yorulmam.” K20*

K18 de başlarda aile ekonomisine katkı sağlamak için işe isteyerek girdiğini, annesinin vefatından sonra da çalışmanın kendisine iyi geldiğini ifade ederken; K4 okulda öğretmeniyle yaşadığı problem sonrasında eğitime devam etmek istemediğini ve isteyerek işe girdiğini aktarmaktadır. K11 ise evlendiğinde işi bıraktığını, çocukları olduktan sonra daha rahat bir iş isteyerek tekstil mağazasında işe girdiğini ifade etmektedir:

*“Şimdi benim normalde mesleğim bu değildi. Evlenmeden önce çalışıyordum. Sonradan çocuklar olduktan sonra dedim ki artık böyle bir işe gireyim. Bu daha rahat geldi bana.” K11*



## 5. Temel Haklara Erişim ve İşveren Desteğinin Etkisi

### a. Temel haklarını bilme ve haklara erişim

Sanayi alanında çalışan kadınlara temel haklarını bilip bilmedikleri sorulduğunda çoğunlukla haklarını bilmedikleri anlaşılmaktadır:

*“Aslında temel haklarımın ne olduğunu bilmiyorum. Emekli olduğum için, şu an emekli bir çalışan olarak temel haklarımın ne olduğuna dair hiçbir fikrim yok.” K3*

*“İnan ki çoğunu bilmiyorum.” K19*

Temel haklarını bilmediğini belirten K1 ve K9, aynı zamanda bu haklara erişemediklerini de dile getirmişlerdir:

*“Yok, hiçbir hakka erişemiyoruz.” K9*

*“Yok. Burada hiçbir hakka ulaşamıyoruz. Uzun çalışıyoruz, sabah gelip akşam çıkıyoruz.” K1*

Sanayi alanında çalışan K2 ve K18 temel haklarının neler olduğunu bilmediklerini ancak öğrenmek istediklerini belirtmişlerdir:

*“Temel haklarım nedir gerçekten bilmiyorum. Hiç öyle hukuki şeyle bir mücadelem olmadı. Sabah gidiyorum, akşam geliyorum, saatimi dolduruyorum. İşimi iyi yaptığıma inanıyorum, paramı alıyorum, tamam. Onun dışında haklarımla alakalı bir bilgim yok. Bilmek tabii ki isterdim güzel olurdu ama yok.” K18*

*“Hayır. Yani açıkçası çok fazla bilmiyorum. Bilmek çok isterim. Biz Türk toplumunda da biliyorsunuz kadınlar olarak kadın haklarının bile neler olduğundan haberdar değiliz. Gerçekten bilmiyorum ve bilmek isterim açıkçası.” K2*

Sanayi alanında çalışmaya başladığı ilk yıllarda temel haklarını bilmediğini söyleyen K10, çalışıkça temel haklarının neler olduğunu öğrendiğini söylemiştir:

*“Tabii ki ilk zamanlar çok bilmiyorsun. Yani öğrene öğrene oluyor. Bir de kurumsallaştıktan sonra daha farklı oluyor her şey. Daha yeni öğrendiğimiz şeyler de oluyor. Yeni öğreneceğimiz şeylerde vardır*

*mutlaka. Ama genel anlamda bilmem gereken her şeyi biliyorum. Onlara hakimim yani.” K10*

Haklarının neler olduğunu bilen ve bu haklara eriştiklerini dile getiren ifadeler de mevcuttur:

*“Yani biliyorum, evet.” K14*

*“Temel haklarımızı biliyorum yani yeterince bildiğimi düşünüyorum.” K16*

Sigortasının düşük maaş üzerinden yatırıldığını dile getiren K4; temel haklarının neler olduğunu bildiğini söylerken, K11 ise araştırmalar-okumalar yaptığını ve hakkını savunduğunu dile getirmiştir:

*“Tabi ki biliyorum. Kendim işçinin ne kadar ezildiğini, işçinin haklarının ne olduğunu, bunların hepsini biliyorum. Tabi ki her girdiğim firmada kendi haklarımı arıyorum ben. Hiçbir şekilde patronum ne söylerse kabul etmiyorum hemen. Kendi haklarımı savunarak o hakkımı istiyorum. Ama sadece bu sigorta konusunda... O gençliğin vermiş olduğu şeyle hiç bakmamıştım. Ne üzerinden yatırıldığına bakmamışım. Hepsini düşük maaş üzerinden yatırmışlar. Şu an mesela keşke bunun üzerinde dursaydım diyorsunuz. Emekli olduktan sonra anlıyorsunuz yani. Onun dışında da tabi ki haklarımı biliyordum.” K4*

*“Ben aslında bu konuda çok araştırıyorum. Ama bazı şeyleri bilemeyebiliyorum. Bazen soruyorum, hatta şirketten bir şey eksik yattıysa ya da bir şey ters gittiyse önce araştırıyorum, internetten falan bakıyorum. Çünkü şu an firma olduğu için çok fazla sıkıntılar yaşayabiliyorum. O yüzden direk şirkete bağlı olduğum zaman muhatap olacağım insanlar çok fazla oluyor. Firmada öyle olmuyor, o yüzden hep bu konuyla ilgili çok okuyorum. Onları araştırıp böyle aradığım zamanda zaten karşı taraf şaşıyor bazı şeylere. Hakkımı ben arıyorum yani. Bırakmak istemiyorum.” K11*

K17, temel haklarını bilse dahi küçük işletmelerde çalıştığı için haklarıyla ilgili çok fazla bilgi sahibi olmadığını belirtmektedir:

*“Hep böyle sosyal hakları olmayan yerlerde çalıştım mecburiyetten. Mahallede, merdiven altı denen esnaflarda, küçük imalat atölyelerinde çalıştım. Evde sorumluluğum olduğu için evden uzaklaşamadım, gidemedim. O yüzden bu konularda haklarımı bilsem de telaffuz edecek kadar bir bilgim yok.” K17*

Haklarını bilen ve yeri geldiğinde hakkını aramaktan vazgeçmediğini ifade eden K6 ise haklarını savundukları noktada işten çıkarılma korkusu yaşayan çok çalışan olduğunu dile getirmektedir:

*“Yani bir işçi olarak bizim bölümde haklarımın neler olduğunu çok iyi biliyorum. Örnek verecek olursak en son salı günü işyerimiz tatil edildi ve ücret kesintisi olacak. Bunların kesinlikle böyle bir şeye hakkı olmadığını ben gidip insan kaynaklarına bizzat kendim söyledim. Diğer çalışanlar, orada baya bir eski çalışanlar var, hani işten çıkarılma korkuları var. Hiç kimse hiçbir şekilde itiraz etmiyor. Örnek vereyim ustabaşıma mesela benim ücretimi kesme gibi bir hakkınız yok dedim. Orada bana söylenen lafi aynen tekrar ediyorum: Kimse gelip bize hiçbir şekilde böyle bir şey söylemedi, sen neden itiraz ediyorsun. Evet, hakkım ve diğerleri beni ilgilendirmiyor. Evet, aynı ortamda çalışıyoruz ama ben onlardan sorumlu değilim. Çünkü neden, onlar eğer benim hakkımı savunmuyorsa ben de onların hakkını... Aslında haklarını savunmam lazım ama şöyle bir şey de var: İşten çıkarılma korkusuyla hiçbiri ortak hareket etmiyor. En büyük etki bu. Özellikle eğer tekstil şirketinde 5 yıldan fazla çalışıyorsan zaten bu korku bütün çalışanlarda var. Tazminatını vermezler, beni işten çıkarırlar. Özellikle e-ticaret işinde depoda çalışan biri mesela zam istedi, patron vermedi, patronla tartıştı. Kara listeye alınma durumu da oluyor yani bankalarda olduğu gibi. Yani ondan korkan çok insan var.” K6*

#### **b. Haklara erişimde işveren desteği**

Sanayi alanında çalışan kadınlar işverenleri tarafından maaş, avans talepleri veya izin alma konularında yeterli desteği görebildiklerini ifade ederek bu haklardan faydalandıklarını söylemişlerdir:

*“Destek görüyoruz. O konularda yararlanıyoruz.” K1*

*“Kesinlikle yararlanıyoruz. Bizim mağazada özellikle aile gibi olduk artık. Zamanımızın büyük çoğunluğu orada geçtiği için böyle bir kısıtlama yok. İşimiz olduğu zaman izin alabiliyoruz. Bir problemimiz olduğunda alabiliyoruz. Bunla ilgili hiçbir sorun yaşamadık. Ben değil sadece bütün arkadaşlarım içinde geçerli bu. Her zaman bir tolerans vardır. Yeter ki bunlar suiistimal edilmesin. Ama sadece mecbur kaldığım zamanlar izin aldım. O yüzden hiç sorun yaşamadım açıkçası.” K10*

*“Bugüne kadar kendi adıma da söyleyeyim, çalışma arkadaşlarım adına da söyleyeyim her zaman yardımcı olunuyor.” K14*

*“Sonuna kadar. Sonuna kadar ellerinden geleni bütün desteği gösteriyorlar.” K16*

Kendisinin şimdiye kadar izin istemediğini belirten K13, çalışma arkadaşlarının izin aldıklarında ya da raporlu olduklarında işverenleri tarafından yeterli desteği gördüğünü söylemiştir:

*“Ben hiç kendim istemedim de verdiğini duydum. Zaten rahatsızlık duyduğum zaman, raporlu olduğum zaman, raporunu getiriyorsun; işverene veriyorsun. Problem olmuyor. Avans isteyenler olduğunu da biliyorum. Verdiklerini de biliyorum ama ben kendi şahsım adına hiç öyle bir şey istemedim.” K13*

K9 da destek sağlandığına ancak iş yapan çalışanlara yöneticileri tarafından izin alma ya da hasta olma durumlarında müsaade edilmediğine vurgu yapmıştır:

*“Onların hepsini sağlıyorlar fakat bizimki büyük bir şirket olduğu için işverene gelene kadar birçok yerden geçiyor. Orda aksamalar oluyor. Tıkanmalar oluyor. Tamamen yönetici odaklı kurumsal firmalar. Yani onun çok işini görüyorsan fazla izin vermek istemez, işini döndürmeye bakar. Senin başarını kendi departmanının başarısı olarak göstermek ister. Fikirlerini alır, fikirlerini satar senin.” K9*

İmkanlardan faydalanamadığını belirten K3, avans talep ettiklerinde olumsuz cevap aldıklarını dile getirirken; K17 ise hastane izinlerinden sonra maaşlarının kesildiğini söylemiştir:

*“Yok, hayır. Biraz katı kurallı, o yüzden avans falan isteyemiyoruz. Zaten bundan 1 yıl önce maaşlarımızı ikiye bölüyorlardı. İşte ayın 1’inde belli bir yarısını veriyorlardı, ayın 15’inde de diğer bir yarısını veriyorlardı. Avans kullanmama durumu pandemiden sonra işte ayda bir defaya döndü. Birkaç arkadaşım avans talep ettiklerinde olumsuz cevap verildiğini öğrenmişim. Yani öyle bir yaklaşımı yok patronumun.” K3*

*“Yani hastalık izni olsa hastaneye gidip geldiğin gün bile senin maaşından kesiliyor izin aldığın için ama sosyal hakları olan bir yerde çalışsan hastaneye gittiğin gün senin maaşından kesilmez.” K17*

Yıllık izninin olduğunu söyleyen K5 ise çalıştığı alanda kasanın kendisine emanet edildiğini, bu sebeple başka bir çalışana emanet etmeden izne çıkamadığını aktarmaktadır:

*“Yok. Avans olarak evet ama benim bulduğum alanda yetki bana karışıyor. Çünkü ben 3 senedir oradayım. Mesela şu an 20 gün iznim var ve bu geçen seneden gelen bir 20 gün. Bu sene de hak kazanacağım bir 20 gün. Ben izin kullanamıyorum çünkü kasayı kimseye emanet edemiyorum ve onlar da bunu istemiyorlar. Kasadan ayrılmamı istemiyorlar. Bu temel hak bana sağlanmıyor. Hastaneye gittiğimde 1 saat durup geri geliyorum. Benim şu an 40 gün neredeyse iznim olacak ama ben izin kullanamıyorum.” K5*

K6 ise yıllık izni olsa dahi çalışan kişilerin yetersizliğinden dolayı izne çıkamadığını belirtmiştir:

*“Yok. Kesinlikle yok. Yani açıkçası 2-3 hafta önce baya bir rahatsızlanmışım. 5 gün kadar işe gitmemiştim. 1 hafta kadar işe gitmemiştim. O 1 haftada 2 günlük rapor yazılmıştı. Hala kendimi toparlayamamışım, hastalık ücretini bile kesmişlerdi. Yıllık iznimi kullanacağım dediğim zaman da ustabaşının bana söylediği şu: Kesinlikle eleman yok, gönderemeyiz. Zaten çalıştığım bölümde şu an tek başıyım. Yardımcı elemanlarım işten çıktı, tek başıma olduğum için her şey üzerime kaldı. Seni yıllık izne çıkaramam diyorlar. Neredeyse 2 yıl olacak, beni 2 yıldır yıllık izne çıkarmıyorlar.” K6*

İzin konusunda sorun yaşamadığını söyleyen K11, taleplerinin işverenden işverene değişik şekillerde değerlendirildiğinden söz etmektedir:

*“Doğruyu söylemek gerekirse ben şimdi taşeron firma olduğum için izin aldığım zaman çizelge dolduruyorum. Önceki müdürümüz bu konularda daha böyle esnekti. Bir gün izin aldıysam ya da iki saat izin aldıysam kestirmiyordu. Ama bu müdürümüz bu konuda birazcık şey. Mesela, geçen kar yağdığına kimse gidemedi. Bende gelemiyorum diye aradım tamam yıllık izninizden düşürürsünüz o zaman dedi. Bu konularda çok esnek değil.” K11*

### **c. Temel haklarla ilgili bilgilendirme**

Çalışan kadınlar danışabildikleri kişi ya da birimlerin olmadığını aktarmışlardır:

*“İş yerinde yok. Tabi gözümüz açılsın istemiyorlar. Onun dışında ancak biz araştırırsak ya da öyle bir mücadelede bir şeye girdiğimiz zaman eminim yine akıl alacağımız ya da sorup soruşturacağımız yerler de muhakkak çıkar karşımıza. Ama şu an için öyle bir şey yok yani.” K18*

*“Yok. Tekstil hayatında danışabileceğin öyle bir kurum ve de kurumlar yoktur yani. Hani ne bileyim psikolog ya da psikiyatri gibi şeylerimiz yok yani.” K19*

K1 bazı birimlerin bilgi aldığını ancak sonrasında kendilerine dönüş sağlanmadığını söylemiştir:

*“Birkaç ay danışmadan geliyorlardı, soruyorlardı, bilgi alıyorlardı. Sonra bir şey olmuyordu.” K1*

K2 önceden çalıştığı alanda eğitimler verildiğini, şu an çalıştığı alandaysa herhangi bir bilgilendirmenin yapılmadığını belirtmektedir:

*“Yok, hayır öyle bir bilgilendirmemiz yok. İmkânım dahilinde öğrenmek isterim işyerimde. Eskiden çalıştığım yerde belli seminerler yapılıyordu, orada birkaç şeyi böyle konu konu ele alıyorlardı ama bu çalıştığım yeni yerde böyle bir durum yok.” K2*

K4; faydalanabilecekleri seminerlerin düzenlenmediğini, çalıştığı tekstilde danışabileceği bir birimin olmadığını ancak çalışma arkadaşları ile bir araya gelerek fikir alışverişinde bulduklarını dile getirmiştir:

*“Yapılmıyordu, tekstilde nerede yapılacak. Tam tersine seni sömürmek için elinden geleni yapıyorlardı. Çalışma arkadaşlarımızla toplanıyorduk mesela, haklarımızın ne olduğunu konuşuyorduk. Sürekli mesaiye kalıyorsunuz yani onun karşılığını almanız gerekiyor. İşte diyelim onlar %50 veriyorlar, %100 vermeleri gerekiyor hafta sonları. Hafta içi %50 vermeleri gerekiyor, bazen kesinti yapıyorlardı. Direkt kapılarına dayanıyorduk; hayır bizim hafta içi %50, hafta sonu %100 olması gerekiyor diyorduk. Peşine düşüyorduk yani.” K4*

K16 ve K14 temel haklarıyla ilgili bilgilendirildiklerini belirtirken K5 ve K10 da insan kaynakları tarafından bilgilendirici toplantıların yapıldığını, bu toplantılarda çalışanların çalıştıkları alanlara yönelik eğitimlerin verildiğini ifade etmektedir:

*“İnsan kaynakları bölümümüz bulunmakta. O konularda bizi bilgilendirebiliyor ya da herhangi bir destekle yardımcı olabiliyor. Sağlık açısında da oluyor. Örneğin depodaki çalışanlar için bot önemli çünkü vida düşebiliyor, bunlar düşünülebilir temel hak olarak. Her çalışan için ayrı şey yapılabilir. Bu temel haklar sağlanıyor insanlara, bilgilendiriliyor bir şekilde.” K5*

*“Bilgilendirme de yapılıyor zaman zaman. Öğreneceğim merciler de var. İnsan kaynaklarımız var. Gerekli bilgiyi onlardan alabiliyoruz. Genel anlamda kurumsal olduğumuz için zaten zaman zaman ya da vakti geldiği zaman bilgilendiriliyoruz.” K10*

K7 ise bilgilendirici toplantıların ve bireysel görüşmelerin yapıldığını ifade etmektedir:

*“Yapıyorlardı. Toplantılar yapılıyordu veya ayrıyeten de benimle konuşuyorlardı. Çağırıyorlardı sırayla. Sana bilgi veriyorlardı. İş güvenliği için vs.” K7*

Çalışma alanlarında danışabilecekleri bir birimin olmadığını fakat işverenleri tarafından dinlendiğini ve bilgilendirme yapıldığını ifade eden örnekler de mevcuttur:

*“Müdürüm var bir tek. O dinliyor ama çok fazla değil. İcraat yok, sadece dinliyor. Bir şeyler söylüyor o kadar.” K8*

*“İşverenim korur, akıl verir. Benim bilmediğim şeyde o bana anlatır. Yani bana bir baba gibi olur.” K20*

K13 ve K15 de muhasebeciler tarafında bilgilendirildiklerini dile getirmişlerdir:

*“Bizim fabrikada yok. Sadece muhasebe var. Muhasebe de her şeyle ilgileniyor. Departmanları çok fazla olan bir fabrika değil açıkçası. İnsan kaynaklarımız yok.” K13*

*“Bizim muhasebe departmanı insan kaynakları işlemlerini de hallediyor. İşte sigorta bilgileri vs. o departmanda erişebiliyoruz. Bir şeyimiz yok. Ne kadar iznim var, ne kadar saatim var bilmiyorum.” K15*

## **E. Çalışan Kadınların İhtiyaç ve Beklentileri**

Çalışan kadınlara işyerinde ve bireysel yaşamınızda nelere ihtiyaç duyuyorsunuz diye sorulduğunda kadınların hepsinin farklı beklentilerinin olduğu görülmüştür. Örneğin K2 işyerinde kadınlar için dinlenme yeri olsaydı daha rahat edeceklerini ve oturup dinlenebileceklerini söylemiştir:

*“İşyerinde kadınlar için bir dinlenme yeri olsa mutlu olurum. Çok kalabalık eşyalardan, makinelerden dolayı yoğun bir yer. Böyle çok güzel de bir mutfağımız yok oturup dinlenebileceğimiz.” K2*

K3 ise insanlarla görüşmeyi ve oturmayı özlediğini dile getirmiştir:

*“O kadar çok şeye ihtiyaç duyuyorum ki hangisini söylesem... Bunu nasıl sıralayacağımı bilemedim. İnsanlara sadece telefon yeterli gelmiyor. İnsanlarla görüşmeyi, sohbet etmeyi, çay içmeyi çok özledim. Yani bunun eksikliğine çok düşünüyorum. Aile içi ziyaretleri çok özledim, bunun eksikliğini çok yaşıyorum. Ailece ya da arkadaşlarımla sokakta değil evde pasta-börek yemeyi çok özliyorum. Ben önceden böyle değildim. Benim önceden her hafta sonu mutlaka bir misafirim olurdu, yemekli olurdu, yatılı olurdu. Maalesef şu an üç-dört aydır bu hayatım tamamen bitti.” K3*



K5 ve K10 hayatlarında ilk başta huzurun olmasını istediklerini ifade ederek diğer beklentilerini de dile getirmişlerdir:

*“Biraz huzura ve tatile.” K5*

*“İş hayatım ya da özel hayatım da olsa aradığım sadece huzur. Bu çok klasik bir şey belki ama belirli bir yaştan sonra huzur istiyorsunuz. Tatsızlık sevmiyorum, huzur seviyorum, sakinlik seviyorum. Bir de ben, ailem ve sevdiklerimin sağlıklı olmasını istiyorum. Beklentilerim bu yönde. Ülke açısından bakarsak özellikle bu güzel ülkemizin çok daha güzel yerlere gelmesini istiyorum ve diliyorum. Bunun haricinde başka bir beklentim yok açıkçası.” K10*

K8 kendini geliştirmek istediğini ifade etmiştir:

*“Her anlamda daha çok kendimi geliştirmek.” K8*

Kendisine vakit ayıramadığını, ev ve iş arasında gidip geldiğini söyleyen K16; kendisine daha çok vakit ayırmak istediğini belirtmiştir:

*“Kendime daha çok zaman ayırmak istiyorum. Buna çok ihtiyaç duyuyorum. Monoton bir hayat olmuş oluyor. Ev, iş; iş, ev. Belli bir zamandan sonra bunu kaldıramıyorsun psikolojik olarak. Tabi ki kendime zaman ayırmak isterim bir kadın olarak ama öyle bir zaman bulamıyorum.” K16*

K9 da trafiği ve bir şey yedikten sonra gelecek hesabı düşünmeden gezmek istediğini; işvereni tarafından motive edici etkinliklerin yapılmasını istediğini söylemiştir:

*“Böyle ailecek arada bir dışarıya çıkmak. Hafta içi de olsun hafta sonu da olsun yemek yapmayıp ortak bir yerde böyle güzel bir yemek yemek. Bir sohbet etmek, tiyatro izlemek istiyorsun, yok. Bunlara zaman yok yani. Sinemaya gitmek istersin kovid var. Biraz kovid dolayısıyla kısıtlandık. Yazın bir nevi daha iyi de İstanbul gibi yerlerde çok zor. Ama yurt dışında öyle değil ailecek maç izlemeye gidiyorlar. Büyük plazma televizyon; oturuyorlar, yemeklerini yiyorlar, içiyorlar. Ne kadar hesap öderiz, ay sonu gelir mi bunu düşünmüyorlar. İnsanların ulaşmaları çok rahat, benzinleri ucuz. Kıbrıs gibi bir yere git, özenirsin yani. Hafta içi*

*bile dışarıda yemek yiyorlar. Hafta içi dışarda takılıyorlar. Böyle o kadar rahatlar ki. Her kadının altında bir araba var. Mesafe kısa, trafik yok. Yani para gelirleri güzel, etkinlik yerleri güzel, kirada olsa puan üzerinden öğrenciden 1 yıllık kira alıyorsun. Böyle faturayı nasıl öderim, ay sonunu nasıl getiririm diye bir düşüncen yok. Yani herkes bu şekilde yaşamak istiyor ama maalesef yani bundan sonra daha da zor. Bunların hiçbirini yapamıyoruz. Sen motive olmak için hafta sonu olsun hafta içi olsun bunu yapabiliyor olmalısın. Her hafta değil, her akşam değil. Hafta içi bir gün de olabilir. Sahile gidersin, iş çıkışı arkadaşlarıyla da gidersin. Motive olman gerekiyor. Bir yöneticinin çok nadir de olsa üç ayda bir ekip olarak kahvaltıya götürmesi gerekiyor veya bir yemeğe götürmesi lazım. Çalışanını motive etmesi lazım, bunlar çok önemli şeyler. Ama son 5 yıldır bunların hiçbiri olmuyor bizde. Bunlar önemli şeyler yani orada yemek içmek değil. Sadece iş de konuşabilirsin böyle ama daha performans odaklı, motive odaklı olabilir. İyi gelir. İyi hisseder, değerli hisseder personel kendini. Kendini daha iyi motive eder. Bunlar önemli şeyler.” **K9***

K12 ve K19 da maddi anlamda rahat olmayı istediklerini dile getirmişlerdir:

*“Maaşım daha yüksek olsaydı daha iyi olurdu. Benim kendi düşüncem tabii. Kendi ailevi yaşantımda bir tık daha rahat ederdim diye düşünüyorum.” **K12***

*“Maddiyat. Yani o olsa daha iyi olurdu, tatilimi yapardım, gezerdim. Bence en büyük sorun maddiyattır yani.” **K19***

K14 çocuklarına daha fazla zaman ayırmaya ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir:

*“Çocuklarıma daha fazla zaman ayırsam. Belki ona daha fazla ihtiyaç duyuyorumdur.” **K14***

K15 kendisinin ihtiyaç duyduğu bir şeyin olmadığını, diğer çalışan kadınlara da mümkünse ev ve işyerlerini birbirine yakın ayarlamaya çalışmalarını önermektedir:

*“Ben gerçekten dediğim gibi şanslıyım ama sizin dediğiniz bu kendine vakit ayırma, ayıramama bu konularla ilgili. İnsanlar kesinlikle iş tercihi yaparken mümkünse evlerine yakın ya da evlerini iş yerlerine yakın bir yere taşısınlar. Eğer bunu yapmazlarsa gerçekten İstanbul’da özellikle çalışmak ve yaşamak gerçekten çok zor. Ben 6’da çıkıyorum 6.30’da evdeyim, 6.30’da annemdeyim, 6.30’da arkadaşımıdayım. Arkadaş çevrem bu tarafta olduğu için çok rahat görüşebiliyorum, ulaşabiliyorum, bir sıkıntı olmuyor. İnsanlar günde dört saatlerini falan trafiğe ayırıyor. İki saat gidiş, iki saat dönüş. O bakımlardan ben çok şanslıyım. Normalde bu şartlar çünkü zor, gerçekten çok zorluyor. Benim o bakımdan sorunum olmadı işverenlerim ve genel müdürümüzle ilgili. Doktor randevum olduğu zaman cumartesiye alamıyorsam hafta içine kaldıysa ona anlayış gösteriyorlar. Ama en kilit nokta galiba evimle işimin yakın olması. Onu yakın yaptığın zaman kendine de vakit ayırabilirsin, Hani o trafik iki gün çekilir ama her gün o yolu çeken insanlar için gerçekten zor olur. En önemli nokta o bence. Evle işyeri yakınsa kendine ayıracak vaktin oluyor.” K15*

K17 yorulduğunu, çocukları ile vakit geçirmek istediğini ancak temizlik yapmak zorunda kaldığını bu sebeple dinlenmek ve tatile gitmek istediğini belirtmiştir:

*“Dinlenmeye, tatile gitmeye, açık havaya çıkmaya, denizin ve suyun sesini dinlemeye ihtiyacım var. Hani mesela bir iş yaparken böyle koşturmaca değil de keyifle, tadını çıkararak yapmak istiyorum. Ama sen o kadar çok yoruluyorsun ki evde zaten böyle haldır haldır iş yapmaya vaktin olmuyor. Böyle bir yemek yediğinde, çay içtiğinde sızıp kalabiliyorsun. Keyifli olmuyor yani kim istemez tatil yapmayı. Kim istemez hafta sonu çocukları ile parka çıkmayı. Ama parka gidersem evde yapmam gereken iş hafta ortasına yayılıyor. Bu sefer her akşam işten geliyorsun, bir akşam odanı temizliyorsun, bir akşam merdiven siliyorsun, bir akşam banyoyu temizliyorsun.” K17*



## V. TARTIŞMA

Bu çalışmanın bulgularında sanayi alanında çalışan kadınların yoğun olarak tekstil sektöründe çalıştığı, çoğunluğun evli ve ilkokul mezunu olduğu görülmektedir. Bulgulara göre sanayi alanında çalışan kadınların yaş aralığı 23-56 yaş arasında değişirken, çalışma süreleri en az 2 sene, en fazla 41 senedir. sanayi alanında çalışan kadınlar tekstil, mobilya, cam fabrikası ve sanayi alanının diğer alanlarıyla ilgili faaliyet yürüten firmalarda paketleme, satış, dekorasyon muhasebe, yöneticilik, ustabaşı, modelistlik, ölçüm, dikim, telefon santrali operatörü, temizlik ve makine gibi farklı kollarda görev almaktadır.

Çalışmanın bulgularında sanayi alanında çalışan kadınların iş yaşamında yaşadığı zorluklar, iletişimde yaşanan zorluklar, iş yapısı ve çalışma düzeniyle ilgili zorluklar, sağlıkla ilgili zorluklar ve izin, ücret ve ulaşım ile ilgili zorluklar olarak öne çıkmıştır.

Umutlu ve Öztürk'ün (2020) çalışmasında da kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar cinsiyet ayrımcılığı, eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, işyerinde cinsel taciz, iş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik, psikolojik taciz (mobbing), kayıt dışı çalıştırma, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik ve iş güvensizliği olarak sıralanmış; kadınların iş yaşamlarında maruz kaldıkları güvencesiz çalışma koşulları, belirli olmayan istihdam şekilleri, öngörülemez çalışma gün ve saatleri, işverenlerin müşterilere karşı ilgili davranış sergileme ve yüksek performans beklentileri, işverenin baskısı gibi sorunlarından söz edilmiştir.

Çalışmanın bulgularında iletişimde yaşanan zorluklar; çalışma arkadaşları ve işverenlerle iletişim problemleri, ast-üst ilişkisinde yaşanan iletişim problemleri, müşterilerle yaşanan iletişim problemleri, eğitimsiz insanlarla iletişim kurmanın zorluğu, insanlara bir şey anlatmanın zorluğu, çalışanların kıskançlık, güvensizlik vb. sorunları, çalışmada destek görememe, emir kipiyle konuşma, anlayışsız davranışlar olarak sıralanmaktadır. Özellikle işyerinde

bulunanların eğitim farklılıkları iletişimde yaşanan zorlukların nedeni olarak görülmektedir.

Özer'in (2017) çalışmasında da gruplar halinde çalışan işçilerle şef ve benzeri yönetici pozisyonundaki kişiler arasında denetimden kaynaklı iletişim sorunları yaşandığı; işçilerin performans dayalı çalışma veya prim usulü ücretlendirme gibi nedenlerle baskı gördüğü ve bu baskının kimi zaman taciz ve psikolojik şiddete döndüğü sonucuna ulaşmıştır.

Bu çalışmada yoğun iş yükü, uzun çalışma saatleri, hafta sonu çalışmak durumunda kalma, hızlı ve çok sayıda ürün çıkarma isteği, iş yetiştirme, siparişi zamanında teslim etme, baskı altında çalışma, az kişiyle çok iş başarma talebi, çalışana yapabileceğinden fazla iş verilmesi, çalışandan eğitimi ve yetkinliği olmayan işler istenmesi gibi sorunlar iş yapısı ve çalışma düzeniyle ilgili zorlukları oluşturmaktadır. Bununla birlikte çalışılan bölümünün değişmesi ve şartların zorlaşması, çalışan kayırma, belli kişilere daha fazla iş verilmesi, kurumsal firmalarda merkezden kaynaklı sorunlar ve sistemin değişmesi gibi durumlar iş yapısı ve çalışma düzeninden kaynaklı diğer zorluklardandır.

Kocacık ve Ayan (2011) çalışmalarında kadınların %97,1'inin günde 8 saatten fazla çalıştığı ve %70,5'inin haftada 5 veya 6 gün çalıştığı bulgularına ulaşılmıştır. Dirgar'ın (2009) çalışmasında ise çalışan kadınların %67,6'sının haftalık çalışma saatlerinin 45-59 saat, %21,3'ünün 60-80 saatleri arasında değişiklik gösterdiği ve kadınların çoğunlukla fazla mesai ile çalıştıkları ifade edilmiştir. Akçay (2022) çalışmasında da işyerinde çalışırken konuşma yasağı, tuvalete izin alarak gitme, tuvalet molalarını kısa tutma ve işin yanlış üretilmesi koşullarında para cezalarına çarptırma gibi uygulamaların mevcut olduğu dile getirilmektedir. Özer (2017) de çalışmasında çalışma ortamının durumu, çalışma koşulları ve genellikle 12 saat üzerinde olan uzun çalışma sürelerinin rutinin yarattığı bıkkınlık hissini tetikleyen etkenler olduğunu söylemektedir. Ayrıca Özer (2017) yaptığı çalışmada kadınların sürekli aynı işi yapmasıyla robotlaştığını, üretim sırasında kendi bilgi ve becerileri kullanma fırsatının olmadığını ya da sınırlı olduğunu ve bu durumun çalışma koşullarını zorlaştırdığını belirtmiştir.

Bu çalışmanın bulgularında sanayide çalışan kadınların sağlıkla ilgili yaşadığı zorluklara bakıldığında yapılan iş ve çalışılan bölüme göre sağlık problemlerinin farklılaştığı görülmektedir. İmalat ve boya gibi kimyasal maddelerle çalışanlar, idari bölümde çalışanlara göre daha fazla sağlık riskiyle karşı karşıyadır. Yapılan işte uzun saatler ayakta durmak bel ve omuz ağrısına neden olmaktadır. Tam tersi şekilde uzun mesai saatleriyle işlerin oturarak yapılmasından dolayı hareketsizlik de sağlık açısından zorluk yaratmaktadır. Çalışma koşullarının yorucu olması, kadınlarda enerji düşüklüğü ile birlikte uyku ve beslenme düzeninde bozulma meydana getirmektedir. Birkaç farklı işi beraber yapan kadınlarda kilo kaybı, tiroit hastalığı, stres, kalp atışında bozulma, nefes darlığı gibi sorunlar görülebilmektedir. İş ortamı da sağlığı etkilemektedir. Gürültülü ortamda işitme kaybı yaşanabildiği ifade edilmektedir. Genetik hastalığı bulunan ve kendine dikkat etmesi gereken kadınlar ise iş ortamının soğuk oluşu ve yoğun çalışma düzeninden dolayı rahatsızlıklarının tetiklendiğini ifade etmektedir.

Seval (2017) yaptığı çalışmada kadınların fiziksel baskı ve soğuktan çok çabuk etkilendiklerini, bu sebeple kronik sırt ağrısı çektiklerini, bunun yanında uzun süre ayakta kalmaları ve ağır kaldırmaları nedeniyle kas iskelet sistemlerinde bozuklukların meydana geldiğini ifade etmiştir. Özer (2017) çalışmasında kadınların vardiyalar arasındaki değişimlerde uyku düzenlerinin bozulduğundan söz etmektedir.

Çalışmanın önemli bulguları arasında çalışanların bireysel ve sosyal yaşamıyla ilgili ekonomik zorluklar, aileye vakit ayırma ve ev içi iş yükü, kendine zaman ayırma, iş dışındaki aktivitelere ve tatile zaman ayırma, arkadaşlarla ve sosyal çevreyle iletişim gibi zorluklar ön plana çıkmaktadır.

Seval (2017) yaptığı çalışmada kadınların kendilerine vakit ayıramadıkları ve bu sebeple mutsuzluk yaşadıkları bilgilerine ulaşılmıştır. Umutlu ve Öztürk (2020) çalışmalarında kadınların iş-aile yaşam çatışması, ev işleri ve çocuk bakımı sorunu yaşadığından söz ederek kadın çalışanların iş yaşamındaki talepleri karşılamak amacıyla ailelerine vakit ayıramadıklarını belirtmektedir. Korkmaz ve Budak (2022) kadının iş yaşamında karşılaştığı sorunları aile yaşamındaki sorunlar, aile-iş çatışması (rol çatışması), ev işlerinin yürütülmesinde karşılaşılan sorunlar, çocuk bakımının sorumluluğu açısından karşılaşılan sorunlar, evde

çalışma sorunları olarak kategorilere ayırmıştır. Kocacık ve Ayan'ın (2011) çalışmasına göre kadın çalışanların %55'e yakını çalışma saatlerinden dolayı çocuklarına zaman ayıramamaktadır. Önel (2006) yaptığı çalışmada kadınların çalışma hayatına katılmaları ile birlikte ev işlerinde ve çocuk bakımında erkeklerden daha fazla sorumluluk aldığı bulgusuna ulaşmıştır. Özer (2017) çalışmasında vardiyalı düzende çalışan kadınların baskı ve cinsiyete dayalı iş bölümünün yüklediği görevler (ev işleri, çocuğun bakımı, gündelik hayatın düzenlenmesi vb.) ile açığa çıkan problemlerle baş etmek zorunda kaldığından söz etmektedir. Akçay (2022) da çalışmasında tekstil koşullarının yoğun olması sebebiyle özellikle küçük çocuğu bulunan kadın işçilerin çocuklarına zaman ayıramadığını ortaya koymuştur.

Bu çalışmanın önemli bulgularından birisi de çalışan kadınların izin, ücret ve ulaşım ile ilgili zorluklar yaşamalarıdır. Düşük ücret, maaşı gününde alamama, hak ettiği ücreti alamama, mesai ücreti verilmemesi, yoğun günlerde izin kullanmaya müsaade edilmemesi ve yıllık izin hakkının olmaması gibi izin almayla ilgili zorluklar çalışanlar için sorun yaratmaktadır. Aynı zamanda servis desteğinin sağlanmaması ya da düzensiz olması çalışanları zorlamaktadır.

Dirgar'ın (2009) çalışmasında maaşların yapılan işin niteliği ve koşullarına göre farklılık gösterdiği ve çalışan kadınların ekonomik olarak zorlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Özer'in (2017) çalışmasında ise uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlendirme nedeniyle kadınların gündelik hayatlarının etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Çelik ve Gürtaş'ın (2020) çalışmasında yine çalışan kadınların hak ettikleri ücretleri alamadıkları ve adaletsizliğe maruz kaldıkları bilgilerine ulaşılmıştır.

Çalışmanın bulgularında çalışan kadınların arkadaşlara ve sosyal çevreye vakit ayırma durumuna bakıldığında çoğunlukla yoğun çalışma saatlerinden dolayı yeterince vakit ayıramadığı ve sık görüşemediği ortaya konmuştur. Hafta sonları çalışmayan kadınların arkadaşlarıyla görüşebildikleri ve sosyalleşme noktasında vakit ayırabildikleri anlaşılmaktadır. Pandemiden ya da yorgunluktan dolayı dışarıya çıkamadıklarını ve arkadaşlarıyla görüşemediklerini belirten kadınlar da mevcuttur. Çalışan kadınların arkadaşları ve sosyal çevreyle iletişimlerine bakıldığında çoğunlukla iletişimleri iyidir. Bulgulara göre iş ortamının stresli olması günlük yaşama da yansımakta, bu durum arkadaşlara ve



sosyal çevreye vakit ayırmayı etkilemektedir. Çalışmanın bulgularında iş saatlerinde telefon kullanmanın yasak olmasıyla arkadaşlar ve sosyal çevreyle iletişimi kısıtlandığı görülmektedir.

Kocacık ve Ayan'ın (2011) çalışmasında kadınların çalışma koşullarından dolayı arkadaşları ile yeterince görüşemedikleri bulgularına ulaşılmıştır.

Çalışmanın bulgularına göre kadın çalışanlar çoğunlukla çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin iyi olduğundan söz etmektedir. İlişkilerin iyi olduğundan söz eden bazı kadın çalışanlar kendilerini sıcakkanlı, uyumlu, iletişime açık olarak nitelendirmektedir. İş ilişkisinin getirmiş olduğu hiyerarşi devreye girdiğinde ise zaman zaman sıkıntılar yaşanabilmektedir. Özellikle kendinden üst pozisyonda bulunan usta, müdür, yönetici vb. çalışanların olumlu ve eşit tavır sergilemesi ilişkiyi kuvvetlendiren unsurlar olarak görülmektedir. Seviyeli ilişkiler kurmak ve iş yerinde sistemli bir düzenin varoluşu, çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin iyi olmasını getirmektedir. Yaş farkı da zaman zaman çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. Çalışmanın bulgularına göre kadın çalışanlar çoğunlukla işverenlerle ilişkilerinin iyi olduğundan söz etmektedir. İşverenlerle yani patronlarla ilişkilerin iyi olması; işten memnun olma, uzun süredir aynı iş yerinde çalışma gibi faktörlerle ilişkilidir. İşverenlerle ilişkilerin iyi olması izin alırken de kolaylık sağlamaktadır. İşverenlerin çalışanlara karşı üstünlük kurma, çalışanlar arasında ayrımcılık yapma, çalışanların daha fazla alanda iş yapmasını isteme ve disiplini sağlama gibi davranışları; işveren ve çalışan ilişkisini olumsuz şekilde etkilemektedir. Kurumsal yapıda hiyerarşik düzene göre işlerin yürüdüğü kurumlarda çalışan kadınlar, çalışma düzeninden dolayı işvereniyle çok fazla karşılaşmamaktadır.

Özer'in (2017) çalışmasında beşli ya da altılı grup halinde çalışan kadın işçilerin yakın arkadaşları ile görüşmesinin işyerinde kontrol edildiği ve arkadaşlar ile iletişim kurmanın engellenmesi için çalışanların farklı gruplara dağıtıldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Kocacık ve Ayan (2011) çalışmalarında çalışan kadınların işyeri ile ilgili sorunların çözümünde yöneticileri ile zaman zaman görüşebilme ve fikir alışverişinde bulunabilme olanağı yakalamalarına rağmen sorunların yeterince çözüme ulaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Çalışmanın bulgularına göre çalışan kadınlar, çoğunlukla işveren ve iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmaktan memnundur. Memnun olma durumu; işi ve çalışmayı sevme, iş arkadaşlarını ve çalışma ortamını sevme, uzun süredir çalışılan işyerine aidiyet geliştirme gibi faktörlerle ilişkilidir. İşveren ve çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan memnun olmanın yanında iş ortamında bazı patron veya patronlardan memnun olunmadığı da dile getirilmektedir. Çalışmada; işveren ve çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan memnun olursa dahi çalışma şartlarının ağır olması ve iş yoğunluğu nedeniyle kendine vakit ayıramama gibi durumlardan memnun olunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akçay (2022) çalışmasında katılımcıların genel olarak çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurduklarını ve iş arkadaşlarına güvendiklerini ifade ettikleri bulgusuna ulaşmıştır.

Sanayi alanında çalışan kadınlara çalışma ortamlarında kadınların mı erkeklerin mi yoğunlukta olduğu sorulduğunda çoğunlukla kadın-erkek çalışan sayısının bölümden bölüme değiştiği belirtilmektedir. Öne çıkan bulgularda erkeklerin imalat ve depoda yoğun olduğu, kadınların satış ve dekorasyon bölümlerinde yoğunlukta olduğu belirtilmektedir. Bazı işyerlerinde de müdürlerin yoğun olarak erkeklerden oluştuğu ifade edilmektedir.

Akçay (2022) çalışmasında kadınların çoğunluğunun nakış bölümünde çalıştığını belirterek feminize bir niteliğe sahip olan nakış bölümünde çalışmanın cinsiyetçi kalıplar üzerinden şekillendiği bulgusuna ulaşmıştır.

Çalışmada, işyerinde kadın ve erkek çalışanlara davranış biçimlerinde farklılık olup olmadığı sorulduğunda yoğun olarak herhangi bir farklılık olmadığı yanıtı verilmiştir. Davranış biçimlerinde farklılık olmayan işyerlerinde saygılı ve düzgün bir çalışma ortamı mevcuttur. Yaş olarak büyük olmak da kadınlar için saygı görmeyi sağlamaktadır. Bazı kadınlar aynı pozisyonda hem cinsleriyle çalışmaktansa erkeklerle çalışmanın daha rahat olduğuna vurgu yapmaktadır. Kültürel özellikler ve toplumsal cinsiyet rolleri de kadın-erkek ilişkilerinde iletişimi zorlaştırabilmektedir. Örneğin kadın bir çalışan iç çamaşırı ürünüyle ilgili Güneydoğulu imalatçılarla görüştüğünde rahat bir iletişim sağlayamamaktadır. Kadın ve erkek çalışanlara davranış biçimlerinde fark olmasa da eğitim düzeyi farklı olan kişilerle iletişimde sorun yaşanabilmektedir. Kadın

ve erkek çalışanlara davranışlarda farklılığın önemli bir etkeni de bedensel güçle ilişkilidir. Bu durumda kadınların başarılı çalışmaları görülmeyerek ayrımcılık yapıldığı, erkeklerin bedensel yük gerektiren işler yaparak yorulduğu için daha fazla maaş aldığı dile getirilmektedir. Bazı işyerlerinde de kadın çalışanlara daha fazla bağırıldığından, kadınların sessiz kaldığından ve kadınlara değer verilmediğinden söz edilmektedir.

Dumlu (2022) çalışmasında küçük işletmelerde kadınlarla erkeklerin eşit olarak çalıştığı, erkeklerin kadınlara ağır işler bırakmadıkları, kadın çalışanların fazla olduğu işyerlerinde kadın dayanışmasının az olduğu, kadınların daha az olduğu işyerlerinde ise kadınların birbirlerine destek oldukları bulgularına ulaşılmıştır. Şalvarcı Türel ve Dolmacı (2013) yaptığı çalışmada kadın çalışanların en fazla hamilelik dönemlerinde, bekar olmaları sebebiyle, terfi ve ödüllendirme durumlarında ayrımcılık yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Yine aynı çalışmanın bulgularında katılımcılar kendilerine sırf kadın olmaktan dolayı ayrımcılık yapıldığına inandıklarını ama ayrımcılığın hangi boyutta olduğuna dair tanım yapamadıklarını belirtmiştir.

Çalışmanın öne çıkan bulgularında sanayi alanında çalışan kadın olmanın çoğunlukla olumsuz yönleri olduğundan söz edilmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı kadınlar işle birlikte annelik ve ev içi rolleri üstlenmekte hem işte hem de evde çalışmaktadır. Kadınların düşük ücretle çalıştırılması, erkeklerin yaptığı bedensel güç gerektiren işlere verilmesi, ekonomik zorluk nedeniyle çalışmak zorunda olan kadınlara fazla yüklenilmesi sanayi alanında çalışmanın öne çıkan olumsuzlukları arasındadır. Aynı zamanda ağır sanayide çalışmanın fiziksel olarak zor olduğu, erkeklerin yoğun olduğu ortamda bulunmanın erkeksi konuşmalara maruz kalmak ve kadınlardan emir almayı sevmeyen erkeklerle iletişim kurmak anlamında kadınları zorladığı ifade edilmektedir. Ayrıca yöneticilerin erkeklerden oluşması ve kadınların pozisyon olarak yükselememesi de öne çıkan olumsuzluklardandır. Kadınların çalışmak zorunda olduğu hissedildiğinde bu durumun kullanıldığı ve kadınların iş bulma oranının düşük olduğu da çalışmada ortaya konan çarpıcı bir bulgudur.

Önel'in (2006) çalışmasında çalışan kadının iş-aile çatışmasından en fazla etkilenen taraf olarak geleneksel aile rollerini yerine getirmekte zorluklar yaşadığı; bunun da kadının iş tatminini düşürebileceği ve aile içi ilişkilerde

kendini yeterli görmemesine neden olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada katılımcılar en önemli iş-aile çatışması nedeninin ücret yetersizliği, sonrasında ise zaman yetersizliği olduğunu belirtmiştir. Karslı (2022) çalışmasında çalışan kadınların, ev içi sorumlulukları nedeni ile işe yeterli zaman ve özeni gösteremeyecekleri düşüncesiyle işe alımda ve çalışma yaşamlarında ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmektedir. Özer'in (2017) çalışmasında cinsiyete dayalı iş bölümünün kadınlara yüklediği işlerle erkeklerin ev içindeki rollerini de kadınların üstlendiğini ifade ederek erkeklerin ücretli çalışma sürelerinin yükseldiğinden söz etmektedir.

Sanayi alanında bir kadın olarak çalışmanın olumlu yönleri kendi ayaklarının üzerinde durma, ekonomik özgürlüğünü kazanma, özgüven kazanma ve sosyalleşme olarak sıralanmaktadır. Çalışan kadın olmanın kimseye muhtaç olmadan yaşamayı, özgüveni, bağımsız karar verme özgürlüğünü, aile ekonomisine destek olmayı sağladığı belirtilmektedir.

Akçay (2022) çalışmasında katılımcıların çalışmaya karşı algılarının olumlu olduğunu ve kadınların çalışmayı “güvence, özgürlük, emekli olmak, özgüven, kendi ayaklarının üstünde durmak” olarak tanımladıkları bulgusuna ulaşmıştır. Yine aynı çalışmada katılımcılar çalışmanın ve ücret elde etmenin kadın işçiler üzerinde özgürleştirici bir etki yarattığı ve elde ettikleri ücret sayesinde hem kendilerinin hem de çocuklarının daha iyi tüketim olanağına kavuştuklarını iletmişlerdir.

İşverenin kadın çalışanlara tutumlarına bakıldığında çoğunlukla cinsiyete dayalı bir ayırım olmadığı, kadınlara iyi davranıldığı, eşit tutum sergilendiği belirtilmektedir. Kadın çalışanlara öncelik veren ve ön planda tutan işverenler de mevcuttur. Bu işyerlerinde kadınlar değerli görülmekte, kadınlara anlayışlı ve özenli davranılmakta, 8 Mart gibi özel günler kutlanmakta, özel günlerde hediyeler dağıtılmaktadır.

Akçay (2022) çalışmasında işverenlerin etkinlikler gerçekleştirmediklerini ancak çalışan kadınlarla birlikte yemek yemeye özen gösterdiklerini, bazı işverenlerin ise çalışanları arasından ayın elemanı seçerek üretim sürecinde verimliliği arttırmayı hedeflediklerini belirtmektedir.

Kadın çalışanların sanayi alanında çalışmayı isteyerek mi tercih ettikleri sorulduğunda yanıtların yarı yarıya değiştiği görülmüştür. Anlatıların yarısında kadınlar; şu anda çalıştığı işlerini isteyerek tercih etmediğini ve çalışmak zorunda kaldığını belirtmektedir. Eğitimli olmamak ve iyi bir iş bulamamak da kadınlar için sanayi alanında mecburen çalışmaya neden olmaktadır. Çalışmak zorunda kalmanın ana nedeni geçimi sağlamak ve kendi ayakları üzerinde durabilmektir. İsteyerek tercih etmenin kişinin işe ilgi duymasına, işi sevmesine ve keyif almasına bağlı olduğu görülmektedir.

Akçay (2022) kadınların iş yaşamına girmelerinde etkili olan faktörün ekonomik koşullardan kaynaklı olduğunu belirtmektedir. Ustabaş ve Afacan Fındıklı (2017) çalışmasında, çalışan kadınların %40'ının çalışma alanına tesadüfler ve iyi iş imkanları bularak %60'ının ise bilinçli ve isteyerek girdiklerini belirtmiştir.

Bu çalışmanın bulgularında; sanayi alanında çalışan kadınlara temel haklarını bilip bilmedikleri sorulduğunda çoğunlukla haklarını bilmedikleri, aynı zamanda bu haklara erişemedikleri anlaşılmaktadır. Çalışmanın bulgularında kadın çalışanlar, temel haklarının neler olduğunu bilmediklerini ancak öğrenmek istediklerini belirtmişlerdir. Temel haklarını bilse dahi küçük işletmelerde çalıştığı için haklarını çok fazla dile getiremediğini, haklarını savundukları noktada işten çıkarılma korkusu yaşadığını belirten kadınlar da mevcuttur. Sanayi alanında çalışan bazı kadınlar; işverenleri tarafından maaş, avans talepleri veya izin alma konularında yeterli desteği görebildiklerini ifade ederek bu haklardan faydalandıklarını söylemişlerdir. Avans talep ettiklerinde olumsuz cevap alma ve hastaneye giderek izin kullandıktan sonra maaş kesintisi yaşama gibi durumların yanında yıllık izni olsa dahi personel sayısının az oluşu nedeniyle izne çıkamayan kadınlar da mevcuttur.

Alparslan ve diğerleri (2015) çalışmalarında; çalışan kadınların iş yerlerinde kreş olmaması, ücretli-ücretsiz doğumun kadın çalışanlar için sorun teşkil etmesi ve kadın çalışanların ücret düzeyinin erkek çalışanlara oranla düşük olması gibi sorunlara değinmektedir. Aynı çalışmada kadın çalışanların yasal hakları bağlamında bilgisiz oldukları bulgusuna da ulaşılmıştır. Ekmekçi (2004) çalışan kadınlar için hastalık, iş göremezlik, mesleki hastalık risklerine karşı koruma sağlayan sosyal güvenlik düzenlemeleri olduğuna değinmektedir.



## VI. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada sanayi alanının farklı kollarında çalışan kadınların yaşadıkları zorluklar mikro, mezzo ve makro boyutlarda değerlendirilmiştir. Bulgular, ağırlıklı olarak sanayi alanında çalışan kadınların farklı bölümlerde çalışıyor olsalar dahi birçok açıdan sorun yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

Çalışmanın bulgularında sanayi alanında çalışan kadınların iş yaşamında yaşadığı zorluklar; iletişimde yaşanan zorluklar, iş yapısı ve çalışma düzeniyle ilgili zorluklar, sağlıkla ilgili zorluklar ve izin, ücret ve ulaşım ile ilgili zorluklar olarak öne çıkmıştır.

Çalışmanın bulgularında iletişimde yaşanan zorluklar; çalışma arkadaşları ve işverenlerle iletişim problemleri, ast-üst ilişkisinde yaşanan iletişim problemleri, müşterilerle yaşanan iletişim problemleri, eğitimsiz insanlarla iletişim kurmanın zorluğu, insanlara bir şey anlatmanın zorluğu, çalışanların kıskançlık, güvensizlik vb. sorunları, çalışmada destek görememe, emir kipiyle konuşma, anlayışsız davranışlar olarak sıralanmaktadır. Çalışmada iletişimde yaşanan zorluklara bakıldığında çoğunlukla çalışanların eğitim düzeyinde olan farklılıklar nedeniyle zorluk yaşandığı belirlenmiştir.

Yoğun taleple gelen iş yetiştirme ve siparişi zamanında teslim etme gibi kaygılar; işverenlerin az kişiyle hızlı ve çok sayıda ürün çıkarma isteğini meydana getirmekte, bu durum iş yükünü arttırmaktadır. Yoğun iş yüküyle uzun saatler çalışan hatta hafta sonu da mesai yapan çalışanlar, iş yetiştirme ve işveren baskısıyla stres yaşamaktadır. Aynı zamanda çalışan yetersizliği de iş yükünü arttıran faktörlerden birisidir. Çalışan yetersizliğinden dolayı işverenler, az çalışanla çok iş yapılmasını istemekte ve çalışanlardan eğitimi ve yetkinliği olmayan işler yapmasını beklemektedir.

Çalışan kadınların yoğun iş saatlerinden dolayı uzun süre oturarak çalışmaları, uzun saatler ayakta durmaları bel ve omuz ağrılarına sebebiyet vermektedir. Bunun yanında birçok işi aynı anda yapmaları veya çalışma

koşullarının yorucu olmasından dolayı enerji düşüklüğü, stres, kilo kaybı gibi sorunlar da ortaya çıkmaktadır. Bazı çalışan kadınlar ise genetik hastalıklarının olduğunu, bu sebeple çalışma koşullarının hastalıkları tetiklediğini belirtmektedir. İşyerleri çalışan kadınlara sağlık kontrolü yapılması noktasında destek sunmamaktadır. Yalnızca ağır sanayi iş yerlerinde zorunlu olarak belirli aralıklarla çalışanlara sağlık testleri yaptırılmaktadır. Kadın çalışanlar sağlık problemleri yaşadığında çoğunlukla kendi imkanları ile kontrole gittiklerini söylemişlerdir. İş saatlerinde sağlık problemi yaşandığında kontrole gitmek için izin almak mümkün olmamaktadır. İşverenler zaman almasından dolayı devlet hastanelerine gitmeye izin vermemekte, bu sebeple kadın çalışanlar özel hastanelere gitmek durumunda kalmaktadır. Böylece bazı kadın çalışanlar hastanede işleri kısa sürede bitmediği için çok ciddi bir hastalık süreci olmadan hastaneye gitmemeyi tercih etmektedir.

Çalışmanın ekonomik zorluklarla ilgili bulgularına göre yapılan iş alınan ücreti karşılamamakta, asgari ücretle alınan maaş düşük kalmaktadır. Sanayi alanında çalışan kadınlar; kendilerine bir şey alamadıklarını, sadece temel ihtiyaçlarını gidermek için harcama yaptıklarını, fatura ödeme ve çocuklarının masraflarını karşılama gibi temel ihtiyaçlarını karşılarken dahi sıkıntı yaşadıklarını ifade etmektedir. Daha önceden emekli olmak, ailenin destek sağlaması, eşlerin çalışması, uzun yıllar aynı firmada çalışma gibi etkenler kadınları ekonomik olarak rahatlatan durumlar arasındadır.

Çalışmanın bulgularında sanayi alanında çalışan kadınların iş saatleri dışında ailelerine vakit ayırma durumlarına bakıldığında çoğunlukla işten eve geldikten sonra ve hafta sonları aileye vakit ayrıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Günün büyük bölümünün işte geçmesi, iş sonrası yorgunluk, ev içinde ev işleri ve çocuk bakma gibi sorumlulukların oluşu aileye zaman ayırmayı olumsuz etkilemektedir. Bu noktada toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı kadın olmanın ev içi emeği belirgin hale getirdiği ve kadın çalışanların aileye vakit ayırmasını etkilediği söylenebilir. Kadın çalışanlar işte çalışmanın dışında ev işlerinden dolayı evde de çalışıyormuş gibi hissedebilmektedir. Evde iş bölümü ayrımı olması, eş ve çocukların ev işlerinde desteği; kadınların ev içinde olan sorumluluklarını hafifletmektedir. Evde iş bölümü olmayan durumlarda ise çalışan



kadınlar zorunlu olarak ev işlerini yapmakta ve ailesine vakit ayırırken zorlanmaktadır.

Çalışmanın bulgularında sanayi alanında çalışan kadınların kendilerine günde çoğunlukla 1 saat vakit ayırdığı, az sayıda kadının ise 2-3 saat vakit ayırdığı belirlenmiştir. Hafta sonu kendine vakit ayırmada önemli bir zaman dilimi olmasına karşın bazı kadın çalışanlar haftanın 6 günü çalışma, ev içi iş yükü gibi nedenlerle kendisine vakit ayıramamaktadır.

Yeterli mola zamanı bulup bulamama durumuna bakıldığında verilen yanıtlara göre çalışan kadınlardan yarısının yeterli mola zamanı bulabildiği, yarısının yeterli mola zamanı bulamadığı görülmektedir. Mola zamanı bulma durumu çalışılan işle yakından ilgilidir. Örneğin masa başı işte çalışan kadınlar, iş olmadığı ya da rahat olduğu zaman çay ve kahve molası verebilmektedir. Aynı zamanda işi gereği sürekli trafikte bulunduğu için sabit bir mola saati olmasa da yeterli mola zamanı bulabildiğini ifade eden kadınlar da mevcuttur. İşten erken çıkma durumunda mola süreleri işverenler tarafından kesilmekte ve dinlenme zamanı yetersiz kalabilmektedir.

Çalışmanın bulgularında çalışma düzeni ve iş yükü, işveren ve çalışma arkadaşları, toplumsal cinsiyet rolleri, mesleki deneyim ve iş tercihi, temel haklara erişim ve işveren desteği işte yaşanan zorlukları etkilemektedir. Çalışma düzeninin ve iş yükünün kadınların hayatını nasıl etkilediğine bakıldığında çoğunlukla sanayi alanında çalışmanın yorucu bir iş olduğundan, çalışma saatleri nedeniyle ev işleri, günlük işler ve sosyal hayat vb. durumlara vakit kalmadığından söz edilmektedir. Aynı zamanda sabah çok erken saatte uzak mesafedeki işe gitmek ve trafik enerji tüketmektedir. İş yorucu olsa da işini severek yapmanın ve yıllardan beri çalışıyor olmanın getirdiği alışkanlık kadınlara enerji sağlamakta, çalışma düzeni ve iş yükünün olumsuz etkilerini azaltmaktadır.

Çalışan kadınlar haklarıyla ilgili danışabildikleri kişilerin ya da birimlerin olmadığını aktarmışlardır. Bu tarz birimlerin olmaması çalışma arkadaşları ile bir araya gelerek fikir alışverişinde bulunmayı beraberinde getirmektedir. İnsan kaynakları tarafından bilgilendirici toplantıların yapıldığı, bu toplantılarda

çalışanların çalıştıkları alanlara yönelik iş sağlığı güvenliği gibi eğitimlerin verildiği de belirtilmektedir.

Sanayi alanında çalışan kadınların ihtiyaç ve beklentilerine göz atıldığında kadınların dinlenme zamanı ve tatile, insanlarla görüşmeye, ekonomik rahatlığa, kendine vakit ayırmaya, çocuk ve ailesine daha fazla zaman ayırmaya ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Bununla birlikte kendini geliştirmeye, işvereni tarafından motive edici etkinliklerin yapılmasına, trafiğin azalmasına ihtiyaç duyulduğu da kadınlar tarafından ifade edilmektedir.

Bu kapsamda sanayi alanında çalışan kadınların yaşadığı zorluklara ilişkin öneriler şu şekilde sıralanmaktadır:

-Sanayi alanında çalışan kadınların çalışma saatlerinin uzun olmasından dolayı çalışma saatlerinde esneklik yapılması, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları oluşturulması, yeterli mola süresinin sağlanması ve buldukları alanlarda dinlenme odalarının olması gerekmektedir.

-Çalışan kadınların ailesine vakit ayıramama ve ev içi iş yükü faktörleri de göz önünde bulundurulduğunda iş-yaşam dengesini sağlayabilmesi için esnek çalışma, yeterli izin süresi tanıma ve çocuklarının faydalanması için kreş imkanı sağlama gibi uygulamalar yararlı olacaktır.

-Toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle hem iş yerinde hem de aile yaşamında kadına yüklenen roller ve ayrımcılığa yönelik hem iş yerine hem de kadın çalışanların ailelerine yönelik eğitici, bilgilendirici ve farkındalık geliştirici çalışmalar düzenlenmelidir.

-Çalışan kadınlara iş sağlığı ve güvenliğinin yanında temel hakları konusunda da bilgilendirme ve eğitim çalışmaları düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca temel haklara erişim noktasında devlet mekanizmaları iş yerlerini denetleyici rol üstlenmelidir.

-Kadın çalışanların ihtiyaç, beklentileri ve taleplerini iletebileceği, kendilerini güvenli ve sağlıklı hissedebileceği, kişisel ve mesleki gelişimini sağlayabileceği iş ortamları ve sosyal destek mekanizmaları oluşturulmalıdır.

-Bu anlamda sanayi alanında çalışan kadınların iş yaşamında yaşadıkları zorluklar ile bireysel ve sosyal yaşamına yansıyan zorlukların çözümü ve kadınların desteklenmesi için işyerinde sosyal hizmet uygulamalarını hayata geçirmek faydalı olacaktır. İş yerinde sosyal hizmet uygulamalarıyla çalışan kadınlar hem iş ve aile yaşamına yansıyan sorunlar bağlamında desteklenirken hem de makro düzeyde çalışanlar, işverenler, sendikalar ve kamu temsilcilerinin ortak paydada buluşması sağlanarak sosyal politika düzeyinde de değişim yaratma imkanı sağlanacaktır.



## VII. KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

AKABAS, S. H. VE KURZMAN, P. A. (2005). **Work and The Workplace: A Resource For Innovative Policy and Practice**, Wew York, Columbia University Press.

KURZMAN, P. A. (2013). **Occupational Social Work**, Baltimore, University of Maryland Baltimore.

ÖNSAL, N. (2010). **Endüstri İlişkileri Notları**, Ankara, Türkiye İşçi Sendikaları Federasyonu.

ÖZBESLER, C. (2013). “Sosyal Hizmette Genelci Yaklaşım ve Ekolojik Perspektif”, **Sosyal Politika ve Kamu Yönetimi Bileşenleriyle Sosyal Hizmet Temelleri ve Uygulama Alanları**, Ed. Bülent Karakuş, Umut Yanardağ, Ankara, Nika Yayınevi, ss.113-124.

SHEAFOR, B. W. VE HOREJSI, C. R (2016). **Sosyal Hizmet Uygulaması: Temel Teknikler ve İlkeler**, Çev. Ed. Durdu Baran Çiftci, Ankara, Nika Yayınevi.

TEATER, B. (2015). **Sosyal Hizmet Kuram ve Yöntemleri: Uygulama İçin Bir Giriş**, Çev. Ed. Abdullah Karatay, Ankara, Nika Yayınevi.

### TEZLER

AKÇAY, S.T. (2022). “Toplumsal Cinsiyet ve Emek Denetimi: Tekstil Sektörü Örneği”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı.

- ÇAVUŞOĞLU, O. (2020). “Endüstriyel Sosyal Hizmet Bağlamında İş Doyumu ve İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı.
- EKMEKÇİ, Y. (2004). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı.
- GÜNER, A. (2008). “Üniversitede Çalışan Kadınların ‘Kadının Çalışma Yaşamındaki Sorunları’na Yönelik Algıları”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı.
- ÖNEL, N. (2006). “İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerindeki Etkileri”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Ana Bilim Dalı.
- SOLMAZ, Y. (2019). “Çalışanların İş ve Aile Hayatı Sorunlarına İşyeri Sosyal Hizmeti Perspektifinden Bakış: İstanbul’da Bir Uygulama”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı.
- YALÇIN M. (2020). “Kadın Yoksulluğunun Güçlendirme Yaklaşımı Odağında İncelenmesi”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı.

## **MAKALELER**

- AKIN, A., ULUKÖK, E. VE ARAR, T. (2017). “İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 19, sayı 1, ss. 113-124.

- ALPARSLAN, A. M., BOZKURT, Ö. Ç. VE ÖZGÖZ, A. (2015). “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 2, sayı 1, ss. 66-81.
- ATTEPE ÖZDEN, S., PAK, M. D. VE İÇAĞASIOĞLU ÇOBAN, A. (2017). “Sosyal Hizmette İyilik Hali Kavramı”, **Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi**, cilt 1, sayı 2, ss. 87-104.
- AYDIN, N. (2018). “Nitel Araştırma Yöntemleri: Etnoloji”, **Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi**, cilt 2, sayı 2, ss. 60-71.
- BALTACI, A. (2019). “Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?”, **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 5, sayı 2, ss. 368-388.
- BUZ, S. (2009). “Feminist Sosyal Hizmet Uygulaması”, **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi**, cilt 20, sayı 1, ss. 53-65.
- CEYLAN, H., GÜL, N. VE ÖKSÜZ, M. (2016). “Sosyal Çalışmacılarda İş Doyumu ve Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Sosyal Hizmet Alanlarına Göre Karşılaştırmalı İncelemesi”, **Yalova Sosyal Bilimler Dergisi**, ss. 43-69.
- ÇELİK, M. VE GÜRTAŞ, G. (2020). “Kadın İş Görenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Gaziantep OSB Örneği”, **Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi**, cilt 6, sayı 2, ss. 265-288.
- DALKIRANOĞLU, T. VE ÇETİNEL, F. G. (2008). “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, sayı 20, ss. 277-298
- DEMİRBİLEK, S. VE TÜRKAN, Ö. U. (2008). “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Araştırılmasında Personel Güçlendirmenin Rolü”, **“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, cilt 10, sayı 1, ss. 47-67.

- DİRĞAR, E. (2009). “Konfeksiyon Sanayinde Kadın Çalışanların Demografik Özellikleri ve İstihdam Yapısı Üzerine Bir Araştırma”, **Tekstil ve Konfeksiyon**, cilt 19, sayı 4, ss. 330-336.
- DOĞANCI, H.K. VE TUNCAY, T. (2020). “Tarihsel Süreçte Kadının Aile İçindeki Konumunun Feminist Sosyal Hizmet Yaklaşımı Temelinde Değerlendirilmesi”, **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi**, cilt 31, sayı 3, ss. 1324-1351.
- DUMLU, E. (2022). “Sanayi Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar ve Emegin Değeri: Konya Örneği”, **Olgu Sosyoloji Dergisi**, cilt 1, sayı 1, ss. 11-18.
- DURMAZ, Ş. (2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 2, sayı 3, ss. 37-60.
- ERBAY, E. (2019). “Güç ve Güçlendirme Kavramları Bağlamında Sosyal Hizmet Uygulaması”, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, cilt 19, sayı 41, ss. 41-64.
- ERBAY, E. VE TUNCAY, T. (2006). “Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, cilt 17, sayı 2, ss. 25-40.
- ERDEM, Z. (2005). “Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine: Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi”, **In Journal of Social Policy Conferences**, cilt 0, sayı 49, ss. 541-566.
- ESKİÇORAPÇI, E. (2022). “Türkiye’de Kadın Suçluluğunun Feminist Sosyal Hizmet Bağlamında İncelenmesi”, **IBAD Sosyal Bilimler Dergisi**, sayı 12, ss. 1-16.
- GELEGEN, D. G. (2001). “Çalışma Yaşamında Kadın Olmak”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, cilt 2, sayı 5, ss. 27-30.
- GENÇ, Y., SOLMAZ, U. VE AKALIN, H. (2019). “Erkeğin Başarı Trendinde Kadının Yeri ve Feminist Sosyal Hizmet Kuramı Açısından Değerlendirilmesi”, **Adam Akademisi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 9, sayı 1, ss. 229-265.



- GÜL, H., YALÇINOĞLU, N. VE ATLI, Z. C. (2014). “Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları”, **TAF Preventive Medicine Bulletin**, cilt 14, sayı 2, ss. 169-176.
- GÜMÜŞTEKİN, G. E. VE EMET, C. (2007). “Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerinde Etkileşimi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 0, sayı 17, ss. 90-116.
- GÜNER, T., URAL USLAN, Y. VE ÇİÇEK, Ö. (2014). “Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelenmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, cilt 5, sayı 10, ss. 55-75.
- KARA, E. (2020). “KOVİD-19 Pandemisindeki Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Hizmet İşgücünün İşlevi”, **Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi**, cilt 4, sayı 1, ss. 27-34.
- KARABIYIK, İ. (2012). “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, cilt 32, sayı 1, ss. 231-260.
- KARSLI, M.N. (2022). “Türkiye’de Gerçekleştirilen Çalışmalar Kapsamında Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunlara İlişkin Bir İçerik Analizi: (2010-2021)”, **Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi**, cilt 2, sayı 1, ss. 45-65.
- KAYA, C. (2009). “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- KILIÇ, D. VE ÖZTÜRK, S. (2014), “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”, **Amme İdaresi Dergisi**, cilt 47, sayı 1, ss. 107-130.
- KOCACIK, F. VE AYAN, S. (2011). “Türkiye’de Tekstil Alanında Çalışan Kadınlar ve Sorunları: (İstanbul-Adana-Denizli-Sivas ve Tekirdağ İli Örnekleri)”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, cilt 8, sayı 1, ss. 464-483.

- KORKMAZ, A. N. VE BUDAK, S. (2022). “Ekonomik (İktisadi) Kalkınma ve Kadın: Türkiye Örneği”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi**, cilt 6, sayı 1, ss. 197-223.
- KORKMAZ, H. (2014). “Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, cilt 2, sayı 5, ss. 1-14.
- KUMAŞ, H. VE FİDAN, F. (2005). “Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, cilt 0, sayı 50, ss. 507-532.
- MAKAL, A. (2011). “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, cilt 56, sayı 02, ss. 117-155.
- MURAT, G. (2001). “Çağdaş Bir Yönetim Yaklaşımı: Personel Güçlendirme”, **Öneri Dergisi**, cilt 4, sayı 16, ss. 113-126.
- NALBANT, F. VE KORKMAZ, T. (2019). “Feminist Teori Temelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Türkiye Bağlamında Değerlendirilmesi”, **Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 5, sayı 2, ss. 165-186.
- ÖZÇATAL, E. Ö. (2009). “Tokat Emek Piyasasında Kadın İşgücünün Konumunun Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi”, **Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, cilt 4, sayı 1, ss. 54-74.
- ÖZÇATAL, E. Ö. (2011). “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 1, sayı 1, ss. 21-39.
- ÖZDEMİR, Ö. (2017). “İki Sistemli Kuram Olarak Sosyalist Feminizm”, **Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 9, sayı 2, ss. 395-414.
- ÖZDEMİR, Y. VE ARAS, M. (2015). “Sosyal Hizmetlerde Kariyer Yönetimi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, cilt 0, sayı 0, ss. 107-121.

- ÖZER, M. M. (2017). “Ataerkil Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları”, **Çalışma ve Toplum**, cilt 54, sayı 3, ss. 1397-1424.
- ÖZKAN TILKI, T. Z., GÜNEY, S. VE METİN CAMGÖZ, S. (2021). “Yıldırma, Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinde Seri Aracılık Etkileri: Örgütlerde Engelli Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, **Psikoloji Çalışmaları**, cilt 41, sayı 1, ss. 199-229.
- ÖZVURMAZ, S. ve AKSU, H. (2017). “Çalışma Durumunun Kadın Sağlığına Etkileri”, **Arşiv Kaynak Tarama Dergisi**, cilt 26, sayı2, ss.153-162.
- PEKDEMİR, I. VE KOÇOĞLU, M. (2014). “İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”, **AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 14, sayı 1, ss. 309-338.
- SEVAL, H. N. (2017). “Çalışan Kadınların En Büyük Sınavı: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zliği) ve Kadın Sağlığına Etkisi”, **Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, cilt 1, sayı 2, ss. 184-193.
- SÖNMEZ, M. (2018). “Sanayide Kadın: Az İş, Çok Sömürü”, **TMMOB Bülten Sanayinin Sorunları ve Analizleri (37)**, sayı 237, ss. 1-20.
- ŞALVARCI TÜRELİ, N. VE DOLMACI, N. (2013). “İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma”, **Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, cilt 2, sayı 2, ss. 83-104.
- TANYAŞ, B. (2014). “Nitel Araştırma Yöntemlerine Giriş: Genel İlkeler ve Psikolojideki Uygulamaları”, **Eleştirel Psikoloji Bülteni**, sayı 5, ss. 25-38.
- TEKİNDAL, M. VE UĞUZ ARSU, Ş. (2020). “Nitel Araştırma Yöntemi Olarak Fenomenolojik Yaklaşımın Kapsamı ve Sürecine Yönelik Bir Derleme”, **Ufkun Ötesi Bilim Dergisi**, cilt 20, sayı 1, ss. 153-172.
- TOPTAŞ ARSLAN, G. (2018). “Çalışmanın Evrimi: Sanayi Toplumundan Sanayi Ötesi Topluma Geçiş”, **Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, cilt 2, sayı 1, ss. 145- 162.

- UMUTLU, S. ve ÖZTÜRK, M. (2020). “İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştıkları Sorunlar”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 25, sayı 5, ss.297-306.
- USTABAŞ, A. VE AFACAN FINDIKLI, M. (2017). “Çalışma Hayatında Kadın Yönetici Olmak: Türkiye’de Sanayi Sektöründe Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Sorunlar”, **Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 9 sayı 1 (kadın özel sayısı), ss. 421-441.
- VENDRIK, M. C. (2003). “Dynamics of A Household Norm in Female Labour Supply”, **Journal of Economic Dynamics and Control**, cilt 27, sayı 5, ss. 823-841.
- YANARDAĞ, Y. VE ZUBAROĞLU YANARDAĞ, M. (2020). “İş Yerinde Sosyal Çalışmayı Türkiye İçin Düşünmek”, **Çalışma ve Toplum**, cilt 67, sayı 4, ss. 2169-2190.
- YILMAZ, A., BOZKURT, Y. VE İZCİ, F., (2008), “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 9, sayı 2, ss. 89-114.

## ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- URL-1 “Global Definition of Social Work”, International Federation of Social Workers (IFSW), <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>, (Erişim Tarihi: 01.06.2022)
- URL-2 “Türk Dil Kurumu Sözlükleri”, Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 01.06.2022)
- URL-3 “İşgücü İstatistikleri, 2020”, Türkiye İstatistik Kurumu, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-2020-37484>, (Erişim Tarihi: 29.06.2022).
- URL-4 “Data Türkiye Overview”, Dünya Bankası, <https://data.worldbank.org/country/turkey?locale=tr>, (Erişim Tarihi: 29.07.2022).

## EKLER

### Ek-1 Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 11.11.2021-30342



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı :E-88083623-020-30342  
Konu :Etik Onayı Hk.

11.11.2021

Sayın GAMZE NUR AKPINAR

Tez çalışmamızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 27.10.2021 tarihli ve 2021/11 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Alper FİDAN  
Müdür Yardımcısı



## Ek-2 Bilgilendirilmiş Onam Formu

### BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Değerli Katılımcı,

İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyal Hizmet bölümü yüksek lisans öğrencisi Gamze Nur Akpınar tarafından tez çalışması kapsamında hazırlanmış olan “Sanayide Çalışan Kadınların Yaşadıkları Zorlukları Sosyal Hizmet Bakış Açısıyla İnceleme” adlı araştırmaya davet edilmiş bulunmaktasınız.

Araştırmaya katılmayı kabul etmeden önce, araştırmayla ilgili bilgileri dikkatlice okumanız gerekmektedir. Bu çalışmaya katılmak gönüllük esasına dayanmaktadır. İsminiz hiçbir şekilde kullanılmayacaktır. Aynı zamanda araştırma sırasında sizden alınacak bilgiler gizli tutulacak ve sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır. Çalışmaya katılmama hatta katıldıktan sonra istediğiniz herhangi bir zamanda çalışmadan ayrılma hakkına sahip bulunmaktasınız. Araştırma boyunca konu ile ilgili her türlü soru ve görüşleriniz için aşağıda iletişim bilgileri bulunan araştırmacı ile iletişimde bulunabilirsiniz. Bu formu onaylamanız, yukarıda adı geçen araştırmaya katılım için onam verdiğiniz anlamına gelecektir.

#### Araştırmayla İlgili Bilgiler

**Araştırmanın amacı:** Bu araştırma İstanbul’da sanayi alanında çalışan kadınların çalışma ortamlarından yaşadıkları zorlukları belirlemek ve sosyal hizmet bakış açısıyla incelemek amacıyla gerçekleştirilecektir.

**Araştırmanın içeriği:** İstanbul ilinde sanayi alanında çalışan kadınların yaşadıkları sorunları içermektedir.

**Araştırmanın süresi:** Araştırma kapsamında yapılacak görüşmenin yaklaşık 30 dakika sürmesi planlanmaktadır.

**Araştırmaya katılması beklenen gönüllü sayısı:** 20 gönüllü kadın.

#### Araştırmaya Katılım Onayı

Yukarı araştırmayla ilgili verilen bilgileri okudum ve katılımcının üzerine düşen görevleri anladım. Bu çalışma da oluşabilecek riskler ve faydalar hakkında da sözlü olarak bildirildim. Çalışmadan herhangi bir koşul belirtmeden ayrılabilirim ve ayrıldığım takdirde de hiçbir sorunla karşı karşıya kalmayacağımı anladım.

Bu araştırmaya kendi isteğimle katılmayı kabul ediyorum.

**Katılımcının:**

Adı – Soyadı:

İmza:

**Araştırmacının:**

Adı – Soyadı:

E-posta:

İmza:





## Ek-3 Görüşme Soruları

### SANAYİDE ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞADIKLARI ZORLUKLARI SOSYAL HİZMET BAKIŞI AÇISIYLA İNCELEME GÖRÜŞME SORULARI

#### I. KATILIMCININ TANITICI BİLGİLER

**Kendinizi tanıtır mısınız?** (Kaç yaşındasınız? Eğitim durumunuz nedir? Medeni durumunuz nedir? Mesleğiniz ve işiniz nedir? Nasıl bir iş yapıyorsunuz? Kaç yıldır çalışıyorsunuz? Evinizde kaç kişi yaşıyorsunuz? Ailede çalışan kişilerin iş durumu nedir?)

#### II. İŞTE YAŞANAN ZORLUKLAR VE ETKİLENDİĞİ FAKTÖRLER

##### A. Çalışma Düzeni ve İş Yükünün Etkisi

1. Haftada kaç saat çalışıyorsunuz? Çalışma düzeniniz ve iş yükünüz iş hayatınızı nasıl etkiliyor?
2. Yoğun efor ve performansla mı çalışıyorsunuz? Yeterli mola zamanı bulabiliyor musunuz?

##### B. İşte Yaşanan Zorluklar

3. İş yerinde sizi neler zorlamaktadır? Ne gibi sorunlar yaşamaktasınız?

##### C. İşveren ve Çalışma Arkadaşlarının Etkisi

4. İşvereniniz veya çalışma arkadaşlarınızdan kaynaklı zorluklar yaşıyor musunuz?
5. Çalışma arkadaşlarınızla iletişim ve ilişkileriniz nasıl? İşvereninizle iletişim ve ilişkileriniz nasıl? İşverenin iş saatlerinde size karşı tutumu nasıl?
6. İşveren ve iş arkadaşlarınızla birlikte çalışmaktan memnun musunuz?

##### D. Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Etkisi

7. Çalışma ortamınızda kadın çalışanlar mı erkek çalışanlar mı yoğunlukta? İş yerinde kadın ya da erkeklere farklı davranıldığını düşünüyor musunuz?
8. Sanayi alanında kadın olarak çalışmanın olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir? Sizce iş yerinde kadın olmanın zorlukları var mıdır?
9. İşvereninizin kadın çalışanlara yönelik tutumu nasıldır?

##### E. Mesleki Deneyim ve İş Tercihinin Etkisi

10. Mesleki deneyiminizden bahsedebilir misiniz? Mesleki deneyiminiz iş yaşamındaki zorluklarla baş etmenize katkı sağlıyor mu?
11. Bu işte çalışmaya başlama nedeniniz nedir? İsteyerek mi bu işi tercih ettiniz? Bu durum iş yaşamındaki zorluklarla baş etmenize katkı sağlıyor mu?

#### **F. Temel Haklara Erişim ve İşveren Desteğinin Etkisi**

12. İşle ilgili konularda temel haklarınızın ne olduğunu biliyor musunuz? Erişebiliyor musunuz?
13. İhtiyaç duyduğunuzda işyeriniz/işvereninizden yeterli desteği görebiliyor musunuz? Hastalık izni, doğum izni, avans talebi gibi imkanlardan yararlanıyor musunuz?
14. İş yaşamında temel haklarınızla ilgili bilgilendirme yapılabiliyor mu? Danışabildiğiniz birim veya kimse var mı? (İnsan kaynakları, işveren, iş arkadaşları, aile ve akraba çevresi vb.)

### **III. BİREYSEL, AİLE YAŞAMI VE SOSYAL YAŞAMDA YAŞANAN ZORLUKLAR**

#### **G. Ekonomik Zorluklar**

15. Ekonomik olarak zorlanıyor musunuz? Maaşınızla kendinize bir şey alabiliyor musunuz?

#### **H. Sağlıkla İlgili Zorluklar**

16. İşiniz sağlığını etkiliyor mu? Sağlık kontrolü yaptırmaya ne sıklıkla gidiyorsunuz?

#### **I. İletişimle İlgili Zorluklar**

17. İş saatleriniz aileniz, arkadaş grubunuz ve sosyal çevrenizle iletişim durumunuzu nasıl şekillendirmekte?

#### **İ. Aile İçi Sorunlar ve Ev İçi İş Yükü**

18. İşiniz aile hayatınızı nasıl etkiliyor? Ne sıklıkla ailenizle vakit geçiriyorsunuz?
19. Evde iş bölümü ayrımı var mı? Evde sizden beklenen sorumluluklar nelerdir? İşiniz bu sorumlulukları nasıl etkilenmektedir?

#### **J. Dinlenme Zamanı ve Sosyalleşme**

20. Çalışma saatleriniz dışında neler yapıyorsunuz? Kendinize günde kaç saat / dakika vakit ayırabiliyorsunuz? Tatile en son ne zaman çıktınız?
21. İş saatleri dışında iş arkadaşlarınızla ya da iş dışındaki arkadaşlarınızla vakit geçirebiliyor musunuz?
22. İş yerinde ve bireysel yaşamınızda nelere ihtiyaç duyuyorsunuz?

## ÖZGEÇMİŞ

**Ad-Soyad :** Gamze Nur AKPINAR

### ÖĞRENİM DURUMU:

**Lisans:** : İstanbul Aydın Üniversitesi  
: Sosyal Hizmet  
: 2016-2020

**Yüksek Lisans:** : İstanbul Aydın Üniversitesi  
: Sosyal Hizmet  
: 2020-2022

### MESLEKİ DENEYİM:

SGDD-ASAM/Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği - Van Ofisi, Sosyal Çalışmacı, Şubat 2022-Devam Ediyor

### YAYINLAR, SUNUMLAR VE PATENTLER:

AKPINAR G., BİLECEN, M., DAĞCI, A., KAVALCI, E. VE ZAMUR, F. (2019). “Belediyelerin Geçici Koruma Altındaki Suriyelilere Destek Hizmetleri”, İstanbul Aydın Üniversitesi Yayınları, Sosyal Hizmet Kongresi 2018: Mülteciler ve Sosyal Hizmet, Tam Metin Bildiri, ss. 214-215.