



**SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Ana Bilim Dalı**

**EVLİLİĞİ SONA ERMİŞ KADINLARIN ÇALIŞMA  
HAYATINDAKİ SORUNLARI (SIVAS MERKEZ İLÇE  
ÖRNEĞİ)**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Nermin SARAÇ**

**Sivas**  
**Ağustos 2019**

**SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Ana Bilim Dalı**

**EVLİLİĞİ SONA ERMİŞ KADINLARIN ÇALIŞMA  
HAYATINDAKİ SORUNLARI (SİVAS MERKEZ İLÇE  
ÖRNEĞİ)**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Nermin SARAÇ**

**Tez Danışmanı**  
**Doç. Dr. Osman ALACAĞAN**

**Sivas**  
**Ağustos 2019**

## KABUL VE ONAY

**Üniversite:** : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi  
**Enstitü** : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
**Ana Bilim Dalı** : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri A B D  
**Tezin Başlığı** : Evliliği Sona Ermiş Kadınların Çalışma Hayatındaki Sorunları (Sivas Merkez İlçe Örneği)  
**Savunma Tarihi** : 30/07/2019  
**Danışmanı** : Doç.Dr. Osman ALACAHAN

Unvanı - Adı Soyadı

İmza

**Jüri Başkanı** : Prof. Dr. Halis BAŞEL

**Üye** : Doç. Dr. Osman ALACAHAN

**Üye** : Dr. Öğr. Üyesi Neslihan ARSLAN

**Oy Birliği**

**Oy Çokluğu**

Nermin SARAÇ tarafından hazırlanan Evliliği Sona Ermiş Kadınların Çalışma Hayatındaki Sorunları (Sivas Merkez İlçe Örneği) başlıklı tez, kabul edilmiştir.

.../.../.....

**Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL**  
Enstitü Müdürü

## ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans Yeterlik tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

- 1- Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
- 2- Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
- 3- Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
- 4- Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

İmza

Nermin SARAÇ

## TEŞEKKÜR

Öncelikle tez yazım sürecinde hiçbir zaman emeğini esirgemeyen, tezimin her bir sayfasında ve analiz kısmında sonsuz emekleri olan çok değerli danışman hocam Doç. Dr. Osman ALACAHAN'a sonsuz teşekkür ederim.

Hayatımın her alanında bana emeklerini ve desteklerini esirgemeyen aileme, bu ve bundan sonraki süreçleri hiç göremeyecek olan babama, tezimin bir parçası olan gizli kahraman kadınlara, hayatımda ve tezimde bana bilinçli ya da bilinçsiz destek olan tüm herkese teşekkür ederim.



# İÇİNDEKİLER

<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>i</b>
<b>TABLolar DİZİNİ</b> .....	<b>iv</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ</b> .....	<b>vii</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>3</b>
<b>1. ÇALIŞMA</b> .....	<b>3</b>
1.1. Çalışma Nedir? .....	3
1.2. Çalışmanın Tarihi .....	4
1.2.1 Sanayi Devrimi Öncesi Çalışma .....	5
1.2.2 Sanayi Devrimi Ve Çalışma .....	8
1.2.3 Sanayi Devrimi Sonrası Çalışma.....	12
1.3 Çalışma Yaşamında Kadın .....	16
1.4 Kadının Çalışma Hayatında Yer Almasına İlişkin Yaklaşımlar .....	19
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>23</b>
<b>2. KADININ ÇALIŞMA HAYATINA GİRMESİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ, İSTİHDAMI VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR ...</b>	<b>23</b>
2.1 Kadının Çalışma Hayatına Giriş Serüveni .....	23
2.1.1 Sanayi Devrimi Öncesi Kadın .....	24
2.1.2 Sanayi Devrimi Ve Kadın .....	30
2.1.3 Küreselleşme Süreci Ve Sonrasında Kadın.....	34
2.2 Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Girişinin Tarihsel Gelişimi.....	36
2.2.1 Cumhuriyet Döneminden Önce Kadın Çalışan .....	36
2.2.2 Cumhuriyet Dönemi ve Sonrasında Kadın Çalışan.....	40
2.3 Türkiye’de İstihdam ve Kadın İstihdamı.....	42
2.3.1 İstihdam Çeşitleri .....	44
2.3.2 İş Gücü ve Kadın İşgücü .....	51
2.3.3 İşsizlik Ve İşsizlik Türleri .....	54
2.4 Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatında Yer Almasında Etkili Olan Faktörler Ve Kadın İstihdamının Dağılımı .....	63

2.4.1 Sektörel Dağılımı .....	64
2.4.2 Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	66
2.4.3 İşteki Durumuna Göre Dağılımı.....	67
2.4.4 Kayıtlılık Durumuna Göre Dağılımı .....	68
2.4.5 Yaş Durumuna Göre Dağılımı .....	69
2.4.6 Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	70
2.4.7 Medeni Durumuna Göre Dağılımı .....	71
2.5 Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar.....	73
2.5.1 İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar .....	73
2.5.2 Eğitimde Yaşanan Eşitsizlik.....	75
2.5.3 İş Arama Durumunda Karşılaşılan Sorunlar .....	76
2.5.4 Cinsel Taciz.....	78
2.5.5 Kadınların Enformel, Standart Olmayan İşlerde Çalışmaları .....	79
2.5.6 Mobbing Sorunu.....	80
2.5.7 Ücretlendirmede Eşitsizlik .....	81
2.5.8 Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar .....	83
2.5.9 Sosyal Sorunlar .....	86
2.5.10 Psikolojik Sorunlar .....	87
2.6 Evlilik Kurumu Ve Çeşitli Sebeplerle Sona Ermesi Durumu Ve Yaşanan Sorunlar .....	90
2.6.1 Evliliği Sona Erdiren Durumlar .....	90
2.6.2 Boşanmış Kadın Ve Toplumsal Dul Algısı.....	92
2.6.3 Evliliğin Sona Ermesinden Sonra Yaşanan Sorunlar .....	93
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>98</b>
<b>3. EVLİLİĞİ SONA ERMİŞ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ SORUNLARI VE ÖRNEK BİR UYGULAMA .....</b>	<b>98</b>
3.1 Araştırmanın Amacı Ve Önemi.....	98
3.2 Araştırmanın Konusu .....	98
3.3 Araştırmanın Yöntemi .....	98
3.4 Araştırmanın Hipotezleri .....	99
3.5 Araştırma Bulguları.....	100
3.5.1 Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular .....	100
3.5.2 Evliliğin Bitiş Süreci ve Sonuçlarına İlişkin Bulgular .....	102
3.5.3 Evliliğin Bitiş Süreci Sonuçları ve Çalışmaya İlişkin Bulgular .....	102

3.5.4 Evliliğin Sona Ermesinden Sonra Çalışmanın Sağladığı Kazanımlara İlişkin Bulgular .....	112
3.5.5 Evliliğin Sona Ermesi Nedeniyle Sosyal Yaşamda Yaşanılan Sosyal Sorunlara İlişkin Bulgular.....	116
3.5.6 Evliliğin Sona Ermesinden Sonra Çalışmaktaki Amaçlara İlişkin Bulgular .....	121
3.5.7 Evliliğin Sona Ermesinden Sonra İş Yerinde Yaşanan Sorunlara İlişkin Bulgular .....	124
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>131</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>134</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>143</b>
<b>ÖZ GEÇMİŞ.....</b>	<b>150</b>



## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo 1:</b> Teşvik-i Sanayi Kanunu Kapsamına Giren Kuruluşlarda İşçi ve Ustabaşılar İçinde Kadınlar (1932-1934) .....	42
<b>Tablo 2:</b> Cinsiyete Göre İstihdam Edilen Kişi Sayısı ve İstihdam Oranları (Bin Kişi) (15+ Yaş Nüfus İçin )(% ) .....	43
<b>Tablo 3:</b> Yıllara Göre İstihdam Edilen Kişi ve Eksik İstihdama Dahil Olan Kişi Sayıları (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin).....	46
<b>Tablo 4:</b> Cinsiyete Göre Kayıt Dışı Çalışan Kişi Sayısı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin).....	50
<b>Tablo 5:</b> Cinsiyete Göre Kadın İş Gücü ve İşgücü Oranı (Bin Kişi)(%) (15+ yaş nüfus İçin).....	53
<b>Tablo 6:</b> Cinsiyete Göre İşsiz Sayısı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin).....	55
<b>Tablo 7:</b> Cinsiyete Göre İşsiz Sayısı ve Bir Yıldan Daha Az Süreli İşsiz Sayıları (Bin Kişi)(%) (15+ yaş nüfus İçin).....	56
<b>Tablo 8:</b> Cinsiyete Göre İşsiz Sayısı ve Uzun Süreli İşsiz Sayıları (Bin Kişi)(%) (15+ yaş nüfus İçin).....	57
<b>Tablo 9:</b> Cinsiyete Göre İstihdamın Sektörel Dağılımı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin).....	65
<b>Tablo 10:</b> Cinsiyete ve İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin) .....	67
<b>Tablo 11:</b> Cinsiyete Göre İstihdamın İşteki Dağılımı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin).....	68
<b>Tablo 12:</b> Cinsiyete Göre İstihdamın Kayıtlı/Kayıt Dışı Dağılımı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin).....	69
<b>Tablo 13:</b> Cinsiyete ve Yaşa Göre İstihdamın Sayısı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin).....	70
<b>Tablo 14:</b> Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İstihdamın Sayısı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin).....	71
<b>Tablo 15:</b> Kadınların Medeni Durumuna Göre İstihdam Oranı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin).....	72
<b>Tablo 16:</b> Yaş Dağılımı .....	100
<b>Tablo 17:</b> Eğitim Durumu .....	100
<b>Tablo 18:</b> Mesleki Durum .....	101
<b>Tablo 19:</b> Aylık Ortalama Gelir Durumu .....	101
<b>Tablo 20:</b> Sahip Oldukları Çocuk Sayıları .....	101
<b>Tablo 21:</b> Bakmakla Yükümlü Oldukları Kişilerin Dağılımı .....	102
<b>Tablo 22:</b> Evliliğin Sona Ermesinden Sonra Geçen Süre .....	103

<b>Tablo 23:</b> Evli Kalma Süresi .....	103
<b>Tablo 24:</b> Evliliğin Sona Ermesinden Sonra Kalan Maddi Kaynak Durumu .....	104
<b>Tablo 25:</b> Tekrardan Evlenmeyi İsteme Durum.....	104
<b>Tablo 26:</b> “Evliliğin Sona Erme Şekli İle Evlilikten Kalan Maddi Kazanımlar Arasında Anlamlı Bir Fark Vardır.” Hipoteziyle İlgili Ki – Kare Analiz Sonuçları.....	105
<b>Tablo 27:</b> “Evliliğin Sona Erme Şekli İle Yeniden Evlenmeyi İsteme Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.” Hipoteziyle İlgili Ki – Kare Analiz Sonuçları .....	106
<b>Tablo 28:</b> Çalışma Hayatında Bulunma Durumu .....	107
<b>Tablo 29:</b> “Evliliğin Sona Erme Şekli İle Evliyken Bir İşte Çalışma Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.” Hipoteziyle İlgili Ki – Kare Sonuçları .....	109
<b>Tablo 30:</b> “Evliliğin Sona Erme Şekli İle İş Yaşamına Girme Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.” Hipoteziyle İlgili Ki-Kare Analiz Sonuçları .....	110
<b>Tablo 31:</b> “Çalışılan Sektör İle Evliliğin Sona Erme Şekli Arasında Anlamlı Bir Fark Vardır.” Hipoteziyle İlgili Ki – Kare Sonuçları .....	111
<b>Tablo 32:</b> Çalışma Hayatında Yer Almanın Özgüveni Olumlu Yönde Etkileme Durumu.....	112
<b>Tablo 33:</b> Çalışma Hayatında Yer Almanın İnsan İlişkilerini Olumlu Yönde Etkileme Durumu .....	112
<b>Tablo 34:</b> Çalışma Hayatında Yer Almanın Sosyal Hayatı Olumlu Yönde Etkileme Durumu.....	113
<b>Tablo 35:</b> Çalışma Hayatında Yer Almanın Aile İlişkilerini Olumlu Yönde Etkileme Durumu.....	113
<b>Tablo 36:</b> Çalışma Hayatında Yer Almanın İnsanların Yaklaşımlarını Olumlu Yönde Etkileme Durumu .....	114
<b>Tablo 37:</b> Çalışma Hayatında Yer Almalarının Kendilerini Daha İyi Hissetmelerini Etkileme Durumu .....	114
<b>Tablo 38:</b> “Kadınların Çalışma Hayatından Kazanımları Çalışılan Sektöre Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir.” Hipoteziyle İlgili T Testi Analiz Sonuçları .....	115
<b>Tablo 39:</b> “Kadınların Çalışma Hayatından Kazanımları Evliliklerinin Sona Erme Şekline Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir.” Hipoteziyle İlgili T Testi Analiz Sonuçları .....	116
<b>Tablo 40:</b> Dışlanmaya Sebep Olma Durumu .....	116
<b>Tablo 41:</b> Kıyafetlerine Daha Çok Dikkat Etmek Zorunda Hissetme Durumu .....	117
<b>Tablo 42:</b> Çevreleri Tarafından Rahatsız Edilmeye Başlama Durumu.....	117
<b>Tablo 43:</b> Evliliğin Sonlanmasından Sonra Medeni Durumlarının Bilinmesini İstememe Durumu .....	118

<b>Tablo 44:</b> Kadınların Aile ve Yakınları Tarafından Evlenmeye Zorlanmaları Durumu .....	118
<b>Tablo 45:</b> Kadınların "Keşke Hiç Evlenmeseydim" Düşüncesinde Olma Durumu	118
<b>Tablo 46:</b> “Sosyal Yaşamda Karşılaşılan Sorunlar, Evliliğin Sona Erme Şekline Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterir.” Hipoteziyle İlgili T Testi Analiz Sonuçları .....	119
<b>Tablo 47:</b> Geçimlerini Sağlamak İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu .....	120
<b>Tablo 48:</b> Kariyer Edinmek İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu.....	120
<b>Tablo 49:</b> Sosyal Statü Sahibi Olmak İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu .....	121
<b>Tablo 50:</b> Kendilerine Olan Güvenlerini Korumak İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu.....	121
<b>Tablo 51:</b> Çevresine Kendilerini İspat Etmek İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu .....	122
<b>Tablo 52:</b> Çalışmayı Sevdikleri İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu.....	122
<b>Tablo 53:</b> Kimseye Muhtaç/Yük Olmamak İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu .....	123
<b>Tablo 54:</b> Aile Baskısından Kurtulmak İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu....	123
<b>Tablo 55:</b> “Çalışmadaki Amaç, Evliliğin Sonlanma Şekline Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.” Hipoteziyle İlgili T Testi Analiz Sonuçları..	124
<b>Tablo 56:</b> Amirleri Tarafından Kariyer Gelişimlerinin Engellenmeye Çalışılma Durumu.....	124
<b>Tablo 57:</b> Amirlerin Baskı/Ayrım Yapmaya Başlama Durumu .....	125
<b>Tablo 58:</b> İş Arkadaşlarıyla Olan İlişkilerinin Olumsuz Bir Hal Alma Durumu ....	125
<b>Tablo 59:</b> İşine Motive Olamama Durumu .....	126
<b>Tablo 60:</b> Erkek Meslektaşlarının Rahatsız Edici Davranmaya Başlama Durumu	126
<b>Tablo 61:</b> Kadın Meslektaşlarıyla Yaşanan Sorunlarda Artış Olma Durumu.....	127
<b>Tablo 62:</b> İş Arkadaşlarının Kendisi İle İlgili Yaptıkları Dedikoduda Artış Olma Durumu.....	127
<b>Tablo 63:</b> Davranışlara Daha Çok Dikkat Etmeye Başlama Durumu.....	128
<b>Tablo 64:</b> İş Yerinde Daha Çok Yalnız Kalmaya Başlama Durumu .....	128
<b>Tablo 65:</b> İş Yerinde Kıskanılmaya Başlama Durumu .....	129
<b>Tablo 66:</b> “Çalışma Hayatında Yaşanan Sorunlar, Evliliğin Sona Erme Şekline Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.” Hipoteziyle İlgili T Testi Analiz Sonuçları.....	129
<b>Tablo 67:</b> “Çalışma Hayatında Yaşanan Sorunlar, Çalışılan Sektöre Göre Anlamli Derecede Farklılaşmaktadır.” Hipoteziyle İlgili T Testi Analiz Sonuçları .....	130

## ŞEKİLLER DİZİNİ

<b>Şekil 1:</b> Kadın Çalışma Nedenleri .....	64
<b>Şekil 2:</b> Evliliklerin Sona Erme Şekli İle İlgili Dağılımı.....	102
<b>Şekil 3:</b> Evliyken Bir İşte Çalışma Durumu .....	107
<b>Şekil 4:</b> Çalışılan Sektörle İlgili Durumu .....	108
<b>Şekil 5:</b> Evliliğin Sonlanmasının Çalışma Hayatında Yer Almaya Etkisi.....	108



## KISALTMALAR

<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>ICLS</b>	: Uluslararası İşgücü İstatistikçileri Konferansı
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>IMF</b>	: Uluslararası Para Fonu
<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>md.</b>	: Madde
<b>M.Ö</b>	: Milattan Önce
<b>NAİRU</b>	: Nonaccelerating Inflation Rate Of Unemployment/ Doğal İşsizlik Oranı
<b>OECD</b>	: İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>SPSS</b>	: Statistical Package For The Social Sciences
<b>SSCB</b>	: Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TMK</b>	: Türk Medeni Kanunu
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>yy</b>	: Yüzyıl
<b>vb.</b>	: Ve Benzeri

## ÖZET

Dünya da yaşanan değişimler tüm bireyleri etkilediği gibi kadınları da etkilemiştir. Sanayi devrimiyle ücretli olarak çalışma hayatında yer almaya başlayan kadın, iş gücü piyasasında var olduğunu kanıtlama çabası içerisine gitmiştir. Toplumsal değişimlerden daha kolay etkilenen kadınlar çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlamışlar. Bu sayede kadınlar geleneksel yapıdan uzaklaşmış ve birey olduklarının bilincine varabilmişlerdir. Yapılan hukuki düzenlemeler, yeni çalışma biçimleri, eğitimde sağlanan kolaylıklar kadının çalışma hayatında yer almasını destekler nitelikte olmaktadır.

Ataerkil yapının hakim olduğu dünyamızda kadınların çalışma hayatına girmeleriyle beraber bir çok sorun ortaya çıkmaya başlamıştır. Cinsiyet ayrımcılığı, ücretlerdeki düşüklük, iş bulma da yaşanan sorunlar vs hepsi kadınların mücadele verdiği sorunlardır. Bu sorunlara kadınların evliliklerinin son bulması da eklendiği takdirde sorunlar sadece iş hayatında yaşanmamakta eş, çocuk, aile ve toplumsal olarak da ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmada; çalışma ve kadının çalışma hayatına katılmasının tarihi, Türkiye’de geçirdiği değişim, istihdam, işsizlik, kadınların çalışma hayatında yer alma nedenleri, kadınların çalışma hayatında yer alma dağılımları, evliliği sona ermiş kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ele alınmıştır. Yapılan anket çalışmasıyla “Evliliği Sona Ermiş Kadınların Çalışma Hayatındaki Sorunları (Sivas Merkez İlçe Örneği)” yapılarak bu durum değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Yaşamında Kadın, Dul Kadın Algısı, Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar, Kadın İşgücü, İşsizlik

## ABSTRACT

The changes in the world have affected all individuals, as well as women. Women who began to participate in the labor force with the Industrial Revolution tried to prove their existence in the labor market. Women who are more easily affected by social change have begun to take up more of a place in working life. In this way, women moved away from the traditional structure and realized that they were individuals. Legal provisions, new forms of work and facilities offered in the education sector support women's participation in the labor market.

In our world where the patriarchal structure is dominant, many problems have begun to appear when women enter the workforce. Sex discrimination, low wages, difficulties in finding a job, etc. are so many struggles for women. If these problems are added to the end of marriages, problems arise not only in the life of business, but also in spouses, children, families and societies.

In this study; the historical expansion of women's labor force participation, employment and unemployment issues, and the reasons and distribution of their working lives are discussed. "The Problems in Working Life Women Whose Marriage Has Ended (The Case Of Sivas in District)" were evaluated in this survey.

**Keywords:** Women in Professional Life, the Perception of Widowed women, the Problems Women Face, the Female Labor Force, Unemployment

## GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde kadının konumuna bakıldığında kadın değişen statü ve biçimlerde üretimde yer almıştır. Bu durum aslında kadınlara maddi olarak herhangi bir kazanç sağlayamamıştır. Geleneksel iş bölümüyle evde çalışan kadın ücretsiz aile işçisi olarak kadın ikincil bir konuma atılmaktadır. Sanayi devrimiyle ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın artık emeğinin karşılığını alarak çalışma hayatında yerini alacaktır.

Kapitalist sistemle birlikte şartlarda da değişiklikler yaşanmıştır. Ev işleriyle uğraşan kadın emek piyasası içerisinde yerini almıştır. Evde ve çalışma hayatında yer alan kadının iki rol arasında kalması sadece kapitalist sistemin bir getirisi olmamakta ataerkil yapının da kaçınılmaz sonucudur aslında.

Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına dahil olması Cumhuriyetin kabulünden sonra olmuştur. Kadın küreselleşmenin ve yeni çalışma biçimleriyle yerini sağlamlaştırmıştır. Toplumsal yapının en önemli etkisi olan ön yargılar kadınların çalışma hayatı içerisinde yer almaları olumsuz olarak etkilemiştir. Bu etkilemenin yanında ekonomik, sosyal, kültürel ve toplumsal yapılarda meydana gelen değişimlerle göç dalgaları yaşanabilmektedir. Köyden kente göç eden ailelerin kadın bireyleri fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. Fakat bu durum kadınların tecrübesiz, eğitimsiz olmalarından dolayı olumsuz etkilemekte ve kadınlar çalışma hayatından uzaklaşmaktadır. Eski rolleri yani aile içi rollerine geri dönmektedir.

Çalışma hayatında kendine yer edinen kadın toplumsal cinsiyet ayrımından başlayarak bir sürü sorunla baş başa kalmaktadır. Taciz, mobing, psikolojik baskılar, toplumsal ön yargılar, ikili rol çatışmaları gibi sorunlar baş göstermeye başlamıştır. Aslında bu sorunlardan en dikkat çekenini ise kadınların kadınlara engel olmasıdır. Bu egoya dayalı engeller göz ardı edilemeyecek bir boyuttadır.

Kadınlar evliliklerinin sonlanmasından sonra var olan çalışma hayatındaki sorunlarına birde toplumun ifade ettiği gibi “dul kadın” olma durumu eşlik etmektedir. Toplumsal olarak dul kadın sıfatı insanların farklı bir sınıfmış algısı oluşturmaktadır. Boşanan ya da eşi vefat eden kadın toplumun bu dul algısından rahatsız olmaktadır. Çalışma hayatında bu algı daha farklı olmakta, kadınlar çalışma



hayatlarında iş arkadaşlarının dedikodularına, tacizlerine, maruz kalmaktadır. Eşini kaybetmiş olan kadınlar toplum tarafından çok fazla dışlanmamakta ve böyle durumlarla da çok karşılaşmamaktalar.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## 1. ÇALIŞMA

### 1.1. Çalışma Nedir?

Çalışmayı Eski Yunanlılar ve Romalılar “sıkıntı”, “acı” ve “yorgunluk” olarak tanımlamışlardır. İfade edilen bu anlamlara göre bireylerin bu acı ve sıkıntıya sadece kazanç elde etmek amacı ile katlanmadıkları anlaşılmaktadır. Bu nedenle çalışma, bireylerin saygınlık, hüviyet kazanma ve belirli bir çevreye ait olma duygularının etkili olduğu bir algılama ve süreçler bütünüdür. Çalışmanın olduğu çoğu yerde işçi ve işveren kavramları ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın süresi, kazancı da çalışmanın anlamı içerisinde önemli yere sahiptir. Toplumsal rollerdeki farklılaşma çalışma yaşamını da etkilemekte ve bu yaşam içinde cinsiyet farkını da ortaya koymaktadır. (Lordoğlu , Özkaplan 2005: 3-4)

Çalışma; hayatın sürekliliğine katkı sağlayan, tarihi insanlık geçmişi kadar eski olan, toplumsal koşullara göre değişebilen, zihinsel ve bedensel emek harcanarak bir şeyler ortaya koymaya çalışılan, kişinin yaşamını devam ettirmek için ekonomik bir kaynak olan, bireye statü ve toplumsal yönden itibar sağlayan, kişinin kimliğini ve kişiliğini yapılandıran, kişinin kişisel hedeflerine ulaşmasını sağlayan, kendisini tanımasını ve psikolojik tatmine ulaşımında bir araç olan kavram olarak genel olarak ifade edebilir.

Çalışma, dünyada illiyet sağlayan kendi kendimize üstlendiğimiz etkinlik olarak da kabul edilebilmenin yanında çalışmanın doğayı değiştirme ve şekillendirme özelliğine de sahip olduğu kabul edilmektedir. (Grint 1998: 8-9) Çalışma bir şey yapma, ortaya koyma, çalışma ve aile yaşamının kesin çizgilerle birbirinden ayrıldığı, aylık, haftalık, günlük ya da saatlik şeklinde bir bedeli olan kavramdır. (Ören, Yüksel 2012)

Tüm bu anlatımların ışığında Talas’ a göre çalışma; “Fiziksel açıdan dış dünyayı, doğayı değiştirebilme gücünü belirler. Burada söz konusu olan kuşkusuz, yalnız insan gücünün çalışması değil, bununla birlikte insan gücünün harekete geçirdiği doğa gücü, sudan, yelden ve hayvanlardan elde edilen enerjidir. Ekonomik

açından çalışma, insanın yaratıcı gücüdür. Bu bedensel ya da düşünsel nitelikte olabilir.”. (Talas 1990: 13)

Silah’ a göre ise çalışma kavramı, teknik ve olması gereken anlamında bir işleyiştir. Bu işleyiş, sistemli bir yapılanmayı ve enerjiyi gerektirmektedir. Çalışma bir iş alanında, bir amaca yönelik olarak emek harcayarak, belli bir zaman diliminde gerçekleşiyorsa eğer iş niteliğine dönüşmektedir. Ekonomik anlamda iş terimi için ise yararlı ve değerli bir amaca ulaşmak için yapılan çalışmaların bütünüdür denilebilir. Diğer bir ifade ile iş ise fayda sağlayan etkinlikler bütünüdür. Çalışma hayatında iş kavramının tanımı daha çok beden kuvvetiyle gerçekleştirilen somut etkinlikler olarak yapılmaktadır. (Silah 2001: 9-10)

Çalışma ile ilgili yukarıda yapılan tanımlamalardan hareketle; “çalışma” ve “iş” arasındaki farklardan da bahsetmek yerinde olacaktır. İş, bireylerin geçimlerini sağlamalarının yöntemi olarak tanımlanabilir. Çalışma ise bu tanıma karşılık olarak bir şeyi tamamlama yapma ve bitirme kelimeleriyle ifade edilebilir. Kişilerin amaçlarının ve değerlerinin olması tamamen çalışmayla ilgilidir ve bu durum ancak iş kavramı ile ilgilendirilebilir. Çalışmanın yararlarına bakıldığında ekonomik bir kazanç, insanlarla ilişki kurma, saygınlık ön sıralarda yer almaktadır. (Ünal, Çelik 2010: 221)

## **1.2. Çalışmanın Tarihi**

Çalışma kavramına çağdaş anlamıyla bakıldığında kapitalizmin ortaya çıkışıyla birlikte anlam kazanmaya başlamıştır denilebilir. Çalışma ve üretimin amacına bakıldığında ise üreticinin ihtiyacından fazla üreterek başkalarının da ihtiyaçlarını karşılamak olduğu ortaya çıkmaktadır. Zamanla bu üretimin dışında toplumun sınıflara ayrılmaya başlamış olması kapitalist üretimi de şekillendirmeye başlamıştır. Bu gelişmeden yola çıkıldığında ise çalışmanın yani işgücünün tarihsel gelişimini toplumun gelişiminden ayrı değerlendirmek mümkün olmayacaktır. Tabiki her gelişmede olduğu gibi çalışma ve üretimdeki gelişmelerde de oluşan farklılaşmalar insan toplulukları arasındaki farklı toplumsal ilişkileri geliştirmiştir. Bu farklılaşmalar da karışıklık oluşmadan üretimde ve çalışmada planlamanın yanında düzenin de olmasını gerekli kılmıştır. Toplum ve ekonomik yaşam

birbirinden etkilenererek ilerlemek zorunda olduğu için paralel olarak belli süreçlerden geçmişlerdir.

Toplum ve ekonomik yaşamın belli süreçlerden geçmesinden sonra kademe kademe değişikliğe uğramıştır. Bu değişimler insanların toplu olarak yaşamaya başlamasıyla sınıflar ve topluluklar oluşturmuştur. Toplulukların ve insanların hayatlarını sürdürebilmeleri için çalışmaları gerekmektedir. İnsanlar ve insanların emeği sadece kendi yaşamları için değil başkalarının yaşamı içinde gereklidir. (Lordoğlu, Özkaplan 2005: 7-8)

### 1.2.1 Sanayi Devrimi Öncesi Çalışma

Sanayi öncesi dönemle ilgili yeterli seviyede bir bilgi olmadığından dolayı bu durum büyük bir sorun ve eksiklik olarak kabul edilmektedir. Çalışma yaşamının tarihsel değişimi ve insanoğlunun tarihsel süreci paralellik göstermekte olup buradan yola çıkarak sanayi öncesi dönemle ilgili bilgiye ulaşılabilir. Bu bilgilerle ilkel topluluklara baktığımızda o dönemde insanlar birbirinden bağımsız, toplayıcılık yaparak, mağaralara sığınarak yaşamlarını sürdürmeye çalışmışlardır. Fakat iklim şartlarının ağır olmasından dolayı doğaya hükmedememişler. Besin yetersizliğinden dolayı da göçebe yaşamışlardır. Toplayıcılığın yapıldığı zamanlarda ise araç ve gereç yapıp bunları kullanmaya başlamışlardır. Bu araç ve gereçleri toplayıcılığın yanında avcılıkta da kullanmaya başlamışlardır. Bu dönemde basit iş bölümü paylaşımları ortaya çıkmış ve erkekler avcılık, kadınlar toplayıcılık yapmaya başlamıştır. Toprağın kullanılmasıyla üretime başlanmış, diğer bir iş bölümü olan ikinci iş bölümünü tarım ve hayvancılık oluşturmuştur. Toprağın üretimde kullanılmaya başlanmasıyla birlikte birçok kavram ortaya çıkmış bunun yanında değişimler de yaşanmıştır. Bu değişimlere bakıldığında ise mülkiyet kavramı ortaya çıkmış, bireysel mülkiyet oluşmuş ve bu oluşum köleci toplumu oluşturmuştur. Köleler önceleri ilkel toplumun malı iken daha sonraları bireyselleşerek bireylerin malı haline gelmiştir. Kölelerin kullanımı Roma İmparatorluğunda doruk noktasına gelmiş ve daha çok madencilik ve sanat alanında kullanılmışlardır. (Lordoğlu, Özkaplan 2005)

Sanayi devrimi öncesi dönemde yaşanan değişimlere kronolojik olarak bakıldığında; **M.Ö 5000 li** yıllarda yerleşik hayata geçişte kullanılan *takas ekonomisi*

içinde çalışma yaşamı günlük hayat için yapılan mücadeleyi ifade etmektedir. **M.Ö 3000** li yıllarda *fiyata dayalı mübadele sistemi* çalışma hayatında üretilen ürünlerin belli bir fiyat karşılığında satılmasını ifade etmekte olup bu durumda aslında resmi çalışmanın ilk adımları olarak kabul edilebilmektedir. **M.Ö 2000** li yıllara geldiğinde *metal, altın ve gümüş paranın* kullanımıyla ticari hayatta önemli değişimler yaşanmıştır. *Keşifler dönemi* olarak adlandırılan **15. Ve 16.** Yüzyıllarında ticari mücadeleler, kölelik, serflik ve sömürgecilikle beraber hammadde nakledilmeye başlamış ve dünya değişim süreci içerisine girmiştir. Yaşanan bu değişimlerle de küreselleşme hareketleri başlanmıştır. Bu süreçte sınıfsal farklılıklar uçurum seviyesinde olduğundan dolayı çalışanlar sadece yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışmışlardır. **17. Yüzyıla** gelindiğinde *merkantilizm ve fizyokrasi akımları* başlamıştır. Bu Yüzyılda dünyanın ilk Merkez Bankası İngiltere de kurulmuş “banknote” yani emanet edilen belge anlamını taşıyan belgeler basılmıştır. Zamanla bu belgeler kağıt para olarak tüm insanlığın yaşamının her alanında yer almıştır. (Ören , Yüksel 2012: 42-43)

Sanayi devrimi öncesi dönemde yaşanan değişimler ve çalışma kavramının şekillenmesi bir anda olmamış, yüzyıllar sürmüştür. Bu değişim insanlığın değişimi ile beraber olmuştur. İnsanların farklı yerlerde yaşamaları; alet ve araçların yapımı, elbise dikimi ve evlerini kullanmaya başlamalarıyla kolaylaşmıştır. Yerleştikleri yerlerdeki coğrafya; bitki ve hayvan türleri üzerinde etkili olmuştur. Buzul çağı sonrası iklimdeki değişim ise yiyeceklerin çeşitliliğini, ulaşımın kolaylaşmasını ve nüfus sayısında artışı sağlamıştır. Zamanla insanlar toplu halde yaşamaya başlamışlardır. Avcılık ve toplayıcılık yapan toplumlar, hayvanları avlayarak ve yenilebilir bitkileri toplayarak hayatlarını sürdürmüşlerdir. Mevsimsel değişikliklerden kaynaklı olarak avcılık ve toplayıcılık yapan topluluklar sürekli göç etmek durumunda kalmışlar ve bir türlü yerleşik yaşama geçememişlerdir. Avcı ve toplayıcılık yapan toplumların en önemli özellikleri gruplar halinde organize olma olduğundan dolayı iletişimleri kuvvetlidir. Bu önemli özelliklerinden sonra bu gruplar zamanla tarım toplumlarına dönüşmüşlerdir. Tarım ise yeryüzünün ve insanlığın dönüşümü olarak düşünülebilir. Tarımla uğraşan toplumlar zamanla hayvanları evcilleştirmeye başlamışlar ve üretimde artış sağlanmışlardır. İnsan gücüne duyulan ihtiyacın artışıdan dolayı toplumlar bünyelerinde daha çok insan

barındırarak uzmanlaşmaya ve çok boyutlu hale gelmeye başlamışlardır. Tarım toplumlarının ihtiyaç duydukları işgücünde insanı kullanmaları köleliğin doğmasına neden olmuştur. (Bahar 2009 : 26-27)

Kölelik kelime olarak esirlik, kulluk, esaret anlamına gelmektedir. Esareten kurtuluş mücadeleler neticesinde gerçekleşmiş ve kölelikten feodal topluma geçiş bir anda olmamıştır. Feodal sistemin doğuşundaki nedenlerine bakıldığında Roma İmparatorluğu'nun karşı karşıya kaldığı ekonomik buhran ilk sırayı almaktadır. İmparatorluğun üretimi tarıma dayalı olup, kölelerin çalıştırıldığı bir sistemle ve hakim olunan ticari yollardaki pazara uygun üretim yapılmıştır. Yapılan bu ticaret sayesinde sistemli bir iş bölümü oluşturulmuştur. Bu iş bölümüyle kırsal bölgelerde tarım, ticari özelliği olan kentlerde ise zanaat yapılmıştır. Toprağı işleyerek geçimini sağlayan çiftçiler, toprağın sahiplerine yani efendilerine toprak kullanım kirası ödemiş ve yeni bir sınıfa doğurmuştur. Ortaya çıkan bu kesim feodalitenin üretim ayağını oluşturmuş bu kesimin her bir kişisi serf olarak adlandırılmıştır. Serfler feodal dönemde yani orta çağda ekonomik olarak zayıf sınıflar olarak kabul edilmişlerdir. İlk çağ döneminde tutsak halkın ve kölelerin isyanları, statülerinin zincirlerini kırıp atmaları ile değil çağın toplumlarının tüm servetlerini savaşlarda yitirmeleri ve birbirlerini kırıp geçirmeleri sonucunda son bulmuştur. (Talas 1990 :13-17)

Geçen süre ve yaşanan savaşlar sonunda feodal sistem bozulmaya başlamış olup efendiler daha çok kazanmak istemişler ve efendilerin toprağından kaçan köylüler kentlerde toplanmaya başlamışlardır. Bu da sınıfsal örgütlenmenin ortaya çıkmasına neden olarak feodalitenin yıkılmaya başlama sürecine girdiğini göstermektedir. (Bloch 2007)

Orta çağda tutsaklık ve kölelik sistemi yavaş yavaş değişerek bir statü, düzen olma niteliği kazanmaya başlamıştır. Bu değişimle birlikte ortaçağın statü düzeni loncalar oluşmuştur. Loncalar bir meslekte ustalашmış kişilerin egemen olduğu meslek grupları olarak kabul edilebilir. Bu meslek grupları; her ülkede farklı olmuş, kentlerdeki ekonomik uğraşları simgelemiş ve süreklilik göstermişlerdir. Lonca ve meslek gruplarının belirgin hale gelmesi ticaret ve el sanatlarının canlanmasıyla olmuştur. Lonca sisteminde usta, kalfa çırak hiyerarşisi bulunmaktadır. Bu hiyerarşi

katı bir sistemdir ve ustanın egemenliği tartışmasız kabul edilmektedir. Loncalık sistemi zamanla tekelleşmeye başlamış olup ve rekabet azalmıştır. (Talas 1990: 13-17)

Feodalite düzenin bozulmasıyla lonca sistemi çökmeye başlamıştır. Fransız devrimi ile de bu sistem tamamen ortadan kalkmıştır. Sanayi devrimi de ekonomik bakımdan loncaların yıkılmasını hızlandırmıştır. Feodalitenin yıkılma sürecine girmesinin sebeplerinden biride haçlı savaşları olmuştur. Bunlar şehirlerin oluşmasına, şehirlerde yeni yöntem ve tekniklerin bulunup uygulanmasına, ticaretle uğraşanların zenginleşmesine ortam hatırlamıştır. Şehirlerde zamanla ticaret ve sanayi geçim alanı ve mülk edinme yolları haline gelmiştir. Kentleşmenin sosyal yapıyı değiştirmesinin yanında siyasi ve iktisadi yapıların değişmesine de öncülük etmiştir. Tüccarlar hem kâr elde etmiş hem de üretimi artırmışlardır. Kırsal alanlardan gelenler sanayilerde işçi olarak çalışmaya başladılar. Bu sayede işçi sınıfı da ortaya çıkmıştır. Bu gelişmelerin yanında bilimsel gelişmelerin hızlanması, ticari yolların değişmesi, para kullanımının yaygınlaşması, rönesans ve reform hareketleri altın ile gümüş stokunun zenginlik olduğunu savunan Merkantilizmin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır Bununla beraber merkantilizmin etkisini kaybetmesi ise tarımı savunan fizyokrasinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Böylece de kapitalizm kurumsal hal almaya başlamıştır. (Ersoy 2008)

### **1.2.2 Sanayi Devrimi Ve Çalışma**

Sanayi devriminin doğuşunu; yoğun sermaye birikimi, deniz yollarının keşfi ve deniz yollarında yapılan ticaretin artması, feodal sistemin çözülmesini ve teknolojik gelişmeleri hızlandırdığı kabul edilebilmektedir. Sanayi devrimi ortaya çıkmış ve bu ortaya çıkışta önemli değişikliklerin kapısını aralamıştır. Sanayi devrimi; yeni bir toplum düzeni olan kapitalist sistemin, ekonomik ve toplumsal yaşama ilgili olarak yeni bir çağın doğmasına neden olmuştur.

Sanayi devriminin yaratmış olduğu değişimler sadece makinelerin üretime dahil edilmesi olmamıştır. Para alım-satımda kullanılmaya başlamış, matbaanın bulunmasıyla birlikte de çok büyük değişimler ve buluşlar ortaya çıkmıştır. Bu dönemde teknik gelişmeler tekstil sanayinde yoğunlaşmaya başlamıştır. Rönesans ve reform hareketleri merkantilist düşünce ortamını hazırlamıştır. Üniversitelerin

kurulup çoğalmasıyla birlikte de düşünce hayatında değişimler olmuştur. (Ersoy 2008:158-160)

Sanayi Devrimi, üretilen mallarda artış sağlayarak sanayi toplumuna geçişin başlangıcı olmuştur. Bu başlangıç ile beraber oluşan işçi sınıfı ile beraber çalışan kesimde değişiklikler yaşanmıştır. Lonca sistemi XVIII. yüzyılın sonlarında değişikliğe uğramış ve “usta-çırak” kavramları "patron-işçi" ye dönüşmüştür. Bu dönüşüm ile birlikte usta-çırak ilişkisinde yaşanan "dayanışma" durumu çatışmayla yer değiştirmiştir. Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan Fordist üretim sistemi günümüzde de yaşanan işe yabancılaşma olgusunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. (Mahiroğulları 2005 : 43-44)

18. yüzyılın ikinci yarısında, teknolojik buluşlarla ortaya çıktığı ifade edilen sanayi devrimi, insanların sosyal ekonomik ve kültürel yaşamlarından çok önemli değişikliklere neden olmuştur. 1768 tarihinde buhar makinesinin James Watt adlı bir İngiliz mühendis tarafından icat edilmesi ve bu devriminin doğuşu olarak kabul görmektedir. Buhar, elektrik ve gaz gibi yeni enerji güçlerinin bulunması bunların makinelerle uyarlanmasıyla üretim sistemine dahil edilmiş, bu gelişmeler İngiltere’de teknolojik gelişmelerin başlamasına ve sanayi devriminin doğuşuna neden olmuştur. (Altan 2007 : 47-49)

Buhar makinesinin bulunmasıyla birlikte ivme kazanan sanayi devrimi toplumsal, ekonomik ve siyasal olarak değişimler yaşanmasında da önemli bir etkiye sahip olmuştur. Emeğin kullanıldığı üretimden uzaklaşarak makine üretimine geçişiyle beraber teknolojinin aktif olarak kullanıldığı görülmektedir. Yaşanan teknolojik gelişmeler sanayileşme safhasında, ülkelerin belirlenmiş olduğu sosyal ve ekonomik hedeflere ulaşmada önemli bir yere sahip olduğu söyleyebilir. Teknolojinin gelişmesi, yapılan keşiflerle ve bilimin gelişme kazanmasıyla birlikte uygulanacak tüm politikalar ülkelerin gelişmişlik düzeylerini birebir etkisi altına alan politikalar durumundadır. Sanayi politikalarının temel taşı olan teknoloji politikaları; devletlerin ekonomilere müdahalelerini içine alan ve bunu teknolojik değişim süreçlerini etkilemek için yapan politikalar şeklinde ifade edebiliriz. (Çelik 2009 :92-93)



Makinenin kullanılmaya başlamasıyla beraber emeğin yoğun olarak kullanıldığı üretim tarzından sermayenin yoğun olarak kullanıldığı üretim tarzına geçiş olmuştur. Sanayi devrimiyle aynı zamanda gerçekleşen Fransız Devrimi “liberal devlet” anlayışının doğuşunu sağlamıştır. “Bırakınız Yapsınlar, Bırakınız Geçsinler” mantığına dayanan iktisadi liberalizm uzun bir süre uygulanmaya çalışılmış fakat sadece söylemde kalmıştır. Liberal düşünce sistemi, bireylerin göstermiş oldukları çabaların sadece bireylere değil aynı zamanda toplumlara da önemli fayda sağlayacak olmasından dolayı çalışma şartlarının işveren ve işçinin özgür iradesine bırakmayı amaçlamaktadır. Fakat sadece teoride kalan bu düşünce ücretin sermaye karşısında dayanma gücünün olmadığını göstermektedir. Bu durumu kanıtlamak için işçi zümresine emeği karşılığında biçilen ücrete, çalışma şartlarına ve çalışma zamanlarına bakılması gerekmektedir. (Mahiroğulları 2005: 43-44)

Liberalizmle artık üretim fabrikalarda gerçekleşmiş ve emek üzerindeki sömürünün sonuçları belirginleşmeye başlamıştır. Çalışma şartlarındaki değişimler, emeğin sömürülmesi, kadın ve çocukların insanlık dışı çalışma koşullarına maruz kalması, çalışmaların 14-15 saate çıkması, emek ücretlerinin çok düşük olması, iş kazalarının artması ve iş güvenliği konusunda yasal düzenleme eksiklikleri sömürünün göstergesi olmuştur. (Çiçekler 2010 :27) Liberal düşünce zamanla etkisini kaybetmeye başlamış ve kapitalizm olarak adlandırılan ekonomik bir düzenin oluşmasına zemin hazırlamıştır. Bu düzen içerisinde üretim malları genel olarak özel kişilerin ellerinde ve üretim kâr elde etmek için yapılmıştır. Üretimi yaptıran işverenler ve yapanlar ise emeği kiralanan işçilerdir. İşçilerin göstermiş olduğu emek ve çaba bu süreç içerisinde bir malmış gibi görülmüştür. (Talas 1990 : 39- 41)

Sanayileşmenin gösterdiği değişimler ve teknolojinin getirdiği yenilikler ülkelerin ekonomilerinin rekabet gücünün de artırmıştır. Sanayileşmiş ülkeler ise zamanla teknolojiyi oluşturan, kullanan ekonomiler olarak ifade edilmiştir. (Ören ,Yüksel: 2012) Buhar gücünün tekstil sanayinde kullanılmaya başlanmasıyla insan gücüne daha az ihtiyaç duyulmuştur. Eve iş verme sisteminden sonra fabrika düzenine geçilmiştir. . (Koray 2008 : 55) Köyden kente göç artmış ve emeğin değeri düşmüştür. Verilen ücret miktarı azaldıkça yaşamlarını idame ettirebilmek için daha çok çalışmaya ihtiyaç duyan işçi sınıfı ailecek çalışmak zorunda kalmıştır. (Lordoğlu ,Özkaplan 2005: 25)

Sanayi devrimiyle yaşanan değişimler toplumu da önemli seviyede etkilemiş olup oluşan yeni şartlar çalışma yaşamında da önemli derecede farklılıklar oluşturmuştur. Yaşanılan değişimler;

- Fabrikaların açılmasıyla beraber çalışma yaşamı ve ev hayatı tamamen bir birinden ayrılmaya başlamıştır.
- Sanayileşmeyle beraber fabrika toplumu konumuna gelinmiş ve kentlere göç edilmeye başlanmış ve nüfus kentlerde yoğunlaşmış fakat yaşanan bu yoğunlaşma çevre kirliliği, eğitim ve sağlık sorunlarını beraberinde getirmiştir.
- Fabrikalaşma olgusu, haftalık çalışma süreleri ve izin gibi kavramları ortaya çarmış ve gündem olmasına zemin hazırlamıştır. Buna paralel olarak çalışanların haklarını savunmak için sendikalaşma olgusu oluşup önemli hale gelmiştir.
- İnsanlar artık hayatlarını çalışma saatlerine göre düzene sokmaya başlamışlardır.
- Endüstrinin gelişmesiyle beraber verimlilik, sermaye ve rekabet gibi kavramlar ortaya çıkmıştır.
- Sanayileşmenin hız kazanmasıyla beraber teknoloji kavramı ortaya çıkmış ve teknolojik iş paylaşımı zorunlu hale gelmiştir. (Ören, Yüksel 2012)

Yaşanan değişimler çok hızlı bir şekilde olmuştur. Yeni bir sistemin şekillendirmesinde önemli bir etkiye sahip olmuştur. Yaşanan tüm bu değişimlerin ve buluşların yaşandığı dönem *bilimsel devrim* olarak adlandırılmıştır.

*Bilimsel Devrim:* Bu devrim, Avrupa'da baş göstermiş, tüm ülkeleri etkisi altına almış olup Rönesans ve Reform hareketleriyle ortaya çıkmıştır. Bu devrimin doğuşu kapitalist üretim sistemiyle hız kazanmıştır. Bu durumda geleneksel toplumun sanayi toplumuna doğru değişiminin göstergesidir. Mekanik nedenselliğe ve mantığa dayalı olarak toplumun yeniden şekillendirilmesiyle modernizm adını almıştır. Teknolojilerin, makinelerin üretimin safhalarının da kullanılmaya başlanması işbölümünde ve verimlilikte artışa neden olmuştur. Bu sayede yeni bir üretim ve yaşam biçimi meydana gelmiştir. Üretim eve iş vermeden direk olarak

fabrikaya kaymıştır. Tüm bu durumlar çalışma ortamında yenilikler getirmiş olup iş ilişkilerinde yeni bir sistemin doğmasına öncülük yapmıştır. (Başer 2011 : 99-122)

### 1.2.3 Sanayi Devrimi Sonrası Çalışma

Sanayi Devrimiyle beraber ortaya çıkan sanayileşme olgusu genel bir ifadeyle makineleşme olgusunu ifade etmektedir. Tarımda çalışanlar fabrikalarda çalışmak için yerlerini almışlardır. Sanayi devriminin ilk yıllarında sermayeyi elinde bulunduranlar, aşırı kar elde etme amacıyla çok düşük ücretle ağır çalışma şartlarında kadın ve çocuklarında dâhil olacağı şekilde çalıştırılmaları vahşi kapitalist dönemin başlangıcını ifade etmektedir. Bu dönemde emeğini düşük ücretle kiralayan kesim *işçi sınıfı* denilen kitleyi oluşturmuştur. Sanayi devriminde olan kapitalizm, bir sömürü sistemi olarak kabul edilmiştir. (Samsun 2017 : 166-173)

Sanayi devriminde yaşanmış olan emeğin sömürülmesini değiştirmek isteyen düşünürlerden olan Owen 1819 da çıkarılan “Fabrika Yasası” üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.(Ersoy 2008) Owen sosyalist bir düşünür olarak kabul edilmektedir. Sosyalist düşünce ütopyken Marx ile birlikte bilimsel temellere oturtulmuştur. İşçi sınıfını yönlendiren düşünce akımı olmuş, işçi hareketlerine neden olmuş ve genel oy hakkı mücadelesi verdirmiştir diyebiliriz.(Koray 2008) Sömürü sisteminde yaşanan değişimler sınıfsal çatışmaları belirlemektedir. Tabiki sistem içinde işçi hakları optimal olarak yerine getirilememiştir. Sanayi toplumlarında yoğun emekten yoğun sermayeye, yoğun sermayeden yoğun bilgiye geçiş yaşanmıştır. Bilgisayar ve iletişim teknolojileri toplumların hayatlarını farklılaşmasını hızlandırmıştır. Makineleşmeyle birlikte otomasyon sistemine geçilmiş kontrol işlemleri insandan alınıp otomatik makinelere verilmiştir. 20. yy da kapitalizm olgunlaşmış, dünyaya hakimiyet kurmuş ve bir çok kişi çalışma hayatına dahil olmuştur. (Samsun 2017 : 166-173)

Feodal sistemin yıkılmasından sonra İngiltere de ortaya çıkan kapitalizm tüm dünyaya yayılma göstermiştir. Kapitalizm ticarileşme kavramıyla bütün olarak düşünülmüştür. Kapitalist sistemle geçen süre içerisinde emeğin sömürülmesi kurumsallaşmaya başlamış bu da işçilerin birleşmelerine, örgütlenmelerine ve sömürüye karşı tepki göstermelerine neden olmuştur. 1.Dünya savaşıyla birlikte emeğin sömürülmesine karşı oluşan tepkilerde artış olmuş ve yaşanan mücadele

süreci hız kazanmaya başlamıştır. Devletler işçiler için yeni yasalar çıkarmıştır. Bu yasalar, ekonomik olarak büyük bir sıkıntıda olan işçilerin yaşam ve çalışma koşullarını, asgari geçim düzeylerini, sendikal haklarını ve özgürlüklerini koruyup güvence altına almayı amaçlamıştır. (Talas 1990)

Kapitalist sistemin oluşturduğu emeğin sömürüsüne ve sanayi devriminin olumsuz sonuçlarına karşı tüm dünya büyük bir mücadele içerisine girmiştir. Emek ve çalışma şartlarının düzeltilmesi için kongreler düzenlenmeye başlanmış ve tüm dünya bu kongrelere katılım sağlamıştır. *Berlin Kongresi* ve *Zürih Kongresinde* yapılan görüşmeler neticesinde emekle ilgili, emeğin sömürüsü ile ilgili çeşitli kararlar alınıp önemli düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan bu düzenlemelerin en önemli sonuçlarından biride kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü olmuştur. (Talas 1990)

ILO'nun 1919 yılında kurulmasına; çalışma hayatıyla ilgili olarak belirlenen standartların eksik uygulanması, çalışanın sahip olması gereken temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanması, ortaya çıkan yeni çalışma biçimleri, yaşanan ekonomik krizlerin çalışanlarla ailelerini önemli düzeyde etkilemiş olması ve sendikaların artan gücü gibi faktörler zemin hazırlamıştır. Tüm bu gelişmeler ışığında ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) uluslararası alanda çalışma standartları belirlemeye, uygulamaya ve denetlemeye çalışmaktadır. (Sengenberger 2014 : 9-21)

1919 yılında Cenevre'de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün kurulmasıyla beraber iş sağlığı ve güvenliği konusunda sözleşmeler yapılmıştır. ILO: insan haklarına saygılı olmak, yeterli yaşam şartlarını sağlamak, insanca çalışma koşulları oluşturmak, istihdam olanakları yaratmak, ekonomik güvence sağlamak, çalışma yaşamında standartlar oluşturmak, temel ilke ve haklar geliştirmek, kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak, sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak, üçlü yapıyı (işçi, işveren ve devlet ) ve sosyal diyalogu güçlendirmek amaçlarında ve stratejisindedir. (<https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/ilo1.htm>)

Sanayi devrimiyle beraber zorlaşan çalışma koşullarını iyileştirme çabasına karşılık olarak 1914 de başlayan Birinci Dünya Savaşıyla, Avrupa ülkeleri önemli derece etkilenmiş ve savaştan sonra ekonomik hayatın düzeninin dengeye girmesi

için bazı ihtiyaçlara gerek duyulmuştur. Savaşta insan ölümlerinin fazla olması emeğin önemli olmasını sağlamış ve üretimde azalmaların olmasına neden olmuştur. Savaşa dahil olan ülkelere savaşın maliyetleri çok yüksek olmuştur. Yaşanan bu savaş, savaşa dahil olan ülkelerin ekonomik faaliyetlerini etkilediği, üretimin hızını değiştirdiği, toplam harcamaların gelir düzeyinden fazla olduğu bir süreci başlattığı bilinmektedir. Bu durum da ülkelerin gelir düzeyi düşüklüğünün artmasına neden olmuştur. Birinci Dünya Savaşı sırasında Avrupa ülkelerinin paraya olan ihtiyacı artmıştır. Bu artış ise ülkeleri karşılıksız para basma durumuna getirmiştir. Karşılıksız basılan paraların yarattığı en önemli etkide toplam harcamaların gelir düzeyinden fazla olmasıdır. Avrupa ülkelerinde basılan sahte paraların karşılıksız olması ve fiyatlar genel düzeyindeki sürekli artışın şiddetlenmesi bu ülkelerdeki yatırımcıların sermayelerini ABD'nin finans sistemine yönlendirmiştir. Bu durumla da ABD, 1. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası politikaların belirlenmesinde önemli bir yere sahip olmuştur. (Duman 2011: 49-51)

1. Dünya Savaşından sonra klasik iktisadın savunduğu *görünmez el* ekonomiyi dengeye getirir düşüncesi ne yazık ki ekonomiyi dengeye getirememiştir. Say'ın “Her arz kendi talebini yaratır.” temel felsefesi gerçekleşmemiştir. Ekonomilerin kendiliğinden dengeye gelebileceğini savunan iktisatçıların, bütçelerde denge sağlama, maliyetlerin kısıtlanması vb. görüş ve düşünceleri ekonomilerin daha büyük bir çıkmazın içerisine girmesine neden olmuştur. Keynes, klasik iktisadın savunduğu ilkelerin esasında ülke ekonomilerinin yaşamış oldukları sorunları daha fazla derinleştirdiği iddia edilmiştir. Yaşanan savaşlarla beraber kapitalist sistem içerisindeki ekonomik depresyonun derinleşmesi Keynes'i destekler niteliktedir. (Bakırtaş , Tekinşen 2004 : 83-84)

1929 Buhranı'nın ardından işçilerin maaşlarının düşürülmesiyle işsizliğin son bulması beklenmiş olup ama ne yazık ki sonuç değişmemiştir. Uygulanmaya çalışılan politikalarla birlikte çalışma yaşamında önemli problemler baş göstermiştir. İşverenlerin toplu olarak işçi çıkarmaktaki artışı o dönemde yaşanan durgunluktan kaynaklandığı bilinmektedir.( Ören, Yüksel 2012) Yaşanan bu büyük buhran ile birlikte milliyetçilik hareketleri başlamış ve bu durum 1932'de Avrupa olmak tüm ülkelerin silahlanma savaşı içerisine girmesine neden olmuştur. (Bakırtaş , Tekinşen 2004 : 83-84)

1939-1945 yılları arasında gerçekleşen 2.dünya savaşı 6 yıl sürmüştür. Dünya tarihinin en kanlı savaşı olarak kabul edilmiştir. Fabrikaların, limanların ve demiryolu hatlarının yıkılmasıyla beraber savaşın sonuçları belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır. Üretim ve ticaretin olumsuz yönde etkilenmesiyle beraber olağanüstü bir enflasyon görülmüştür. Tarım ve sanayi üretiminde önemli derecede düşüşler yaşanmış ve yaşanan bu ekonomik çöküşten karlı çıkan ABD olmuştur. Dolar altın yerine kullanılabilen bir para birimi haline gelmiş ve ABD öncülüğünde IMF (Uluslararası Para Fonu) kurulmuştur. Bu süreçte ise kapitalizm en parlak zamanını yaşamıştır. 1970'lere gelindiğinde tüm dünyada yaşanan bu yavaşlama sosyalist ve kapitalist ülkelerin hepsinin yapılanma sürecinin içine girmesini sağlamıştır. Kapitalist ülkelerde bu yapılanma süreci ise liberalleşme politikalarının uygulanması şeklinde olmuştur. Sosyalist ülkelerde yeniden yapılanma politikaları siyasi yapıda değişmeye neden olmuştur. Sosyalist ülkelerden ise yaşanan buhrandan sonra Küba'nın ve Çin'in çöküşü ne yazık ki engellenememiştir. (Ersoy 2008 : 575-578)

1973 yılına gelindiğinde yaşanan Arap-İsrail savaşlarının etkilerine bakacak olursak petrol fiyatlarında artış yaşanmasının yanında petrol de çok önemli bir kriz yaşanmış ve bu kriz ülkeleri birbirine bağımlı duruma getirmiş olup enflasyon oranında artış sebep olmuştur. Fiyat istikrarının sağlanması ihtiyacının tam istihdam hedefinin önüne geçmesi yaşanacak olan yavaşlamanın en büyük sebebi olmuştur. Enflasyon gelir dağılımını bozmuş, iktisadi büyümeyi dalgalandırmıştır. Büyümede yaşanan yavaşlamayla birlikte bir çok ülkede durgunluğun içerisinde enflasyon olan stagflasyon ortaya çıkmaya başlamıştır. Yaşanan bu durumun yanında düşük oranlı büyüme, işsizlik ve enflasyon aynı anda yaşanmıştır. Gelişmiş ülkelerde uygulanan toplam arzı artırmaya ve toplam talebi kısımaya yönelik politikalar başarılı olmuştur. Gelişmekte olan ülkelerde banka sektörünün dışında bir kredileşme mekanizmasının var oluşu dışa açık liberalleşme politikaların sınırlı kalmasına sebep olmuş ama enflasyon oranını düşürülmeye çalışılması ve işsizliğin çözümünde ne yazık ki etkili olamamıştır. (Ersoy 2008 : 575-578)

1980 li yıllara baktığımızda Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve İngiltere öncelikli olarak bazı vergilerde yapılan indirimlerle toplam üretimlerin artırılması ve tasarruflarda canlandırma yapılmasını savunan *arz yanlı iktisat politikaları* hayata

geçirilmeye çalışılmıştır. Yeni politikaların uygulanan politikalarından farklı olmamasından kaynaklı olarak etkili bir sonuç sağlanamamıştır. Bu dönemde etkin olan durum ise dünyada ekonomik olarak bütünleşmenin oluşmasını sağlayan küreselleşme çalışmaları olmuştur. Türkiye bu dönemde liberal ekonomik sistemi uygulamaya başlamıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra özel sektörü teşvik edici adımlar atılmıştır. 1980’li yıllardan sonra ise özel sektöre ve özelleştirmeye yönelik politikalar oluşturulmuştur. Bu politikalar hayata geçirilmiş ve ekonomik büyümeye katkısı olmuştur denilebilir. (Bakan 2009 : 119-120)

Sanayi devrimi sonrasında değişimin başlangıcında 1970’lerde dünya ekonomisinde yaşananlar (petrol krizi v.d.) yer alır. Bu gelişmelerle insan emeğinin dışında, oluşturulan programlarla kontrol edilen bilgisayarlar endüstri devrimi sonrasında yaşanan değişimlerin bir ürünüdür. Bu durumda insanın emeği kas gücünden çıkarak zihin gücüne geçmiştir. Sanayi sonrası dönemi bilgi teknolojileri çağı olarak nitelenmek çok doğru olacaktır. Bilgisayar, cep telefonu mikro işlemciler, mikro dalga çağın önemli ürünleri olarak kabul edilmektedir. (Ören ,Yüksel 2012 : 54)

Bilginin önemli hale gelmesiyle beraber çalışma hayatında ve çalışmaya ilişkin bakış açılarında da önemli farklılaşmalar yaşanmıştır. Yaşanan değişimlere istinaden kapitalizm, yönetsel olarak değişikliklere neden olmuş, yönetimde sorunların ortadan kalkması için teoriler geliştirilmiştir. Değişiklikler neticesinde yönetimde âdem-i merkeziyetçilik, şirket ilişkilerinde ağlar oluşturulması, işçi hareketinin sermaye karşısındaki güç kaybı, kadınların iş gücüne ayırıcı koşullar içinde dahil edilmesi, devletin piyasa lehine kültürel ve coğrafik eşitsizlikleri de derinleştiren müdahalelerde bulunması gibi farklılaşmalar meydana gelmiştir. (Samsun 2017 : 172-173)

### **1.3 Çalışma Yaşamında Kadın**

Biyolojik bir varlık olarak dünyaya gelen bebek, kadın ya da erkek olarak adlandırılmıştır. Ama kadınlık ve erkeklik tam olarak, toplumsallaşmayla anlamlı hale gelmiştir. Kadın kelimesinin ne olduğu tam olarak kelimelerle anlatılamamakta ve karmaşık bir kavram olduğu ifade edilmektedir. Cinsiyet olarak kadın, toplumsal

yapıda kalıp bir kavram haline gelmiştir. Kadınların daima toplumun ikinci sırasını aldığı ifade edilmektedir. Bu tanımlamalar ve içi bu şekilde doldurulan kadın kavramı eşitsizlik kavramının da sürekli olarak var olmasına neden olmuştur. Karşı çıkılan bu eşitsizlik kavramına bu anlamı verende yine kadınlardır ilginç olarak. Bu iki cinsiyet arasında her şey eşitken, var olan ve yaşanan eşitsizlikler bu eşitliğe engel olmaktadır denilebilir. (Gökkaya 2009 : 15-17)

Cinsiyet kavramına bakıldığında ise, kadın ya da erkek olmayı biyolojik olarak açıklamaya çalışırken, toplumsal cinsiyet kavramı kadın ve erkeğe toplumun ve kültürün yüklediği anlamları ve beklentileri ifade etmeye çalışmaktadır. Çocukluktan beri bireylerin benliklerinin bir kısmını toplumun kişilerden beklentileri oluşturmakta olup kadın ve erkeğin, davranışlarını tavırlarını ve üstlenmiş oldukları rollerini bu beklentiler oluşturmuştur. Çocuk beden olarak gelişme sağlarken içinde yaşamakta olduğu toplumun değerler sistemini ve kalıplaşmış olan davranış biçimlerini kabullenmesine sosyalleşme adı verilmiştir. Çocuğu toplumda aktif hale getirmek sosyalleşmenin amacıdır denilebilir. Sosyalleşmenin şekillenmeye başladığı süreçte kadın ve erkeklerin içinde buldukları kültürelere göre yansıttıkları tutumları ve sahip oldukları rolleri arasında oluşan farklılıklar toplumsal cinsiyet farklılıkları olarak adlandırılmaktadır.

Bireyler arasındaki toplumsal farklılıklar, kişisel özellikler, yönelimler gereksinimler, istekler ve kişisel olarak farklılıkların olmasından kaynaklı olduğu kanısına varılabilir. Bireyler ortaya çıkan bu farklılıkların iki cinsiyetinde birbirinden farklı özelliklere sahip olacak şekilde yetiştirilmesinden kaynaklandığını dile getirmeye çalışmaktadırlar. Bunun yanında yaşanan tüm bu farklılıkların toplumun kendi kalıp yargılarını bireye dayatması sonucu oluşan yargılar olduğu düşünülmektedir. Var olan bu kalıp yargılar ve inançlar, toplumlarda kadın ve erkeklerin kendilerini belirli beklentilerine cevap verecek duruma getirecek şekilde baskılayabilmektedir. Bu kalıp yargılar bütünü toplumsal yaşamlarda cinsiyet rolleri oluşturmasının yanında beklenti ve tutumları oluşturacaktır.

Bireylerin toplumsallaşma sürecine bakıldığında bu süreç; beklentiler ve tutumlar üzerine oluşmakta olup erkeklerin güçlü olmalarını ve ailelerini geçindirmeleri üzerinedir. Kadınların ise bu süreçte daha sabırlı ve anlayışlı



olmalarını beklenmektedir. Geleneksel aile düzenine bakıldığında kadınların bağımlı ve düzenleyici bir rol üstlenmelerini, erkeklerin daha aktif ve belirleyici bir rol üstlenmeleri beklentisi içinde olunmaktadır. Toplumda kadınların farklı bir grup olarak erkeklerin de diğer bir grup olarak kabul edilmelerine ve bu grupların beklenen özellikleri sergilemelerine ise toplumsal cinsiyet kalıp yargıları denilmektedir. (Çıtak 2008 : 4-12) Bu gruplaşma ile cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınlar ve erkekleri birbirinden farklılaştırmaktadır. Bu farklılaştırma ve eşitsizlik, cinsiyete dayalı çeşitli ayrımcılık ve engellemelerle güç kazanır; sadece kadınların değil, bütün toplumların ekonomik, siyasal, kültürel gelişmelerini önemli düzeyde etkilemektedir. (Özaydınlık 2014 : 94-95) Var olan kalıp yargılar cinsiyet rollerine ilişkin beklenti ve tutumların geleneksel yapısını korumasına, kadın ve erkeği kısıtlamasına, çalışma hayatına giren kadınların yoğun iş ve ev ikilemi yaşamasına neden olmaktadır. Bu yargılar kapsamında kadın; geleneksel rolünü aksatma korkusu yaşamakta, çalışacağı işi bu rolü aksatmayacak şekilde seçmekte ya da tam zamanlı olmayan işlere daha çok yönelmektedir. (Çıtak 2008 : 4-12)

Toplumların cinsiyet ayrımındaki en belirgin olaylara kadına yönelik yaptırımlar örnek verilebilir. Tarihsel süreç içerisinde toplumun oluşturmuş olduğu cinsiyet ayrımlarıyla ilgili kadına verilen rollere bakıldığında ise pasif olmak, çekinmek, korkmak ve savunmak şeklinde olmuştur. (Bingöl 2014 : 108-109)

Tüm dünya geneline bakıldığında kadınların erkeklere göre biyolojik olarak daha zayıf olması bunun yanında kadınların daha değersiz görülmesi, kadınlarla ilgili olarak ayrımcılığa yol açan geleneksel yaklaşımlar, kadınların alacakları eğitimleri alınıp alınmamlarını etkilemektedir. Ataerkil aile hayatının baskın olmasından kaynaklı olarak da eşitsizlik olgusu kadınların; mallarını yönetmede, mallarıyla ilgili işleri yürütmeye ve işlerini kurmada erkeklerle eşit görülmemelerine neden olmuştur. Kadınlar aile içerisinde yaptığı işin ücretini almadan, sigortasız, sürekli olmayan, gündelik ve kötü şartlarda çalıştırılmışlardır ve çalıştırılmaktadırlar. (Tuskan 2012 : 446-447)

Tarihsel süreç içerisinde toplumsal kalıplar çerçevesinde kadınlar, bireysel maddi bir kazanç elde etmeyle ilgili iktisadi faaliyetlerinin dışında ev odaklı işleri yapmak zorunda kalmışlardır. Yaşanan değişimlerle beraber toplumsal ve ekonomik

kalkınmalarda kadının yer alması işsizlik ve yoksullukla ilgili sorunun çözümünde etkili olacaktır. (Karabıyık 2012 : 232)

Verilen tüm bilgiler ışığında kadın; ifade edilmeye çalışılan tüm özellikleri, kişilikleri, rolleri ve davranışları toplum içerisinde erkeğe göre kurgulanmış olan kriterler üzerinden hareket edilmektedir.

#### **1.4 Kadının Çalışma Hayatında Yer Almasına İlişkin Yaklaşımlar**

Kadının toplumsal yaşamdaki yerine baktığımızda, ataerkil yapı, kadının mülksüzlüğü ve kadın işgücü gibi anahtar kavramları açıklamakla anlamlı hale gelecektir. Ataerkil yapı, maddi temelleri olan, hiyerarşik bir sistemin bulunduğu, erkeklerin kendilerine kadınları denetleme gücünü verdiği düşüncesi taşıyan sadece aile ve ilişkilerini değil üretim sürecini de içine alan ve toplumun tümünü etkileyen bir yapıdır. Kadınların mülksüzlüğü de yaygın bir olgu olarak devam etmektedir. Tüm kadın erkek ayrışımı kültürel değerlendirmeler sonucu ortaya çıkmıştır. Ataerkil ve toplumsal düzene göre kadın çocuğuna bakmak, ev işlerini yürütmek ile sorumlu tutulmaktadır. Kadının yaşamında var olduğu yerin sadece ev ve ev içi olarak belirlenmesi kadının emeğinin doğallaştırılması ve iş yaşamındaki zayıf konumunun ifade edilmesi demektir. Toplumun yapısında yaşanan değişimlerle birlikte kadının statüsü ve sosyal ilişkilerinde farklılaşmalar olmuştur. Kadının toplumsal yaşamdaki ve aile yaşamındaki rolü, konumu, eşlik ve annelik göreviyle ele alınmaktadır. Kadın tüm bu nedenler kapsamında evi ve özel yaşamıyla sınırlanmakta olup erkeğe bağlı tutulmaya çalışılmaktadır. (Topoğlu 2007 : 6-8)

Kadınlar zamanla geleneksel aile işçiliği profilinden sıyrılarak çalışan kadın kavramı içerisinde yer almaya başlamışlardır. Çalışan kadınların toplumsal yaşam içindeki konumlarında zaman içerisinde önemli farklılaşmalar meydana gelmiştir. Kadınlar sosyal, siyasal ve medeni haklara sahip olmaya başlamış, bununla beraber kadınların toplumsal yapı içerisindeki konumlarında ve toplumun kadınlara yönelik bakış açılarında olumlu değişimler yaşanmıştır. Kadınların hepsi bu gelişmeler ışığında sadece evlerine, ailelerine bakan, çocuk dünyaya getiren, yemek yapan bireyler olmaktan çıkmaya başlamışlardır. Bunun yanında iş yaşamında yer almaya

başlayan kadın çeşitli alanlarda çok fazla başarı sağlamaya başlamış, topluma önemli katkıları olmuş ve toplumda önemli bir yere gelmişlerdir. (Kunt 2011: 8)

Toplumda birey olarak kabul görmeye başlayan kadınların, sanayileşme süreciyle, iç göçlerle, modernleşmeyle, toplumsal değişimle, ekonomik krizlerle, kentleşmeyle zaman içerisinde sayıları artmış ve ücretli bir işte çalışmaya başlamışlardır. Çalışma yaşamında var olmaya başlayan kadınlar artık üretim faaliyetlerini yürütmekte ve ekonomik kalkınmaya önemli derecede katkıda bulunmaya başlamışlardır. (Gönüllü , İçli, 2001 : 88)

Kadınlar her dönemde ve toplumlarda çeşitli üretim faaliyetleri ve çalışma biçimlerinin içerisinde yer almışlardır. Bu çeşitlilik kadınların ve erkeklerin çalışma kavramına verdikleri anlamı çeşitlendirmiştir. Kadınların ev içinde yaptıkları ve parasal değeri olmayan temizlik, çocuk bakımı, yemek pişirme üretim faaliyetlerinden sayılmamaktadır. Bunlar bir üretim olarak kabul edilmemesinin yanında, değersiz olarak düşünülmekte ve istatistikî verilerde yer almamaktadır. Çalışma yaşamına katılan kadın ekstra olarak evinin bakımını da üstlenmekte, bu durumda kadınların çalışma yaşamına az katılmalarına, belli işlere yoğunlaşmalarına, işte ilerlemelerine olumsuz etki etmektedir. Bu durumda kadınların düşük ücretli ve statüsü düşük işlerde çalışmalarına neden olmaktadır. (Özçatal 2011)

İş yaşamında kendine yer açmak için her zaman mücadele veren kadının çalışma yaşamına katılımıyla ilgili yapılan oranlama devletlerin gelişmişliklerinde çok önemli bir yere sahiptir. Bundan dolayı tüm ülkeler gelişmişlik seviyelerinde artış olmaları için kadınların çalışma yaşamında daha aktif rol almaları için önemli çalışmalar yapmaktadırlar. Türkiye'deki oranlar incelendiğinde kadınların çalışma yaşamında var olma oranı önemli derecede düşüktür. Bunun önemli nedenlerinden birisi; kadınların eğitim oranlarının erkeklerden farklı ve düşük olmasıdır. Bu durumda kadınları is piyasasında rekabet edilebilirliğini azaltmaktadır. (Adak 2007)

Ülkelerin ekonomilerine ve gelişmişliklerine katkılar sağlayan kadınların çalışma yaşamında yer almaları sadece yaşadıkları ülkelere katkı sağlamamış, kendi kişisel kimlikleri ve gelişimlerini de önemli derecede etkilemiştir. Çalışma hayatı içerisinde yer almaya başlayan kadının bu yeni yaşamı ve konumu yaratıcılığını, toplum içerisindeki saygınlığını, özgüvenini ve ekonomik

bağımsızlığını artırmıştır. Geleneksel toplumun geleneksel değerler ışığındaki tutumları çalışan kadınların sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Geleneksel aile yapısı içerisinde çalışan kadından beklenti iki kat daha fazladır. Bu beklentiler arasında sıkışıp kalan kadın evlenmeden ya da çocuk doğurmadan önce çalışma yaşamından ayrılmaktadırlar. Bu durum aslında iki yaşam arasında kalan kadının denge sağlayamadığının göstergesidir denilebilir. (Kunt 2011 : 8)

Zamanla yaşanan tüm değişimlere karşılık olarak toplumun kadına bakış açısı farklılaşmakta olup, çalışma yaşamına girişle şekil almaya başlamıştır. Yaşanan bu farklılaşmaya göre kimi kuramlar kadınların ev işlerinde yaptığı işler ücretlendirilsin derken, bazıları da kadın erkek eşittir demektedir. Bu kuramlara kısaca değinmek gerekirse;

*Marksizm:* Kadın sorununu; kadının erkekle ilgili bir sorun olmadığını, kadının ekonomik sistemle olan sorunu şeklinde ele alır ve kadına uygulanan baskıyı, üretimle olan bağlantı ya da bu bağlantının yokluğu şeklinde görür.

Kapitalist sistem Marksizm'e göre kadınların hepsini ücretli bir şekilde çalışmalarına neden olmuş, cinsiyete dayalı olan iş bölümünü yıkmış, erkeğin otoritesinin zayıflamasına neden olmuş ve ataerkil yapıya da zarar verdiğini savunmuştur. (Hartmann 2006 : 2-3)

*Sosyalizm:* kadının iş yaşamındaki özgürlüğünü ve toplumsal hak eşitliğini kadının özgürleşmesiyle bağdaştırmaktadır. Özel mülkiyet kavramı, kadının eş ve ev kadını olmasının yanı sıra cinsiyetçi ve ataerkil görüşü yeniden ortaya çıkarmaktadır. Cinsiyetçiliğin ve mülkiyet kavramının olduğu bir yerde sosyalizmden bahsetmek mümkün değildir. Bu nedenle sosyalizm; ilk olarak üretim araçları üzerindeki mülkiyeti kaldırmıştır.(Sükan 2018: 8-9) Sosyalist bir toplumda kadın, insanlığın yararlı bir unsuru olur ve erkekle eşit hale gelir. Bu eşitlik, bugünkü toplumda olduğu gibi kağıt üzerinde değil, gerçektir. Sosyalist toplum erkeğe verdiği her tür gelişme olanağını kadına da verir ve her ödeve karşı ona hakkını tanır. Kadın, erkeğin hür eşit bir arkadaşı olunca, bugünkü toplumda olduğu gibi, üzerine fazla yük yüklenemez ve toplumun bugünkü gelişmesi bu yöndedir. (Bebel 1977 : 112-113)

*Feminizm;* Kadınların ve erkeklerin eşitliğini savunmuş olmasının yanında kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olmasını isteyen bir akımdır. Bu akım dünya

nüfusunun yarısını oluşturan, tarih boyunca ikinci konumda olan kadınların kurtuluş hareketidir. Toplumsal yapıda kadın ve erkek eşitliğini savunan bir düşünce olan feminizm kimilerine göre kadın dinidir.(Gökkaya 2009: 23 ) Feminist kuram, kadınların çalışma yaşamına dahil olmalarını ve konumlarını sorgulamakta olup toplumsal cinsiyetin yaratmış olduğu ayrıma dikkat çekmektedir. Toplumsal cinsiyet, cinsiyete dayalı olan iş bölümünün yanında biyolojik cinsiyetler arasında bulunan toplumsal ilişkilere vurgu yapar ve erkeğinde var olan pozisyonuna işaret etmektedir. Bu iş bölümü kadının ev içinde çalışması ve doğurganlığıyla ilgili olup erkeğin de üretimdeki sorumluluğuyla ilişkilendirilir. Kadın evinin ve çocuklarının bakımıyla ilgilenirken, erkeklerde evlerinin geçimiyle görevlendirilmektedirler. (Özçatal 2011 : 24-25)

*Kapitalizm:* Yeni bir uygarlığın doğuşuna sanayi devrimi ve kapitalizm neden olmuştur. Kapitalizmin doğuşunun yanında gelişme göstermesi işgücünün daha büyük kitleler halinde sisteme dahil olmasıyla olmuştur. Bu sistemin kadınlarla ilgili olarak sağlamış olduğu değişim ise daha önceleri üretken olan kadın ve emeğini değersiz hale gelmiştir. (Fidan 2000 : 117-133) Emek piyasasına dahil olarak çalışan kadın, ev içindeki hizmetlerden dolayı, iki kere emek harcar olmuştur. Harcanan bu emek ise ataerkil-kapitalizm içerisinde kadının sömürüldüğünün göstergesidir. Kapitalist devletlerde ve günümüzdeki sosyalist devletlerin çoğunun benimsediği bir yaklaşım olan ataerkil-kapitalizm kadınları iş gücüne dahil olmalarına zorlayıp ev içindeki görev paylaşımlarını eşit bir temelde yapılandırmayı gerekli görmektedir. Bu durumun aşılabilmesi için ev içerisinde iş paylaşımının yapılarak çocuklar için kreşlerin açılması gerekmektedir. (Çakmak 2017) “Ataerkil toplum düzeni ile kapitalist birikimler bu iş bölümünü bazı ülkelerde dengelerken bazı ülkelerde daha da dengesiz hale getirmiştir.” (Makal , Toksöz 2012 : 207)

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. KADININ ÇALIŞMA HAYATINA GİRMESİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ, İSTİHDAMI VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

Kadın, tarihsel süreç içinde, her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Bununla birlikte; kadınlar, gerçek anlamda, ilk kez sanayi devrimi ile birlikte, “ücretli” olarak ve “işçi” statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır.

Kadının çalışma hayatına girmesini tarihsel süreçte farklı boyutlarda gerçekleştirmiştir.

#### 2.1 Kadının Çalışma Hayatına Giriş Serüveni

Dünya nüfusunun yaklaşık olarak yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Tarihin bütününde ise ekonomik ve toplumsal yaşamın bir yanını kadınlar, diğer yanını da erkekler oluşturmuştur. Erkeklerin ve kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeyleri, doğru orantılı değildir. Bu durumu ülkelerin gelişmişlik oranları ile ilişkilendirirsek tüm toplumlarda kadınlar erkeklerin gerisinde kalmışlardır denilebilir. (Gökkaya , Kocacık 2005 : 195-196)

Kadının çalışma yaşamında var olmasıyla ilgili değerlendirme tabii ki erkekle kıyas yapılarak olabilmektedir. Bu durumdan yola çıktığımızda ise dünya da erkekler ile kadınlar arasında yapılan iş bölümleri; erkekler ev dışında ve güç gerektiren işlerde, kadınlar ise ev içi işleri yapma şeklinde olmaktadır. Kadınlar erkekler tarafından; fizyolojik özeliği gereği, çocuk doğurup büyütme, ev işlerini yapmak, düzenlemek, evin düzenini sağlamak ve eşine ihtiyaç olunan her noktada destekçi olarak görülmüştür. Kadınlara yüklenmiş olan bu görev ve rollere göre bir de ekonomik kalkınmaya katkı sağlamadaki yeri ve rolü toplumlara ve yaşanan zamanlara göre farklılıklar oluşturmuştur. Kadınlar her dönemde çalışma yaşamında önemli ve aktif rol oynamışlardır, ancak bu rol ücretsiz aile işçisi şeklinde gönüllülük esasına göre olmuştur. Kadınlar ilk kez sanayi devrimiyle birlikte işçi statüsünde ve

ücretli olarak çalışma yaşamına girmiştir. Sanayi devrimiyle çalışma hayatına dahil olan kadın kapalı aile ekonomileri içindeki faaliyetlerinden uzaklaşarak, topluluklar şeklinde evlerinin dışındaki işlerde çalışmaya başlamışlardır. (Şenol , Mazman 2013 : 156)

Sanayi devrimi öncesine bakıldığında kadınlar geleneksel yapıdan kaynaklı olarak üstlenmiş oldukları rollerinden çok fazla uzaklaşmamışlardır.

### **2.1.1 Sanayi Devrimi Öncesi Kadın**

#### **2.1.1.1 İlkel Toplumlarda Kadın**

İlkel toplumlarda insanlar göçebe bir yaşam tarzında avcılık ve toplayıcılıkla uğraşarak hayatlarını idame ettirmeye çalışmışlardır. Erkeklerin çoğu avcılıkla uğraştıklarından dolayı avlanmak için evlerinden uzak yerlere gitmek durumundaydılar. Kadınlar ise toplayıcılık ile çocuklarına karşı sorumluluklarından dolayı onların beslenmesi, soğuğa, sıcağa ve yırtıcı hayvanlara karşı korunmasıyla uğraşmışlardır. Buna istinaden, avcılık ve toplayıcılık yapan toplumlarda anaerkil bir aile yapısının hakim olduğu çıkarımı yapılabilir. Erkeklerin ve kadınların bu şekilde iş bölümü yapmaları üretkenliği arttırmıştır. Ancak buna rağmen erkek ve kadınların bu üretkenliklerine karşılık dönemin üretici güçlerine baktığımızda ise oldukça geridedirler. Bunun yanında insanların üretimde kullandıkları araçlar ilkeldi. Avlanmada kullanılan araçlardan olan balta ya da ucu sivriltilmiş taş silah olarak kullanılmaktadır. Üretim araçlarındaki bu tek düzelik ve çeşitsizlik insanın bilgi düzeyinin seviyesinin düşüklüğünün göstergesi olup emeğin üretimini de sınırlandırmaktadır. Üretilen ürünlerin sınırlılığı ve azlığından dolayı ürünler kısa zamanda tüketilmekte olup ürün fazlalığı olmamaktaydı. O dönem koşullarına bakıldığında, cinsiyete dayalı fiziksel farklılığından kaynaklı olarak kadın ve erkek arasında oluşan işbölümü açık ve net bir şekilde görülmektedir. Kadın ile erkek arasındaki fark aile ve toplumsal rol paylaşımlarından da anlaşılacağı gibi tarihin daha ilk çağlarında şekillendiği görülmektedir. (Kaya 2009 : 8-9).

Göçebe yaşamda kadının aile ve ev yaşamında isteyerek ya da istemeyerek üstlenmiş olduğu görevleri çok daha önemlidir. Kadınlar bu yaşam içerisinde bir taraftan evlerinin ve çocuklarının bakımlarını üstlenmişler, bitki toplayıcılığı yanında

ekim ve dikim işleriyle uğraşmışlar, balçığı yoğurup pişirmek sureti ile çanak çömlek yapmışlar ve dokuma tezgâhlarında bez üretmişlerdir. (Şenol, Mazman 2013) Göçebe yaşamda erkeklerin avlanma, kadınların toplama işi yapmaları aslında ilk iş paylaşımı olarak kabul edilebilir. (Önel 2017 : 22-23)

Göçebe yaşayan ilkel toplumlardaki insanlar arasında mülkiyet kavramı oluşmamıştır. İnsanlar zamanla doğayla beraber yaşamayı öğrenmişlerdir. Üretimin çeşitsizliğinden kaynaklı olarak üretim ilişkileri gelişmemiş olup mecburen iş bölümünü cinsiyete dayandırmışlardır. Bu dönemde en göze çarpan durum ise ilkel toplumlarda grup evliliği yaşanıyor olmasıdır. Bundan dolayı da çocukların babalarının kim olduğu belli olmamakta soy anne tarafından belirlenip, kabul edilmekteydi. Kadının bu üstün statüsünün anaerkil toplum yapısından kaynaklı olduğu söylene bilmektedir. Bu durumun yanında erkeklerin avcılık yapmaları avlanırken ölme ihtimallerine karşılık kadınların o dönemde daha önemli olmalarına neden olmuştur. Yani kadının ilkel toplumlarda önde olma sebebi ilkel iş bölümünden dolayı değildir. İlk çiftçilerin, ilk bilim insanının, ilk doktorun, ilk hemşirenin, ilk fabrika yöneticilerin ve ilk klinik yöneticilerin kadın olması durumları kadınların önemli, önde ve değerli olduklarının kanıtıdır. (Gökkaya 2009 : 44-47) İlkel toplumlarda anne, eş ve çalışan olan kadın her bakımdan üstün bir statü ve saygınlığa sahip olmuşlardır. (Kaya 2009 : 8-9) Kadının bu üstün statüsünün anaerkil toplum yapısından kaynaklı olduğu söylenebilmektedir. (Sümer 2015 : 22)

İlkel çağlarda erkek ve kadın arasında herhangi bir üstünlük yoktur. Bu eşitlik bir bakıma yaşamda karşımıza ilkel sosyalizmi çıkarmaktadır. M.Ö yıllarda insanların bitki üretebilmeyi başlamalarıyla kadının ilk iş ortaklığından bahsedilebilmektedir. Kadının sahip olduğu statüsünün özelliği üretim olmuştur. *Paleolitik Dönem*'de özel mülkiyet gelişmemiş, iş bölümünden kaynaklı olarak yapılan iş birliğinde kadın ve erkek kesinlikle toplumsal ve ekonomik olarak birbirlerini sömürmemişlerdir. M.Ö. 10 binlerde yaşanan *Neolitik Devrim* denilen devrim ile *Paleolitik Dönemden* tarım toplumuna geçişi ifade etmektedir. Bu dönemde kadının üstlenmiş olduğu rol sadece ekip biçme değildir. Kabileler halinde yaşayan insanlar, artık avcılık ve toplayıcılıkla geçinmeye başlamışlar ve göçebe yaşam biçimlerini benimsemişlerdir. Tarımsal üretime geçilmesiyle beraber doğaya duyulan ihtiyaç ve bağımlılıklar da azalmalar olmuştur. Kadın o dönemde



önemli ve değerliydi. Ticaret ve toplumsal refah düzeyinin yükselmesiyle beraber kadın emeğinin değeri azalmaya başlamıştır. Tarımda, saban, tekerlek ve hayvanlar kullanılmaya başlamıştır. Yaşanan göçlerle beraber bazı ülkelerde erkek nüfusu azalmış bu durumda kadınlar için fırsat olmuş daha fazla eğitim almalarına ve yeni iş fırsatları yakalamalarına neden olmuştur. Yaşanan erkek göçü ile beraber doğurganlık azalmış bu durumda kadının işgücüne katılımını artırmıştır. (Avdullahu 2015 : 28-29)

Kadınların tarihsel gelişmelerine bakıldığında birçok ekonomik faaliyet içerisinde yer alan kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesiyle birlikte çalışma yaşamı içerisindeki rollerinde de değişim yaşanmıştır.

### **2.1.1.2 Yerleşik Düzene Geçiş Ve Kadın**

Son buzul çağının bitmesiyle beraber yani M.Ö. 10.000 yıllarda ılıman iklim hakim olmaya başlamış, avcılık ve toplayıcılık yapan kabileler yaşam biçimlerini değiştirerek tarımsal üretime geçmişlerdir. Bu döneme I. Neolitik Devrimle beraber doğa dönüştürülmeye başlanmış ve zamanla doğaya bağımlılık azaltılmıştır. Erkekler avcılık ve toplayıcılığın yanında toprağı kullanmayı öğrenerek üretime başlamışlardır. Hayvancılıkla da uğraşmaya başlayan erkekler zamanla bunu geçim kaynağı haline de getirmişlerdir. Erkekler bunları yaparken kadınlar ise tarım ürünlerinde kullanılacak olan tohumları kullanmayı öğrenmeye başlamışlar, üretilen ürünleri işlemek için değirmenlerin yapılmasını sağlamışlar, üretilen bu ürünlerin sürekliliğı için tohumları saklama şekillerini bulmayla uğraşmışlardır. Kadınlar sadece bu işleri yapmayla kalmamış aynı zamanda yeni ürünlerin bulunması, çömlek yapma, iplik üretme ve dokuma ile üretimde etkin olmuşlardır. İkel dönemde olan iş bölümü değişmeye başlayarak tarımın dışında yeniden şekillenmeye başlamıştır. Bu durum da o yüzyıllarda kadın ve erkeğın işlerinin birbirinden ayrılmaya başladığının göstergesidir. (Topoğlu 2007 : 10-11)

Tarımda meydana gelen gelişmeyle birlikte yerleşik yaşama geçilmiş, hayvanlar evcilleştirilmiş, tarımda hayvan gücünden yararlanılmaya başlanmıştır. Madencilik ve balıkçılıkla uğraşılmıştır. Tarımsal üretimin başlanmasıyla toplumda ekonomik ve siyasal değişiklikler ortaya çıkmıştır. Tüm bu büyük değişimler insanların doğaya karşın mücadelesinin yanında doğaya tamamen egemen olma

çabaları savaşlara neden olmuştur. Savaşların sonucuna bakıldığında fiziksel gc ve üstünlük önemli olmaya başlamış, kadın ve erkeğin ailelerinin içinde ve toplumdaki statülerinin yanında rollerinde de etkileşim ve köklü değişim yaşanmıştır. Daha önce toplumun içerisinde aktif, önemli ve değerli olan kadın, bu dönemde pasif bir role brnmştir. (Kaya 2009 : 9-10)

rn çeşitliliğinin ve ataerkil yapının yaygınlaşmaya başladığı toplumlarda kadın, geleneklere bağlı eğitim ve hürriyetten yoksun bir kalıp içerisinde tutulmaya çalışıldığı için erkekten daha geride kalmıştır. Kapitalist sistem de erkek egemenliğine göz yummuş olup bu durumu da desteklemiştir. Kuşaklardan beri sürüp gelen koşullar gelenek haline gelmiştir. İnsan gelişiminin tarihine bakacak olursak, kadın daha ilk dönemlerden ikinci planda tutulmaya çalışılmıştır. (Bebel 1977 : 17-18)

Ataerkil yapının gc kazanmaya başlaması sınıfsal toplumlara geçiş ve özel mülkiyetin gelişmesiyle olmuştur. Bu dönem erkeklerin avcılıktan hayvancılığa geçişidir. Hayvancılığın yapılmaya başlamasıyla beraber ilk mülkiyetler oluşmuş bu durum iş gücüne duyulan ihtiyaı artırmış ve kadınların sistemdeki gücünü azaltarak üretimde yer almalarını engellemiştir. Bunun yanında bu gücü azaltan Şey tamamen özel mülkiyet değildir. Yerleşik düzene geçilmesiyle erkekler daha aktif duruma gelmişlerdir. (Çullu 2009 : 23)

Ataerkil yapıda, kadının hkimiyetinin önce babasına sonra eşine geçmesi durumunda kadın kabileler arasında bir araç olarak kabul edilmiş ve değiş tokuş yapılması normal kabul edilmeye başlamıştır. Ataerkillik ve yerleşik hayatın tüm bu etkilerine karşılık sınıfsal yapılarla beraber ilk kleleştirilenler kadınlar olmuştur. Kadının böylesine değersizleşmesi anaerkinden ataerkil yapıya geçilmesinin yanında toplumsal ve ekonomik hayattan soyutlanması ile birlikte köleleştirilmesi aile ve toplumsal yaşamın en büyük değişikliğinin göstergesidir. (Topoğlu 2007 : 8-14)

Kölelik dönemi yerleşik düzene geçişten 10.yüzyıla kadar geçen zaman dilimini kapsamaktadır. Bu dönemde ihtiyaç duyulan işgücüne aile bireyleri ve köleler cevap verdiği için kimseye gösterdikleri emeklerinin karşılığında ücret verilmemiştir. Bu dönemde bireysel mülkiyete geçişle üretim ilişkilerinde de değişiklik olmuştur. Üretilen ürünlerde artışın olmaması, mülkiyetin netleşmeye

başlaması ve paylaşımındaki eşitsizlik köleliğin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kölelerle yapılan üretim Roma İmparatorluğu döneminde zirveye çıkmıştır. “Madencilik ve sanat alanında köle emeği daha çok kullanılmıştır. Aristo köle emeğini özgür insanlar için maddi zahmetin giderilmesinde kullanılan canlı aletlerdir şeklinde ifade etmektedir. (Kaya 2009 : 11)

Feodal dönemde üretim sistemi çerisinde yer alan kadın değersiz hale gelmeye başlamış bu durumda kız çocuklarının diri diri gömülmesine kadar gitmiştir. Kadının yaratıcılık yetilerini şeytanla özdeş kılan kilise, kadına toplum dışılığını dayatmıştır. Bu nedenle Engizisyon Mahkemeleri’nde en çok kadınlar yargılanmışlardır. Bilimle uğrasan kadınlar “cadı” ilan edilip diri diri yakılarak cezalandırılmışlardır. (Topoğlu 2007)

Feodal sisteme göre köylü olan halk toprağını kesinlikle terk edemez ve köylü halkın üstünde hak sahibi olan senyör ise derebeydir. Kilisenin etkin bir kurum olmasından sonra ataerkil yapının da güçlenmesini ve kadının evlilik sürecinde erkeğin etkisinde kalmasına zemin hazırlamıştır. Yaşanan bu değişimlerin bir diğer nedeni kilisenin toplumsal ve siyasal anlamda bilgilendirme yapıp desteklemesidir. Ortaçağ döneminde feodalizm zorunlu bir biçimde tarımsal üretim sağlamayı istemiştir. Bu süreçte yaşanmaya başlayan kentleşme olgusuyla on birinci yüzyıldan itibaren özgürlükler ortamı olarak kabul edilmiştir. Ortaçağ dünyasında kadının feodal sistem içinde erkeğe bağımlı olduğu görülmüş fakat bu durum onun üretimde özgür olmasını da engelleyememiştir (Afşar , Öğrekçi 2015 : 70-75)

Feodal sisteme dahil olan lonca sistemi ile kalfa ve çırak, ustanın yanında çalışmakta olup ustanın yaptığı işi öğrenmesi gerekmektedir. Çırak kalfa olma sürecinde tüm masraflarını ustası karşılamak zorundaydı. Çırağa işi öğretme sürecinde ücret ödemesi yapılması mümkün değildi. Kalfalık sürecinden sonra ücreti ödeniyordu. Kadınların ise bu düzen içerisinde çalıştıkları bazı işkolları olmuştur. Sistemin içinde var olan kadının aile içerisinde sürekliliğinin sağlanmasında rolü büyüktür. Erkekler kadar etkin olan kadınlar yün eğirmiş, peynir üretmiş ve ticaret yapmışlardır. Bunun yanında kadınlar da ustabaşı olmuşlardır. O dönemlerde kadınların eşlerine erkek evlat vermek ve onu büyütmek için toplumsal yaşamları kısıtlıdır. Kadınların kesinlikle mülk edinme hakları olmadığı gibi herhangi bir

nedenle toprak sahibi olduklarında ise, evlendikten sonra sahip oldukları bu mülkiyet eşinin mülkiyetine dahil edilmesi gerekmektedir. Onaltıncı yüzyıla gelindiğinde kadınların ticaret yapmaları yasaklanmış, usta ve çırak olma hakkı sadece dul kadınlara verilmiştir. Bu durum evli kadınları eşlerine bağımlı hale getirmiştir. Kadının ev kadını olması rolünü yüceltip algı oluşturan güç kazanan burjuvazi olmuştur. Bu durum kadını pasifize ederek sadece ev işleri ve çocuklarla ilgilenmesini sağlamakta bunun dışında kadın kamu işlerinden de uzak tutulmasına neden olmaktadır. Yapılan reformlar kadına yarar sağlayamamış aksine zarar vermiştir. (Çullu 2009 : 23-25)

Lonca sisteminin var olduğu On birinci Yüzyıla bakıldığında sisteme dahil olan mesleki kuruluşlara ulaşmak mümkündür. 10. Yüzyıla ilgili gelişen feodal sistemde tarımsal ekonomiden kaynaklı olarak gelişme sağlayabilmek için köle iş gücü yerine serflik sistemi yaratılmıştır. Kadınların bu dönemde ev işlerine ve senyörün özel işlerine yardımcı oldukları bilinmektedir. Kadınlar gelişen endüstriyle beraber dokumacılıkla uğraşmış olup iplik eğirme işlerine de yoğunlaşmışlardır. (Afşar , Öğrekçi 2015 : 74-76)

14. ve 15. Yüzyıllarına baktığımızda kapitalist sistemin gelişme göstermesiyle beraber Rönesansın ortaya çıkması hızlanmıştır. Rönesans yeniden doğuş anlamına gelmektedir. Kapitalist üretim sistemi 15.yüzyılın sonlarına doğru bilimlerin hızla gelişimine katkı sağlamıştır. Bu süreçten sonra 16. ve 17. Yüzyıllar da yaşanan gelişmeler bilimler için önemli bir dönüm noktası olmuştur. Doğa incelenmeye ve doğanın yasaları tanınmaya başlamıştır. Bilimsel buluşlar ortaya konulmaya ve açıklanmaya başlamıştır. Yeni bir dünya anlayışı ortaya çıkmış olup bu durum bilim sanat ve tabii ki edebiyat alanını da etkilemiştir. (Zubritskı 2006 : 206)

Kapitalist sisteme bakıldığında artık On yedinci ve On sekizinci yüzyıllarda şekillenmeye başlamıştır. Kapitalist sistemle beraber kadınların mesleklerinde azalış meydana gelmiştir. Sanayinin gelişimiyle erkeklerin işsiz kalma oranlarında artışlar yaşanmıştır. Erkekler bu işsizlikte yaşanan artışla mücadele ederken bir yandan da kadınlarla iş hayatlarında rekabet etmek istememişlerdir. Kadınlar evde asıl iş gücü olarak değil yedek iş gücü olarak beklemişlerdir. (Çıtak 2008 : 29)

Genel itibariyle kadınların sadece evde bulunmaları ile ilgili uçuk düşünceler de fazlaydı. Roma imparatorluğunun çökmesi ile birlikte kadının özgürleşmesine ve birey olabilmesine karşı olan geleneksel kurumlar zayıflamıştır. Feodal sistemde kadınlar düşük ücretle çalışmaktaydılar. Loncalar kurulması yine kadının bu durumunu değiştirmede ve kadınlar loncalara alınmıştır. Kadınlar için değişim çanları çaldıran rönesans ile feminizm ortaya çıkmaya başlamış ve kadınların toplum içindeki rolünün yanında ekonomik hayattaki konumu da irdelenmeye başlamıştır. Bu durum kadınların yeni haklar elde etmesine yol açmıştır. Kadınlar sanayi devriminden hemen önce işyeri ile ev kavramı ayrımını henüz yapamamışlardır. Sanayi devrimi ile birlikte kadınlar fabrikalar da yerlerini almaya ve çalışmaya başlamışlardır. Çalışma hayatı içerisinde yer almaya başlayan kadınlar değişen ortamlarıyla beraber iş yeri ve ev ayrımını keskin çizgilerle ayırmaya başlamışlardır. (Soysal 2006 : 3)

### **2.1.2 Sanayi Devrimi Ve Kadın**

Kadın işgücünde sanayi devrimi ile birlikte tarihsel bir dönüm noktası yaşanmıştır. Devrimden önce kadınların iş yaşamında olmaları, aile içinde çalışmaları ev işleriyle olmuştur. Bu durumda kadınların geleneksel çalışma ortamından ayrılamamasına neden olmuştur. İşçi statüsünü kadınlar sanayi devrimiyle kazanmış ve istihdam edilmişlerdir. 2. Dünya savaşı sonrasında küreselleşmenin derinleşmesiyle birlikte kadınların ekonomik yaşamlarında önemli değişiklikler olmuştur. (Özer , Biçerli 2003 : 56)

Sanayi Devrimi öncesine baktığımızda kadınlara “ücretsiz aile işçisi” denilmiş ve bu şekilde tarımda ve ev işlerinde etken konumda bulunmuşlardır. Kadınların tarımsal faaliyette yaptıkları işler ve ev işleri birbirine yakın olan işler olduğundan dolayı bu durum kadının emeğini değersiz kılmıştır. Erkek işi ve kadın işi olarak oluşan yargılarda erkeğin yapmış olduğu iş değerli olarak kabul edilmiştir. (Yüksel , Ören : 2018b)

Kadının emeği sanayi devriminden ikinci dünya savaşının sonuna kadar «yedek» olma niteliği taşıdığı somut bir biçimde görülmektedir. Erkek işgücünün yetersiz olduğu dönemlerde kadınlar erkeklerin boşluğunu doldurması için çağırılmış olup ihtiyaç olmadığında ise evlerine gönderilmişlerdir. İşgücüne katılmaya

çağrılmakta, gereksinme ortadan kalktığına ise çeşitli uygulamalarla evlerine gönderiliyorlardı. Bu durumda kadın iş gücünün yedek işgücü kaynağı niteliği taşıdığını söylemek mümkündür. (Çitçi 1982 : 22-23)

Sanayi devrimi ve On beşinci yüzyılın sonları on altıncı yüzyılın başlarında başlayan coğrafi keşiflerle çalışma hayatında var olmaya başlayan kadınlar özellikle dokuma sektöründe yoğunlaşarak kadın işgücünü önemli seviyeye getirmişlerdir. Yaşanan değişimlerin oluşmasını sağlayan sanayi devriminin en önemli artısından biri de kadınlara istihdam olanağı sağlaması olmuştur. (Önel 2017 : 23-24)

18. yüzyılda Sanayi devriminin doğuşuyla beraber yaşanan değişimler kadınların emeğinin karşılığını alabileceği bir statü sağlamış olup bu statüye de ücretli işçi denilmiştir. Fabrikaların ortaya çıkmasıyla kadınlar emekleriyle iş piyasasına girmeye başlamış durumdadırlar. Kadınlar sanayi devrimiyle beraber çalışma hayatlarında yerlerini almaya başlamışlar ve bunun nedeni aile reisi olan erkeğin aldığı ücretin geçinmek için yeterli gelmemesidir. Çalışma yaşamında kadınların yer almasının ikinci nedeni, teknik gelişmelerdir. Bu teknik gelişmeler erkekle kadın arasında biyolojik olarak mevcut olan güç farklılıklarını ortadan kaldırmış olup, kadınlar üretim sürecinde daha aktif hale gelmişlerdir. Aslında bu devirde dikkat çeken nokta çalışma hayatına dahil edilen kadının kapitalist düzen içerisinde vasıfsız işçi olarak ve çok düşük ücretlerle çalıştırılmışlardır. Bu durumun nedeni tabii ki kapitalist sistemin getirisi olan kâr etme isteğidir. (Topoğlu 2007 :15)

Sanayi devriminin ve kapitalist düzenin kaçınılmaz sonucu olan kadın emeği hak ettiği değeri ne yazık ki alamamıştır. Sanayide yaşanan değişimlerle işyeri evden ayrılmış üretimin makineleşmesiyle fabrikalara kaymıştır. İşverenler çalışmalar ile ilgili olarak önceden çalışanların aileleriyle sözleşme yaparken artık çalışanların kendileriyle anlaşma yapmaya başlamışlardır. Erkekler kamusal alanlarda ve siyaset alanında yer almaya başlamış, buna karşılık kadınların istihdam oranları yirminci yüzyıldan sonra gelişme göstermiştir. 1910'lu yıllarda bile kadınlar hala bakıcılık ve hizmetçilik yapmaktadırlar. (Giddens 2012 : 801-802)

Kapitalist üretim süreci içinde kaçınılmaz olan değişimlerle teknoloji verimliliği ve kârlılığı arttırmıştır. Kullanılan teknoloji ve kontrol biçimine göre üretim sürecinin örgütlenişi farklı aşamalardan geçmiştir. Kapitalist üretim tarzının

ilk evresi olan elbirliğinde bireysel işçilerin mekânsal birleşimi söz konusudur. Bunu izleyen manifaktürde iş süreçlerinin farklı nitelikler gerektiren işlevlere göre ayrılması ve vasıfsız işçi yaratılması söz konusudur. Üçüncü aşama olan makineleşmeyle birlikte sermayenin iş süreçlerini farklılaştırılabilmesine yol açan değişimler gerçekleşmiştir. Üretilen ürün işçiye makinelerin, dolayısıyla sermayenin ürünü gibi görünür. Bu durumda işçinin emeğine ve emeğinin ürününe yabancılaşmasına neden olur. Böylece toplumsal güç ilişkilerinin sermayenin lehine yeniden üretilmesiyle mümkün hale gelir. Nisbi artı-değerdeki artışlar çalışma sürelerini düşürmediği gibi vardiyalarda artış sağlar. Kadın ve çocuk emeği de üretim sürecine çekilir. Makineleşmeyle beraber karşımıza çıkan bu olgu, esnek üretim süreçlerinde yeniden ortaya çıkar ve “işgücünün feminizasyonu” olarak nitelendirilir. Bu olgu sanıldığı gibi “yeni” olmaktan öte üretim sürecinin esnekleşmesiyle birlikte ortaya çıkan “eskimeyen” bir olgudur. (Topoğlu 2007 : 15-16)

“Sanayi devrimi” terimi istisnasız olarak “çalışma”yı, her şeyin merkezine oturtan bir kavram olmuştur. Yaşanan değişimlerle iki karşıt görüş ortaya çıkmıştır. Marx’ın görüşü olan “Ekonomik faktörlerin mi” çalışma hakkındaki fikirleri değiştirdiği yoksa Weber’in görüşü “fikirlerin mi” ekonomik hayatı değiştirdiği konusunda ortak bir sonuca varılamamış olsa da, burada kabul edilen gerçek ise çalışma hayatının bir dönüşüm içinde gerçekleştiğidir. (Yıldız 2010 : 142-144)

Sanayileşmenin ve sanayi devriminin sonuçları düşünüldüğünde hızlı kentleşmeler ve yaşanan göçlerle kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın kentlerde evinin kadını olmuştur Eğitim seviyeleri düşük olan kadınlar işgücü piyasası içerisinde çok fazla gelişme gösterememiştir. (Gönüllü , İçli 2001 : 82-83)

On sekizinci yüzyılda endüstriyel gelişmelerle sanayi toplumu adı verilen bir toplum ortaya çıkmıştır. Bu sanayi toplumuna uyumsuzluk ve anlaşmazlık toplumu yani farklılaşma toplumu da denir. Bu toplumun sunduğu genel tablo iyimser bir tablo olup farklılaşmalar siyasî, ekonomik ve kurumsal düzeninin içinde de yer almaktadır. Çeşitli gruplar arasında zenginlik ve güç farklılıkları sanayi toplumlarının eşitlikçi olmadığına göstergesidir. (Giddens 1994 : 39)

Sanayi toplumunun var olması ile beraber sosyal sınıflar, gruplar, zümreler ve sosyal tabakalar ortaya çıkmıştır. Para ve piyasa ekonomilerine geçişler olmuş ve

modern sektörün istihdamı artmıştır. Sanayi toplumunda dikkat çeken özelliklere bakıldığında; kâr etme düşüncesi, daha fazla verimlilik sağlama, bireysel kazançlar elde edip büyüme ve ulus devlet olmadır. Bu özelliklere bakıldığında toplumsal yapının özelliğini ifade etmekte olup yaşanan değişimin göstergesidir. (Şimşek 2002 : 140-143)

1.ve 2. Dünya Savaşı'nın yaşandığı dönemi incelediğimizde kamu ve hizmet sektörlerinde büyümenin yaşanmış olduğu durumda kadın istihdamında artış sağlanmıştır. 2. Dünya Savaşı'ndan sonra sosyal politika ile ilgili uluslararası kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici düzenlemeler yapılmıştır.

Üretim kapitalist sistem içinde, kâr elde etmek amacıyla pazar için yapılmıştır. Sistem içerisinde sermaye sahibi olan kişi kazanç payını artırmak için maliyeti azaltarak işçinin “asgari ücret” düzeyini düşürmesi gerekmektedir. Bu durumun gerçekleşmesiyle beraber teknolojik gelişmelerin etkisiyle emek sömürüsü, emek verimliliği artmış olacak ve bunun yanında çalışma zamanlarında esneklik yaratılmış olacaktır. Böylece sermaye sahipleri lehine yeniden düzenlemeler gerekecektir. Yapılacak düzenlemelerle kapitalizme destek olunacak olup, üretim araçları özel mülkiyetin himayesine, emek sömürüsünde artış olmasına neden olacak şekilde bir sömürü mekanizması işleyecektir. Kapitalizm sürekli kurallar koyabilirken bir taraftan da kendi koyduğu kuralları istediği şekilde değiştirebilir serbestliğine sahiptir. Liberal ekonominin en önemli dayanağı olan ve Adam Smith tarafından söylenen “Laissez faire, laissez passer!” (bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler!) anlayışı bu serbestliğin göstergesidir. (Aydoğanoglu 2011: 31-36)

“19.Yüzyıl başlarında hâkim olan “ bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” iktisat anlayışı ile kadın çalışanların emekleri karşılığında verilen ücretler, erkek çalışanlara oranla daha düşük olmuştur. Her ne kadar kadınlar farklı çalışma alanları bulmuş olsalar da daha düşük ücretlerle daha ağır şartlarda çalışma durumunda kalmışlardır. 19. Yüzyılın yarı döneminden sonra ise özellikle sanayileşmenin sağlandığı bazı ülkelerde bu iktisadi anlayışın yerini müdahaleci- katılımcı-karışımçı anlayışa bırakması ile beraber kadın çalışanların maruz bırakıldığı olumsuz çalışma koşulları giderilmeye çalışılmıştır. Yasalarla çalışma saatleri düzenlenmiş ve çalışma süreleri sınırlandırılmış; kadınların çok ağır çalışma koşullarında çalışması



yasaklanmıştır 19. Yüzyılın sonlarında ise otomotiv vb. sektörlerde yaşanan gelişmeler üretim faaliyetlerinde bulunan kadın çalışanların sayısının azalmasına neden olmuştur.” (Önel 2017 : 24)

### **2.1.3 Küreselleşme Süreci Ve Sonrasında Kadın**

“Küreselleşme kavramı; bilginin, haberleşmenin, kültürel etkileşimin ve sermayenin ulusal sınırları aşp uluslar üstü bir nitelik kazandığı, ekonomi, kültür, siyaset, yönetim ve benzeri alanlarda ülkeler arasındaki bağımlılığın arttığı bir süreçtir”. Geniş anlamda küreselleşmeyi, dünyada mevcut uluslararası, ulusal, bölgesel ve yerel katmanlara ait siyasi, ekonomik, sosyal, ekolojik, kültürel ve hatta coğrafik sistemlerin, birbirlerinden farkındalıklarının gün geçtikçe artmasıyla, geçişgenliklerinin ve birbirlerini etkileme güçlerinin de arttığı ve dünya çapında bir “farkındalık ve küreye ait olumlu veya olumsuz gelişmelere bilinçli veya tepkisel cevap verme kültürünün oluştuğu” gelişen bir süreç olarak tanımlamıştır. 15. ve 16. yy da ticari savaşlar, kölelik, sömürgecilik, hammaddenin nakli gibi tüm dünyayı saran bir süreç başlamış ve “Küreselleşme” nin ilk temelleri atılmıştır.” (Yüksel 2018a : 13)

Küreselleşme süreci içerisinde kadın işgücünün çalışma yaşamındaki sayısında artış 1950 li yıllardan itibaren olmuştur. O dönemlerde "Ve Allah Kadını Yarattı" filmiyle, masum havası vererek işlenen kadın rolü özgürlükçü ve kadın olmaktan gurur duymanın yanında, kadınların birçok haklar kazanması için savaşlar veren feminen kadınlara yol göstermiştir. 2. dünya savaşından sonra yıpranan kadınlar için değişim başlamış olup, kadının kendini iyi hissetmesi için kullandığı güzellik ürünleri hayatında var olmaya başlamış çalışan kadın kavramı önemli yere gelmiştir. 60'lardaysa Özgürlük çağrılarını yapan şarkılar, kendine bakmaya başlayan kadınların "mini etek" devrimi yaşanmıştır. 70'lerde, kadınların yaşanan tüm o kötü şartlardan sonra toplumdaki konumları ve rolleri değişmeye başlamış bunda feminizm etkisi görülmüştür. (Özağır 2010 : 8-9)

“1980 sonrası dönem uluslararası rekabetin arttığı, ekonomi ve siyasetin yeniden yapılandırıldığı “küreselleşme” adı verilen bir süreçtir. Küreselleşmenin en önemli olgusu ortaya çıkan rekabet avantajının düşük işgücü maliyetlerine dayandırılmasıdır. Yine bu dönemde yeni üretim sisteminin gerektirdiği işgücünü

yapılandırmaya yönelik yasal ve kurumsal düzenlemeler aracılığıyla esnek çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Geçici, mevsimlik, evde çalışma, kısmi zamanlı çalışma gibi istikrarsız, güvencesiz ve ucuz işgücü gerektiren bu çalışma biçimleri çoğu zaman kadınla özdeşleştirilmiştir. Bununla birlikte işverenler tarafından yasalardan ve ücretlerden doğan maliyetleri azaltmak ve ucuz işgücünü kullanmak amacıyla kadın emeği sömürülmüştür. Bunun sonucu olarak da sosyal güvenlik kapsamında çalışanların sayısı oldukça azalmış ve kayıt dışı istihdam, işgücü piyasalarının yapısal bir unsuru haline gelmiştir.” (Urhan , Etiler : 2011)

2. Dünya savaşından önceki durumu incelendiğinde; devletler arasında yaşanan paylaşım mücadeleleri, petrol kaynaklarını ele geçirme mücadeleleri, ikinci dünya savaşının yaşanmasına ve Sovyet Bloğunun doğuşunu hızlandırmıştır. Soğuk savaş süreci küreselleşmenin hızını kesmiştir. Berlin duvarının yıkılması, Doğu Bloğunun ve SSCB'nin çöküşüyle beraber küreselleşme hız kazanmıştır.

2. Dünya savaşından sonra ise az teknoloji bilmeyi gerektiren fordist üretim sistemi ile tek düze ve standart üretimin yapılması verimlilik düşüşleri yaşanmasına, globalleşme kavramının derinleşmesine bunun yanında özel ürünlere olan talebin artmasına, yeni üretim tekniklerine uyum sağlayamamasına, neden olmuştur. Bu durum yeni çalışma biçimlerinin doğmasında önemli bir yere sahip olmasının yanında esnek üretim biçiminin kullanılmasına neden olmuştur. Yeni doğan esnek üretim biçiminin özelliği çalışma ile ilgili saatlerin sabit olmayışıdır. Bu sistem sadece çalışma sürelerinin esnekleşmesi anlamına gelmediği gibi üretilip ürün çeşitlenmesine göre üretim yapıldığının göstergesidir. Sistem kadınlara çalışma hayatında yer olmasına katkı sağlamış ve kadının işgücü miktarında önemli düzeyde artış olmuştur. Kısmi zamanlı çalışma, evde çalışma ve mevsimlik çalışma kavramları kadınlar için önemli bir yere sahip olmuştur. (Özer , Biçerli, 2003 : 59-60)

Küreselleşmenin etkileriyle çalışma yaşamında meydana gelen tüm bu değişimler kimilerine göre modern toplumdan post-modern topluma geçme süreci olarak kabul edilmekte kimisine göre ise sanayi toplumundan sanayi sonrası topluma geçiş olarak tanımlanmaktadır. Post-modernlik toplumsal gelişimin yörüngesinin bizi modernliğin kurumlarından uzaklaştırıp, yeni ve farklı bir toplumsal düzene doğru

götürmesi olarak ifade edilebilir. Bunun yanında Modern toplumdaki post- modern topluma geçişi kapitalizmden sosyalizme değiştirilmesi olarak kabul edenler de vardır. (Giddens 1994 : 47).

Sanayi devriminden sonra toplum kavramı ifade edilirken bazı terimler de kullanılmaya başlanmıştır. Bunlar; bilgi toplumu, hizmet toplumu, bilişim toplumdur. Yaşanan değişimlerle yeni endüstriyel ilişkiler faaliyetlerine farklı bakış açıları getirmişlerdir.

Sanayi sonrası toplumun özelliklerine bakılırsa;

- Mal üretiminden hizmet sektörüne doğru bir değişim yaşanmaktadır.
- İşin niteliğinde teknik ve profesyonel kesim oluşmaya başlamıştır.
- Bilgi boyutunda değişim yaşanmıştır.
- Teknolojik gelişme kendi olurlarına bırakılmamış, planlama ve kontrolle gelişmeler sağlanmıştır.
- Yeni bir bilimsel bilgiyle entelektüel bir teknoloji oluşturma amacındadır. (Şimşek 2002 : 140-143)

## **2.2 Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Girişinin Tarihsel Gelişimi**

Sanayileşmeyle beraber tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınlar çalışma hayatında yer almıştır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadın iş gücü ile ilgili çalışmalar her ne kadar Tanzimat’la yapılmaya başlanmışsa da Cumhuriyet Dönemi’nde uygulamaya koyulmuştur.

### **2.2.1 Cumhuriyet Döneminden Önce Kadın Çalışan**

Göçebe yaşam tarzı sürdüren Türkler kadına kültürleri gereği canlı ve hareketli bir kişilik kazandırdığı gerçektir. İslamiyet’i kabul etmeden önceki Türklere baktığımızda M.Ö. 4000 yıllarında kadın kahraman ve ana olarak kabul edilmektedir. Kadın at biner, savaşçıdır ve silah kullanır. Türklerin kadına verdikleri değeri Oğuz Kağan Destanında, Orhun Kitabelerinde “Dede Korkut” hikâyelerinde ve “Kutadgu-Bilig” de görebiliriz. Aile her zaman kadının himayesindedir. Ana ve baba soyu

Türklerde birbirlerine eşit olarak kabul edilmiş ve kadınlar meclislere katılmıştır. Bu durum kadına verilen değerin göstergesidir. (Sağ 2001 : 11-12)

İslamiyet'in kabul edilmesiyle beraber kadın konumsal olarak herhangi bir değişikliğe uğramamış olup ticari hayatta da var olmuştur. Kadın ve erkek arasındaki fark İslamiyet'in kabul edilmesinden dolayı değil yaradılıştan kaynaklıdır. (Özcan , Kaya 2017 : 180)

Osmanlı Devletinin kurulmasından sonra kadın ve erkek eşit haklara sahip olup sosyal hayatın içerindeydi. 16. yüzyılda göçebe bir hayat ve tarımsal ekonomiye dayalı olan Osman Beyliği zamanla devlete dönüşmüş olup bu dönemde kadınlar savaflara katılabiliyor, at biniyor ve tarlada çalışıyordu. Beylikten devlete geçiş ile beraber kadının özgürlüğünde kısıtlamalar olmuş İslamiyet'in kabul edilmesinden sonra Emevi ve Abbasi geleneklerinden etkilenilmiştir. Bunun yanında Batı Avrupa daki kadınların kıyafet ve yaşam tarzı olarak İstanbullu kadınları etkilemiş olup bu noktada kadınları engelleyici fermanlar yazılmıştır. Tüm bu engellemelere karşılık olarak çok azda olsa var olan miras ve mehir alma hakkını kullanarak mal sahibi olan kadınlar çiftlik işletmiş, dükkan kiralayıp işletmişlerdir. 18. ve 19. Yüzyıllarda vakıflara ait olan dükkânları kiralayarak kendilerine gelir sağlamaya başlamışlardır. (Erdem 2017 : 283-285)

Osmanlıda İslamiyet'in kabul edilmesiyle birlikte inançları gereği ataerkil bir toplum yapısı oluşmuştur. (Yılmaz 2010 : 193)

Selçuklu döneminden itibaren ise, sosyal ve ekonomik hayata büyük etkisi olan vakıf kurma, okul ve medrese yaptırma faaliyetleri hanım sultanlar ve üst düzey ailelerin hanımları için Osmanlı devletinin ilk yıllarında devam etmiştir. (Erdem 2017 : 285) Bunlara örnek olarak; İran'ın Kirman şehrinde Kutlu Türkan Hastanesi (1271), Kayseri'de bugün adına Tıp Fakültesi kurulan Gevher Nesibe Şifahanesi (1206), Divrik'te Turan Melek Hatun Kütüphanesi verilebilir. (Sağ 2001 : 14)

Doğramacıya göre; Türk kadınının toplumdaki yerinde değişiklik yaşanmasında İran ve Bizans ın bünyesinde var olan harem yaşamının 15. Yüzyılda padişah haremlik ve selamlık olarak ayrılmasına karar vermesi etkili olmuştur. Bu durum bazı vezir ve ileri gelen beyler tarafından kendi evlerinin içine kadar girmiş olup, harem anlayışı zamanla geleneksel hale gelmiştir. (Doğramacı 1992 : 4)

Osmanlı kadının çalışma hayatındaki konumunu incelemek için öncelikle; saraylı kadın, kentli kadın ve köylü kadın şeklinde bir ayırım yapmak gerekir. Çünkü farklı imkânlarla sahip olan kadınların ayırımı yapılarak yorumlamak gerekir. Saraylı kadınların zamanlarının büyük çoğunluğunu haremde geçirmelerinden dolayı sosyal yaşamdan soyutlanmıştır. Köylü kadın ise her zaman sosyal yaşamın içinde var olmuştur. (Erdem 2017 : 285-286) Padişah fermanlarından üst düzey kadınların ne gibi işler yaptıkları neyle uğraştıkları hakkında bilgi verilmektedir. Kanuni Sultan Süleyman ve 3. Selim dönemlerinde halk sınıfında yer alan kimi kadınların çalışma hayatında yer aldıkları görülmektedir. Kadınların bazılarının pratik hekimlik yaptıklarına dair belgelerde bulunmuştur. Kanuni Sultan Süleyman zamanında evden eve dolaşarak ürün satan kadınlar ise çalışan kadın sayılmıştır. (Çitçi 1982 : 82)

Osmanlı devletinde köylü kadınların üretimin içinde var olmaları ücretsiz işçi olarak çalışmalarıyla olmuştur. Çalışma yaşamında var olmaları ise kapitalizmin gelişmesiyle eş zamanlı olarak ilerlemiştir. Tanzimat ile kadınlar toplumsal hayata katılmışlardır. Osmanlıda kentli veya saraylı kadınlar ekonomik düzeyi iyi okullarda çalışma yaşamına katılırken, kentteki düşük gelirli kadınlar ise atölye tipi sanayide günde 14–15 saat düşük ücret alarak çalışmaktaydılar. Köylü kadınlar ise halı dokuyarak veya ücretsiz tarım işçiliği yaparak üretimde yer almışlardır. Osmanlı döneminde kadınlar diğer ülkelerde olduğu gibi ilk olarak çalışma yaşamına özel sektörle girmişlerdir. Osmanlı'daki 1908 yılında sanayi işçilerinin yaklaşık olarak %30 u kadındır. Özel sektörde çalışma yaşamında var olan kadınların kamu kesiminde yer alması zaman almıştır. Kamu kesiminde yani sağlık ve eğitim alanında çalışmaları 19. yüzyılın yarısında olmuştur. (Önder 2013 : 38)

“Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadınların çalışması inanç ve değerler sisteminin getirdikleri doğrultusunda değişiklikler göstermiştir. Bu dönemde Rum ve Ermeni kadınlar bazı fabrikalarda çalışırken, Müslüman kadınlar tarım kesiminde ve küçük atölyelerde çalışma imkânı bulmuştur.” Osmanlıda on dokuzuncu yüzyılda imalatçılık kadınların mesleği gibi kabul edilmiştir. (Yüksel , Ören 2018b : 1254)

Osmanlı Devleti'nde 1839 yılında meydana gelen Tanzimat Fermanı ile siyasi, sosyal, kültürel hayattaki değişiklikler, kadının toplum içerisindeki konumun tartışılmasına olanak sağlamış bununla beraber dönemin özgürlükçü ve eşitlikçi insan

haklarından etkilenilmiştir. Tanzimat fermanıyla birlikte 1847 yılında kölelik ve cariyelik kaldırılmış, 1857’de veraset haklarında kız ve erkek çocukları eşit bir konuma getirilmiştir. 1876 yılında yayınlanan Kanun-i Esasi ile de kız ve erkek çocukları için ilköğretim zorunluluğu anayasal düzenlemeye konu olmuş, kadınların eğitimi anayasal güvenceye alınmıştır. 1789 Fransız ihtilali ile kadın hakları mücadele içerisine girmiştir. Aydınlar bu mücadelelere destek vermişler ve eserlerinde, gazetelerde, dergilerde kadın haklarını ve eşitliğini dile getirmişlerdir. Bu mücadeleler Osmanlıyı da etkilemiş ve bu durum tartışma konusu olmuştur. Tüm bu tartışmalar ortak bir noktada buluşmuş ve o da kadının eğitilmesidir. Bu noktada yapılan yeniliklere rağmen var olan durum kabullenilememiş olup henüz bundan dolayı da eğitimleri genellikle kadı, kazasker vs kızları alabilmişlerdir. Kadın öğretmen ve idareciliğe 1870 yıllarında, kadın ebelere 1845’te rastlanmıştır. (Erdem 2017 : 286-292)

II. Meşrutiyetle birlikte kadın hareketlerinde artış yaşanmıştır. Bunun nedenlerine baktığımızda meşrutiyetle beraber, cemaatten cemiyete geçiş, vatandaş kavramıyla beraber adınlar bu durumdan yararlanmak istemişlerdir. Kadınlarda kamusal alanın bir parçası sayılmış olup kadın Türkiye’de de Osmanlı’da da devlet eliyle modernleşmenin metası olarak kabul edilmişlerdir. (Çiçek, Aydın , Yağcı, 2015 : 281)

2. Meşrutiyetin yarattığı özgürlükle ilgili olarak tartışma konusu aile kurumu olmuştur. Bu tartışmalarda giyim kuşam üzerinde ve kadınların eğitimi üzerinde durulmuştur. Meşrutiyetle birlikte kadınlar için gece kursları, 1911 de ilk kız lisesi ve 1913’de açılan hasta bakıcı kursu ve kadınlara yönelik yayın organları; Kadınlar Dünyası, Mahasin, Kadın, Demet gibi dergiler yayınlanmaya başlamıştır. Tefeyyüz, Cemiyeti Hayriye-i Nisvan-ı Osmaniye, Müdafaa-ı Hukuku Nisvan gibi kadın dernekleri kurulmaya başlamıştır. 1840’lardan sonra fabrikalarda dokuma işlemecilik, halıcılık gibi işlerde geniş çapta kullanılmaya başlanmıştır. 1869 yılından başlayarak yürürlüğe giren «Mecelle’nin özellikle hizmetini kiraya veren erkek işçilerin iş ilişkilerini düzenlemeyi öngördüğü, kadının hizmetini kiraya veren kişi olarak düşünülmediği» ileri sürülmektedir. Mecelle’de kadınlar için süt- analık hizmet kirası ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Mecellede yapılan düzenlemelerle

günlük çalışma süresi günün üçte ikisine denk gelmesine karşılık ücretler oldukça düşük düzeyde olmuştur. (Çitçi 1982 : 83-85)

Kadın emeğinin ucuzluğunun yanında, 1912 ve 1914 savaşlarından sonra işgücüne ihtiyaç artmakta olup bu durumda kadının çalışma yaşamında aktif olmasını sağlamaktadır. O dönemlerde yaşanan gelişmeler çerçevesinde Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi gibi dernekler kurulmuştur. 1911’de ilk kız lisesi 1914 yılında da kızlar için İnas Darülfünunu adından kız yüksek öğrenimi açılmıştır. Tüm bu gelişmelere ek olarak II. Meşrutiyet döneminde İnas Darülfünunu adında kız üniversitesi açılmış ve kadının statüsünün değiştirilmesi amacıyla, bugünün feminist dernekleri şeklinde yapılan Teali-i Nisvan, Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan, Asri Kadınlar Cemiyeti gibi dernekler kurulmuştur. (Yüksel , Ören, 2018b : 1254)

### **2.2.2 Cumhuriyet Dönemi ve Sonrasında Kadın Çalışan**

Cumhuriyet’in ilan edilmesinden sonra Türkiye, siyasi tarihinde yeni bir döneme girmiştir. Osmanlı’nın sona ermesinden sonra Cumhuriyet’ in kurulmasıyla birlikte politikalar uygulanmaya başlamış olup Cumhuriyetin ilk yıllarına bakıldığında, Osmanlıda olduğu gibi devam edilmiştir. Rejim değişikliği yapılsa bile değişen çok bir şey olmamıştır. (Soydemir 2018 : 17)

Cumhuriyetle birlikte Türkiye’de kadının çalışma hayatında yer alışı 1920’lerde sağlanan hukuki eşitlik ve modern bir toplum yaratma ile olmuştur. Cumhuriyetin ilk yıllarında kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikler ortadan giderilmeye çalışılmıştır. Bunlara örnek olarak, 1923 yılında yapılan İzmir İktisat Kongresi’nde, kadın işçilere temsilcilik hakkı, 1924 Teşkilat-ı Esasiye Kanunuyla kadınlara öğrenmede eşitlik hakkı tanınmıştır. Nezihe Muhittin 1923-1924 yıllarında Türk Kadınlar Birliğini kuran ilk Türk kadını olmuştur. (Gündoğdu 2018 : 13-14) 5 Aralık 1934 tarihinde Anayasada yapılan bir değişiklik ile kadınlara milletvekili seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. İlk defa 8 Şubat 1935 tarihindeki genel seçimlere katılmış olan Türk kadınları, mecliste 18 sandalye elde etmişlerdir. (Demirkazık , Köbke 2012 : 14) Cumhuriyet döneminde kadınların haklar elde etmeleriyle ilgili olarak en büyük gelişme 17 Şubat 1926 ‘da TBMM tarafından 743 sayılı Medeni Kanunumuzun kabul etmesiyle olmuştur. Medeni Kanunumuzun kabul edilmesiyle birlikte,

- Kadın ve erkek yasalar önünde eşit hale gelmiştir.
- Aile hayatında kadın ve erkek arasındaki eşitlik sağlanmış, boşanma hakkı kadına verilmiştir.
- Çocukların kız ve erkek ayrımı yapılmadan mirastan eşit ölçüde faydalanmasının önü açılmıştır.
- Tek kadınla evlilik esası getirilerek resmi nikah zorunlu olmuştur. Böylelikle evlilik akdi devlet güvencesine alınmıştır.
- Çocukların iyi yetişmesi için ana ve babaya yükümlülükler getirilmiştir.
- Kişilerin mallarla ve birbirleri ile olan çelişkileri ve boşlukları yok edilerek modern bir sistem getirilmiştir.
- Mesleki hayatta eşitlik sağlanmaya çalışılmıştır. (Gündoğdu 2018 : 13-14)

1897’de çalışma hayatına ücretli olarak katılan kadın işçi statüsünde olmuş, 1913 yılında ise artık kadınlar devlette memur statüsünde çalışma hakkı tanınmıştır. Çok kısa bir süre sonra ise kadınlar tüccar ve esnaf olarak kendi işlerini kurabilmiş ve bu şekilde çalışma hayatında yer almışlardır. (Gül, Yalçınoğlu, Atlı, 2014 : 170)

Cumhuriyetin başlangıç yıllarında kadın işçiliği ile ilgili olarak değişik bilgi ve veriler yeterli seviyede değildir. 1927 Sanayi Sayımı sonuçları kadın işçilere ilişkin önemli bilgiler vermektedir. Bu sayımın ülkedeki tüm sanayi kuruluşlarını kapsamaması önemlidir. Cinsiyet bakımından değerlendirildiğinde ise kadın işçi oranı yaklaşık olarak %25’tir. Bu sayım sonuçlarına statüsel olarak bakıldığında ise kadın işveren oranında çok dikkat çekici sonuçlar çıkmaktadır. “10 941 patrondan sadece 155’i kadındır” bu değerlere bakıldığında çok vahim bir durum olduğunu görmekteyiz. Dikkat çeken diğer bir nokta ise kadın işçiler arasında yabancı kadınların sayısı yok denecek kadar azken kadın patronlar arasında yabancı patronların oranı %26 gibi yüksek bir orandır. İlerleyen süreçte 1927 yılında çıkarılan ve 1942 yılına kadar yürürlükte kalan Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamına giren kuruluşlar itibarıyla kadın işçilerin oranları ile 1927 Sanayi Sayımı sonuçlarının uyum içerisinde olduğunu aşağıdaki tablolardan da görebilirsiniz. Tablo 1’de, Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamına giren kuruluşlarda çalışanların cinsiyet dağılımları verilmektedir. (Makal , Toksöz, 2012 : 47-51)



**Tablo 1:** Teşvik-i Sanayi Kanunu Kapsamına Giren Kuruluşlarda İşçi ve Ustabaşılar İçinde Kadınlar (1932-1934)

Yıllar	14+ yaş Kadın		14- yaş Kadın		Toplam Kadın	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
1932	12 713	25.13	761	47.74	13 474	25.80
1933	13 052	21.89	1 476	57.19	14 528	23.35
1934	15 579	24.17	919	51.11	16 498	24.91

(Makal , Toksöz 2012 : 47-51)

### 2.3 Türkiye’de İstihdam ve Kadın İstihdamı

Sanayi devrimi yıllarında ücretli çalışmanın başlaması ile istihdam kavramı anlam kazanarak gelişim göstermiştir. İstihdam kurumlarının gelişmesi ile birlikte istihdam kavramı gerçek anlamını bulmuş ve istihdam gerçeği ile yüz yüze gelinmesi hız kazanmıştır. İstihdam kavramının ne kadar önemli olduğunun anlaşılması 1929 Büyük Dünya Bunalımının ardından işsiz kalan kişiler ve bu kişilerin ülke ve dünya ekonomisine ve toplumsal hayata yapmış olduğu etkilerle anlaşılmıştır.

İstihdamla ilgili birçok tanım yapılmakta olup, kavram hizmet alma, hizmette kullanma, kullanılma anlamına gelmektedir. Emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynaklardan optimal seviyede kullanılarak üretimin aşamalarına dahil olması şeklinde de ifade edilebilir istihdam. (Doğan 2012 : 2-3)

İstihdam kavramı geniş anlamda, bir yıllık süre içerisinde bir ülkenin sahip olduğu üretim faktörlerinin kapasitelerinin kullanılma derecesi olarak tanımlanabilir. Dar kapsamda istihdam kavramı ise, bir yıllık süre içerisinde bir ülkede üretim sürecine katılan üretim faktörlerinden olan emeği ele alarak ekonomik faaliyetlere katılabilecek durumda olan çalışanların ve çalıştırılma seviyelerini göstermektedir. (Çiftçi 2018)

**Tablo 2:** Cinsiyete Göre İstihdam Edilen Kişi Sayısı ve İstihdam Oranları (Bin Kişi)  
(15+ Yaş Nüfus İçin )(%)

Yıllar	Toplam		Erkek		Kadın	
	İstihdam Edilenler	İstihdam Oranı %	İstihdam Edilenler	İstihdam Oranı %	İstihdam Edilenler	İstihdam Oranı %
2018	28 738	47,4	19 720	65,7	9 018	29,4
2017	28 189	47,1	19 460	65,6	8 729	28,9
2016	27 205	46,3	18 893	65,1	8 312	28,0
2015	26 621	46,0	18 562	65,0	8 058	27,5
2014	25 933	45,5	18 244	64,8	7 689	26,7
2013	25.524	45,9	17.883	65,2	7 641	27,1
2012	24.821	45,4	17 512	65	7 309	26,3
2011	24.110	45	17 137	65,1	6.973	25,6
2010	22.594	43	16 170	62,7	6 425	24
2009	21.277	41,2	15 406	60,7	5 871	22,3
2008	21 194	41,7	15 598	62,6	5 595	21,6

Kaynak: TÜİK 2008-2018 İşgücü Raporlarından Derlenmiştir.( 2019)

Tablo 2'deki verilere bakıldığında 10 yıllık süreç içerisinde yıllar bazında istihdam edilen kişi sayısı, istihdam edilen erkek sayısı ve istihdam edilen kadın sayına ulaşılabilir. 10 yıl süresi içerisinde istihdam edilen kişi sayısında önemli derecede artış yaşanmış olup erkek ve kadın sayısında da genel itibariyle önemli derecede artış yaşanmıştır. 2013 yılında kadınların istihdam oranı % 27,1 iken aynı yıllarda erkeklerin istihdam oranı % 65,2'dir. Kadın ve erkeklerin arasında yaşanan istihdam edilmedeki büyük oran farkı birçok neden ve sebebe dayandırılabilir. Kadınların istihdamda yer alma oranlarında yaşanan dalgalanmalar genel itibariyle özellikle kriz yılı olan 2009 da % 22,3 iken ve 2013 yıllarında %27,1'dir. Bu yıllar arasında oransal olarak hızlı bir artış olduğunun yorumu yapılabilir. Bu hızlı değişimin gerçekleşme nedenlerine bakıldığı zaman birçok nedene bağlanabilir. Bu nedenlerden biri de krizin aile geçimi üzerinde önemli bir rol oynadığıdır.

İstihdam ekonomik açıdan tanımlanmaya çalışıldığında üretim faktörlerinin kazanç elde etmek amacıyla çalışması olarak ifade edilebilir. Bu tanımdan da mal ve hizmet üretiminde bulunmak için üretim faktörlerinin kullanılıp kullanılmadığı anlaşılmaktadır. Üretim faktörlerinden olan emek yani iş gücü üretim safhasında kullanılmayarak atıl duruma gelmesi sadece ekonomik bir kayıp yaşatırken,

işgücünün üretimin dışında kalması ise sosyo-politik sorunları da beraberinde getirmiştir. (Germir 2012 : 3)

İstihdam ekonomik bir kavram olup üretim faktörlerinin kazanç elde etmek amacı ile çalışması ya da çalıştırılmasıdır. Ülkelerin milli geliri yani toplam mal ve hizmet miktarı ile çalıştırabildiği üretim faktörleri arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğu bilinmektedir. Klasik ve Neo klasik iktisatçılara göre ekonomide kendiliğinden işleyen otomatik bir mekanizmanın varlığından söz edilebilir. (Özsabuncuoğlu , Direkçi 2009 : 3-4)

Klasiklerin istihdam ile ilgili varmış oldukları kaniya baktığımızda tam istihdam otomatik olarak dengeye gelmeyecektir. Ekonomi kısa ve uzun dönemde emek piyasasında tam rekabet şartlarının varlığıyla ve esnek reel ücretler yoluyla tam istihdam noktasında dengeye gelecektir. (Birol , Gencer, 2014 : 262-263)

TÜİK'in tanımına göre ise istihdam; “işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dâhil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, istihdam edilen nüfustur. Bu kavramlar;

a) İşbaşında olanlar: “Ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.

b) İşbaşında olmayanlar: İşi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan ancak işleri ile ilişkileri devam eden kişilerdir. Şeklinde ifade edilmektedir.” (Türkiye İstatistik Kurumu, 2019)

İşgücünün çalışanlar kısmını ifade eden istihdam üretim sürecinin bir sonucudur. Bununla birlikte istihdam tam, eksik ve aşırı istihdam olarak sınıflandırılabilir

### **2.3.1 İstihdam Çeşitleri**

#### **2.3.1.1 Tam İstihdam**

Tam istihdam düzeyini ifade ederken “cari ücret seviyesinde, çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği istihdam düzeyidir” ifadesi kullanılabilir. Tüm işsizlere istihdam sağlayacak kadar iş var ise gerçek yaşamda az sayıda insanın işsiz

olması ekonominin tam istihdamda olmaması anlamına gelmemektedir. (Muratoğlu 2011 : 167) Hiç bir üretim faktörünün boşta olmadığı durum olarak da kabul edilir ve böyle bir ekonomiye sahip olan ölkelerde % 2 ya da %3 gibi düşük oranlarda işsizlik görölmesi mümkündür. (Dirik 2016 : 5)

Bir ekonomide tam istihdam sağlanmış ise mevcut çalışma koşullarında ve cari ücret düzeyinde emek sahipleri iş bulmuş, sermaye malları stoku ve doğal kaynakları da tamamen üretime katılmış olmalıdır. İstihdam diğer bir ifade ile bir ekonomide belli bir dönemde üretim öğelerinin varlığıyla teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığıdır. Ekonomilerin tam istihdam dengesine ulaşması için ekonomideki tüm fiyatların ve özellikle ücretlerin aşağıya ve yukarıya doğru esnek olması gerekmektedir. (Özsabuncuoğlu, Direkçi : 2009)

### 2.3.1.2 Eksik İstihdam

Eksik istihdam işgücünün tam zamanlı işsiz olan kısmı ile tam zamanlı çalışır olan kısmı arasındadır. Eksik istihdamı geniş açıdan şu şekilde tanımlamak gerekmektedir; birey tam zamanlı çalışmayıp daha az süreyle çalışıyor olması ve daha fazla (gerekiyorsa kendi yetenek ve kabiliyetlerine uygun daha farklı bir işte) çalışmak istemesi veya asgari olarak geçimini sağlayacak kadar ücretten daha az kazanıyor olması durumudur. Eksik istihdamın durumu günümüz ekonomilerine bakarak değerlendirmek gerekirse eğer; daha çok tarım sektöründe görünmekte olup tarım sektöründe çalışanlar kendi geçimlik ihtiyacı için üretim yapan ve tarım alanlarındaki çalışanlardır. (Darıcı , Taşçı 2010 : 280)

Eksik istihdam kavramı ulusal ekonomilerin kullanmış oldukları üretim öğelerinin eksiksiz ve etkili bir şekilde kullanılmamasıyla ilgilidir. Çalışan nüfus geçici ya da sürekli olarak kabul edilebilir ücrette ve çalışma şartlarında iş bulamamaktadır. Bu durumda sermayenin malları tam kapasite çalışmamakta, toprak teknolojik olanaklara göre etkin şekilde değerlendirilememektedir. (Özsabuncuoğlu , Direkçi 2009 : 4)

“9. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansında **eksik istihdam** kavramı ile ilgili bir tanı kabul edilmiştir. Buna göre "istihdam halindeki bir kişi, arzu ettiği ve daha uzun sürelerle çalışmaya muktedir olduğu halde, halen çalıştığı iş

süresinden daha uzun süre çalışmıyorsa", yahut bir kişi daha gelişmiş üretim koşulları içinde çalıştığı zaman veya başka" bir meslekte çalıştığı zaman geliri ve verimliliği yükseliyorsa bu kişi eksik istihdamdadır. Şu halde bir kişinin eksik istihdam halinde bulunması için her şeyden önce istihdamda olması gerekmektedir.” (Kutal 1992 : 276)

**Tablo 3:** Yıllara Göre İstihdam Edilen Kişi ve Eksik İstihdama Dahil Olan Kişi Sayıları (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin)

Yıllar	Toplam				Erkek				Kadın			
	İstihdam edilenler	Eksik istihdam	Zamana bağlı eksik istihdam	Yetersiz istihdam	İstihdam edilenler	Eksik istihdam	Zamana bağlı eksik istihdam	Yetersiz istihdam	İstihdam edilenler	Eksik istihdam	Zamana bağlı eksik istihdam	Yetersiz istihdam
2004	19 632	860	-	-	14 585	757	-	-	5 047	103	-	-
2005	20 067	702	-	-	14 959	599	-	-	5 108	103	-	-
2006	20 423	776	-	-	15 165	666	-	-	5 258	111	-	-
2007	20 738	689	-	-	15 382	585	-	-	5 356	104	-	-
2008	21 194	779	-	-	15 598	647	-	-	5 595	132	-	-
2009	21 277	-	673	407	15 406	-	482	351	5 871	-	191	56
2010	22 594	-	754	412	16 170	-	522	352	6 425	-	232	60
2011	24 110	-	617	391	17 137	-	425	324	6 973	-	192	67
2012	24 821	-	494	349	17 512	-	332	285	7 309	-	162	64
2013	25 524	-	567	460	17 883	-	395	370	7 641	-	172	90
2014	25 933	-	608	538	18 244	-	427	429	7 689	-	180	109
2015	26 621	-	477	534	18 562	-	338	420	8 058	-	140	113
2016	27 205	-	462	560	18 893	-	320	442	8 312	-	142	118
2017	28 189	-	400	661	19 460	-	271	514	8 729	-	128	147
2018	28 738	-	400	700	19 720	-	282	547	9 018	-	118	153

Kaynak: TÜİK 2004-2018 İşgücü Raporlarından Derlenmiştir.( 2019)

Tablodaki, mevcut olan verilerden yola çıkılırsa eğer istihdam edilenlerin miktarlarında günümüze gelindikçe genel itibariyle bir artış yaşanmıştır. Fakat bu durumla ilgili aynı konu eksik istihdam içini geçerli olmamış ve bir düşüş yaşanmıştır. Ancak 2008 yılına gelindiğinde kadın ve erkek olarak eksik istihdamda artış olduğu gözlenmiş olup bu durumun birçok nedeni olacağı gibi bunlardan erkeklerin daha çok tam zamanlı işlerde istihdam edilmesi, kadının imalat sanayinde geçici işlerde çalışması, kadınların daha çok taşeronun yanında ve kayıt dışı

çalışması ve tabii ki yaşanan ekonomik krizler eksik istihdam oranlarını artıran unsurlar olabilir. Tablodan da anlaşılacağı gibi 2009 dan sonra eksik istihdam zamana dayalı eksik istihdam kavramı altında değerlendirilmiştir.

Günümüzde ise eksik istihdam kavramı, geniş anlamda emek faktörünün üretim sürecine katılıp katılamamasına bakılarak analiz edilmektedir. (Kumaş , Çağlar 2011 : 255) Muratoğlu'na göre eksik istihdam kavramı; Hane halkı işgücü anketinde eksik istihdam iki ayrı grupta ölçülmekte, görülebilir ve görülemeyen eksik istihdam olarak. (Muratoğlu 2011 : 167)

16. ICLS ye göre yetersiz istihdamın ve eksik istihdamın ölçütleri geliştirilmiştir. Uluslararası çerçevede eksik istihdam kavramının tanımlanma kriterleri değişmesine istinaden TÜİK'de eksik istihdam kavramını güncellediği görülmektedir. TÜİK eksik istihdamın tanımı ve ölçülmesinde 2009 yılına kadar 1982 yılında düzenlenen 13. ICLS yaklaşımını benimsemiş, eksik istihdamı görülebilir ve diğer biçiminde sınıflandırmıştır. *Görülebilir eksik istihdam* ile ilgili yapılabilecek tanım referans döneminde ekonomik gerekçelerle 40 saatten daha az süre çalışıp, mevcut işinde ya da ikinci bir işte daha fazla süre çalışmaya müsait olan kişiler olarak ifade edilir. *Zamana bağlı (dayalı) eksik istihdam* için ise referans haftasında istihdamda olan, esas işinde veya diğer işlerinde toplam olarak 40 saatten az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve çalışmaya başlayabilecek olan kişilerin oluşturduğu istihdamdır. Yetersiz istihdama gelindiğinde ise zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 1 ay içerisinde işini değiştirmek için veya çalışmasına ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde de iki hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerin oluşturduğu istihdamdır. Eksik istihdam, TÜİK'in 2009'dan önceki tanımlarında kişi ile işi arasında mevcut olan meslek ve gelir uyumsuzluğu ve ekonomik faktörler nedeniyle daha az sürelerle bağlı olarak ölçüm yapılmıştır. (Kumaş , Çağlar 2011 : 255)

### **2.3.1.3 Aşırı İstihdam**

Aşırı istihdam; ekonomik büyümenin hızlandığı ve emek talebinin emek arzından fazla olduğu durumdur. Aşırı istihdamın olduğu durumda çalışan işgücü, normal çalışması gereken sürelerden fazla çalıştırılmakta olup ekonomideki bütün

üretim faktörlerinin beklenen ve planlanan kapasitenin üzerinde faaliyet göstermesidir. Üretilen mal ve hizmetler miktarı üretilmesi gereken miktarın üstünde olma durumunda kullanılan kavram aşırı istihdamdır. . Üretime dahil olan öğelerin istenildiği anda artış sağlamak pek mümkün olmamakta bu durumun giderilmesi içinde diğer ülkelerden bu açığın karşılanması yoluna gidilmektedir. Üretime dahil olan öğelerin istenildiği anda artış sağlamak pek mümkün olmamakta bu durumun giderilmesi içinde diğer ülkelerden bu açığın karşılanması yoluna gidilmektedir. (Gündoğdu 2018 : 29)

Ekonomilerde var olan üretim faktörlerinin hepsi tam kapasite çalıştığı halde üretilen malların ve hizmetlerin toplam talepleri karşılayamaması durumu aşırı istihdamı ifade etmektedir. Üretimin faktörlerinin en yüksek kapasite ile kullanılmaması üretimi geçici olarak artırmakta fakat bu durum sürekli bir şekilde olamayacağı için bir süre sonra üretim eski seviyesinden daha aşağılara inmektedir. Üretim faktörlerinin maksimum kapasite ile kullanılmasıyla üretim geçici olarak artar. Ancak bu sürekli olmayacağı için kısa bir süre sonra üretim eski düzeyinin de altına düşmektedir. (Dirik 2016 : 7)

#### **2.3.1.4 Kayıt Dışı Ve Enformel İstihdam**

1970 yılında ILO Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) adlı bir program düzenlemiş ve bu programın Kenya Raporunda kayıt dışı istihdam kavramı ilk defa enformel sektör olarak ifade edilmiştir. Formel sektörün karşılayamadığı açık işsizliğin enformel sektör tarafından emildiği ve köyden kente göçün istenilen düzeyde açık işsizliğe yol açmadığı sonucu raporda ortaya çıkmaktadır. Bu sonuç aynı zamanda kayıt dışı istihdamın nedenlerinden biride olan göç olgusuna da değinmektedir.

Kayıt dışı istihdam tanımı farklı şekillerde yapılmıştır. Çalışan kişilerin olması gereken çalışma standartlarına sahip olmadan, işyerinin çalışma standartlarına, asgari ücret ve mesai ücretleri gibi konuların düzenlemelerine uyulmadan bunun yanında sosyal güvenlik, vergi ve diğerlerinin hiç ödenmediği bir istihdam şeklinde ifade edilir. (Güloğlu, Korkmaz, Kıp 2003 : 52-53)

Kayıt dışı istihdamla ilgili olarak başka tanım ise; resmi kurum ve kuruluşların bilgisi dışında işçi çalıştırması ya da çalışan bir kişinin iş sözleşmesi olmadan ne zamana kadar ve ne kadar ücret alacağını bilgisi verilmeden çalıştırılmasıdır. (Dam, Ertekin, Kızılcıca 2018 : 297-298)

Kayıt dışı istihdam da yer alan kişiler vasıfsız ve eğitim düzeyleri düşük olanlar, ilk defa emeğini arz edenler arasında daha yaygındır. Kadın iş gücü bu sektör içerisinde daha fazla yer almaktadır. Kayıt dışı istihdamın olumlu ve olumsuz etkilerine bakmak gerekirse eğer olumlu etkilerinden şöyle bahsetmek yerinde olacaktır;

- *İstihdam meydana getirme etkisi*; İstihdam yaratarak işsizliği önlemektedir.
- *Gelir Etkisi*; Gelir yetersizliği karşısında insanların ilave gelir elde etmek için yaptıkları ek işlerle kazanç sağlamalarıdır.
- *Kaynakların Etkin Dağılımı*; Üretimi daha düşük maliyetlerle gerçekleştirir. Ekonominin canlı kalmasını sağlar ve kaynakların etkin ve verimli kullanılmasına olanak verir.
- *Rekabet Etkisi*; Üretim maliyetleri düşük olacağından satış fiyatları düşecek, yurtiçi ve yurtdışı pazarlarda işletmeler rekabet gücü kazanacaktır.

Olumsuz etkilerinden şöyle bahsetmek gerekmektedir;

- Vergi gelirlerini azaltır,
- Vergi adaletini ortadan kaldırır,
- Kaynak dağılımını olumsuz etkiler,
- Haksız bir rekabet unsurudur,
- Ekonomik verilerin doğru değerlendirilmesini engellemektedir,
- Çalışma hayatında verimliliği azaltır,
- Çocuk emeğinin sömürülmesine neden olur,

Sosyal güvenlik sistemini bozar. (Güloğlu, Korkmaz, Kip 2003 : 58-56)



**Tablo 4: Cinsiyete Göre Kayıt Dışı Çalışan Kişi Sayısı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin)**

Yıllar	Toplam		Erkek		Kadın	
	İstihdam Edilen Kişi Sayısı	Kayıt Dışı İstihdam Kişi Sayısı	İstihdam Edilen Kişi Sayısı	Kayıt Dışı Kişi Sayısı	İstihdam Edilen Kişi Sayısı	Kayıt Dışı Kişi Sayısı
2004	19 631	9 843	14 585	6 455	5 047	3 388
2005	20 066	9 666	14 958	6 348	5 108	3 318
2006	20 423	9 593	15 165	6 283	5 258	3 310
2007	20 738	9 423	15 382	6 170	5 356	3 253
2008	21 194	9 220	15 598	5 950	5 595	3 269
2009	21 277	9 328	15 406	5 902	5 871	3 426
2010	22 594	9 772	16 170	6 015	6 425	3 758
2011	24 110	10 139	17 137	6 109	6 973	4 030
2012	24 821	9 686	17 512	5 727	7 309	3 959
2013	25 524	9 379	17 883	5 405	7 641	3 973
2014	25 933	9 069	18 244	5 344	7 689	3 724
2015	26 621	8 937	18 562	5 226	8 058	3 711
2016	27 205	9 111	18 893	5 432	8 312	3 679
2017	28 189	9 575	19 460	5 686	8 729	3 889
2018	28 738	9 604	19 720	5 803	9 018	3 801

Kaynak: TÜİK 2004-2018 İşgücü Raporlarından Derlenmiştir.( 2019)

Kayıt dışı istihdamla ilgili olarak 2004-2018 yılları arasındaki veriler Tablo 4’te yer almaktadır.

Kayıt dışı istihdamın *sosyal nedenleri*; nüfusta yaşanan artış, işsizlik, kentleşme ve iç göç, çocuk işgücü, yabancı kaçak işçiliktir. *Ekonomik nedenlerine* bakıldığında; enflasyon, işletmelerin yapıları, rekabet gücü, emek piyasasındaki yapısal değişim ve standart dışı istihdam biçimleri, istihdamın sektörel yapısındaki değişimdir. *Mali, idari ve yasal sistemden kaynaklanan nedenlere* bakıldığında; Türk vergi sistemi, ücretliler üzerindeki yasal vergilerin kesintilerinin fazla olması, çalışma yasaları, devletin yapısındaki diğer etkenler gösterilebilir. (Güloğlu, Korkmaz, Kip 2003 : 58-56)

Türkiye de kayıt dışı istihdamın çeşitlerine bakıldığında ortaya üç tane çeşit çıkmaktadır. Bunlar;

- Sigortalıların hiç bildirilmemesi,
- Sigortalıların çalışma günlerinin eksik bildirilmesi,
- Sigortalıların ücretlerinin eksik bildirilmesi. (Kalaycı , Kalan 2017 : 23-25)

### 2.3.2 İş Gücü ve Kadın İşgücü

Ülkede belirli bir zaman dilimi içerisinde üretimin faaliyetlerine dahil olan insan gücünü ifade eden kavram işgücüdür. İşgücü, istihdam edilen ve işsizlerin toplamına eşittir. İstatistiksel veriler olarak anlatılmaya çalışılırsa eğer 15 yaş ve 65 yaş arası kişilerin, ülkeye ve kendine ekonomik faaliyetle gelir elde etmeye katkıda bulunacak kesimi ifade etmektedir. Çalışmak arzusu olmayıp iş aramayan kesim ve çalışmaya engel durumda olan kesim ise bu istatistiksel verilerin dışında yer almaktadır. Üretim unsurlarından biride işgücü sayılmaktadır. İnsan diğer iktisadi faktörlerinin doğrudan içinde yer alması nedeniyle diğer unsurlardan büyük farkla ayrılmaktadır. (Önel 2017 : 7)

İş gücü; istihdam edilen kişiler yani ücretli olarak bir işte çalışanlar(ücretli, maaşlı diye ayrılabilir), bağımsız olarak çalışan kişiler (ücretsiz aile işçileri, işveren, kendi hesabına çalışan kişiler) ile işsizlerin (iş olmayanlar, çalışmaya hazır olanlar ve iş aramayan kişilerin ) toplamından oluşmaktadır. (Akalan 2013 : 4)

İstatistiksel verilere göre işgücü 15 yaşında ve 65 yaşını aşmamış olan, kazanç ve gelir getirisi sağlamak için çalışan ya da isteyen kişileri ifade tanımı formülize edersek eğer;

*İşgücü: İstihdam edilenler + İşsizler*

Bu formülden de anlaşılacağı üzere “İşgücü”, istihdam edilenler ile işsizlerin toplamını oluşturan nüfus demektir. İşgücü istihdam edilen ve işsizleri kapsarken, ülkenin faal nüfusundan ise ekonomik olarak ürün ve hizmet üreten kişilerle, iktisadi olarak faaliyetlere katılmayıp sadece tüketim yapan iki büyük grup olarak değerlendirilir. (Karaali 2016 : 24)

İş gücünün tanımının yanında Aktif nüfus kavramına baktığımızda, işgücü ile işgücüne dahil olmayanlar (eğitim kurumlarında devam edenler, hastalık sakatlık gibi nedenlerle çalışamayanlar, emekliler, hane halkı hizmetini ifa edenler) in toplamı aktif nüfus kavramını oluşturmaktadır. (Akalan 2013 : 4)

İş gücüne katılma oranı ise; işgücünün aktif nüfusa oranını ifade eder. Buradan yola çıkarsak eğer iş gücü çalışmakta olan nüfusla birlikte işsiz ve iş arayan nüfusun toplamını oluşturmaktadır. Aktif nüfusun anlamı ise; kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, yani yurt, hastane, kışla veya hapisane gibi yerlerde yaşayanların dışında kalan ve 15 yaşın üzerindeki nüfusu ifade eder. Bu oran ülkede çalışabilir nüfusun veriminin ölçüsüdür. (Piyasa Rehberi 2019)

İş gücü ile yetişkin nüfus arasındaki fark, *işgücüne katılma oranını* belirlemektedir. İşgücüne katılma oranını başka bir tabirle ifade etmek gerekirse eğer işgücünün çalışabilir yaştaki nüfusa oranıdır. (Gündoğdu 2018 : 26-28)

İşgücü piyasalarında çalışan kişilerin konumuna baktığımızda bu konumun belirlenmesinde en önemli gösterge işgücüne katılım oranı olmuştur. Türkiye’de kadınların iş gücü içerisindeki oranının değerlendirmesi yapıldığında işgücüne katılım oranları erkeklere kıyasla çok daha düşüktür. Bu oranın düşüklüğünün nedenlerine bakıldığında toplumsal ön yargılar, piyasa koşullarındaki elverişsiz şartlar ve cinsiyet ayrımcılığı kadın işgücü oranının düşmesine neden olmaktadır. (Gündoğdu 2018 : 26-28)

**Tablo 5:** Cinsiyete Göre Kadın İş Gücü ve İşgücü Oranı (Bin Kişi)(%) (15+ yaş nüfus için)

Yıllar	Toplam			Kadın			Erkek		
	15 Ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus	İşgücü	İşgücüne Katılma Oranı %	15 Ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus	İşgücü	İşgücüne Katılma Oranı %	15 Ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus	İşgücü	İşgücüne Katılma Oranı %
2018	60 654	32 274	53,2	30 647	10 473	34,2	30 007	21 801	72,7
2017	59 894	31 643	52,8	30 244	10 159	33,6	29 649	21 484	72,5
2016	58 720	30 535	52,0	29 689	9 637	32,5	29 031	20 899	72,0
2015	57 854	29 678	51,3	29 281	9 225	31,5	28 573	20 453	71,6
2014	56 986	28 786	50,5	28 841	8 729	30,3	28 145	20 057	71,3
2013	55 608	28 271	50,8	28 197	8 674	30,8	27 411	19 597	71,5
2012	54 724	27 339	50,0	27 773	8 192	29,5	26 951	19 147	71,0
2011	53 593	26 725	49,9	27 273	7 859	28,8	26 320	18 867	71,7
2010	52 541	25 641	48,8	26 740	7 383	27,6	25 801	18 257	70,8
2009	51 686	24 748	47,9	26 317	6 851	26,0	25 369	17 898	70,5
2008	50 772	23 805	46,9	25 855	6 329	24,5	24 917	17 476	70,1
2007	49 994	23 114	46,2	25 480	6 016	23,6	24 513	17 098	69,8
2006	49 174	22 751	46,3	25 080	5 916	23,6	24 094	16 836	69,9
2005	48 359	22 455	46,4	24 686	5 750	23,3	23 673	16 704	70,6
2004	47 544	22 016	46,3	24 293	5 669	23,3	23 251	16 348	70,3

Kaynak: TÜİK 2008-2018 İşgücü Raporlarından Derlenmiştir.( 2019)

Tablo 5'teki verilerden yola çıkarak kadınların işgücüne katılımı ekonominin göreceli olarak istikrarlı bir büyüme trendi yakaladığı 2008-2018 döneminde daha hızlı yükselerek yaklaşık 10 puanlık artışla 2018 de %34,2 ye ulaşmıştır. 2008-2018 döneminde kadın işgücü %65'lik bir artışla 6,3 milyondan 10,4 milyona yükselmiştir. Oysa aynı dönemde erkek işgücünün sadece %25 oranında artış olduğu görülmektedir.

Kadın emek arzı kadın işgücü olarak tanımlanmaktadır. Kadın işgücü arzı; nüfus artış hızını, kentleşmeyi, üretimle ilgili ve istihdamla ilgili politikaları, ekonomide yaşanan krizleri, kayıt dışı istihdamın büyüklüğünü, toplumun insanlara verdiği önemi, iletişim araçlarının kullanım yoğunluğunu, toplumun değer yargılarını önemli düzeyde etkilemektedir. (Yüksel 2018a : 21)

Kadınların çalışma yaşamına dahil olmalarıyla iş gücünde artış ortaya çıkmış ve artışlarda iş hayatında yeni düzenlemeleri de beraberinde getirmiştir. Bu düzenlemelere rağmen kadınlar üretici olsalar bile istedikleri ücreti alamamışlardır. (Levent 2017 : 4)

### 2.3.3 İşsizlik Ve İşsizlik Türleri

#### 2.3.3.1 İşsizlik

“ İşsizlik; çalışma isteğinde ve gücünde olan ve cari ücretten çalışmaya razı olmasına rağmen iş bulamayan işgücünün varlığı olarak ifade edilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumunun işsiz tanımı incelendiğinde; referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki fertler işsiz nüfusa dahil edilmektedir.(TUIK 2012) 2014 yılı öncesinde iş arama kriterinde referans dönemi olarak “son 4 hafta” yerine “son 3 ay” kullanılmaktaydı.) Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahil edilmektedir.” (Güçlüoğlu 2017)

ILO'nun tanımına göre ise; çalışmayı istemenin yanında aktif olarak iş aramak işsizlik kavramı içerisinde yer alır. (Şahin 2007 : 545-546) İşsizlik gelişmiş ekonomilerde talep eksikliği nedeniyle kullanılmayan üretim kapasitesinden kaynaklı ortaya çıkmakta olup üretime dönüşmemesi durumudur. Talep eksikliği ise tasarruf ve yatırım arasındaki dengenin bozulmasından doğmaktadır. Böyle durumlarda ortaya çıkan işsizliği giderme yöntemleri ülkemizdeki işsizliği azaltma ile farklılık göstermektedir. Ülkemizde işsizlik üretim faktörlerinden olan sermaye ve işgücü arasındaki dengenin bozukluğundan meydana gelmiştir. (Tokcan 1969 : 37-38)

**Tablo 6:** Cinsiyete Göre İşsiz Sayısı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin)

Yıllar	Toplam			Erkek			Kadın		
	15+ Yaştaki Nüfus	İşsiz	İşsizlik Oranı (%)	15+ Yaştaki Nüfus	İşsiz	İşsizlik Oranı(%)	15+ Yaştaki Nüfus	İşsiz	İşsizlik Oranı(%)
2014	56 986	2 853	9,9	28 145	1 813	9,0	28 841	1 040	11,9
2015	57 854	3 057	10,3	28 573	1 891	9,2	29 281	1 167	12,6
2016	58 720	3 330	10,9	29 031	2 006	9,6	29 689	1 324	13,7
2017	59 894	3 454	10,9	29 649	2 024	9,4	30 244	1 431	14,1
2018	60 654	3 537	11,0	30 007	2 082	9,5	30 647	1 455	13,9

Kaynak: TÜİK 2014-2018 İşgücü Raporlarından Derlenmiştir.( 2019)

Tablo 6'daki değerlere bakıldığında 2014-2018 yılları arasında kadın işsiz sayısında genel itibariyle artış yaşanmış olup bu artış %40 civarındadır. 2014 yılında kadın işsiz sayısı 1 milyon iken 2018 yılında 1,4 milyona çıkmış olması kadın işsizliğinin yaşanan durumunu gözler önüne serebilmektedir. Erkek işsizlik artış oranına bakıldığında ise bu oran %15 lerde olup erkek işsiz sayısı 2014 de 1,8 milyon iken 2018 de bu rakam 2 milyon olmuştur.

İşsizlik olgusu, üretim amacıyla iş gücünden yararlanan son zamanlarda alınan önlemlere rağmen etkisini arttırmaya devam eden ekonomiyi de olumsuz etkileyen bireysel ve toplumsal bir durumdur. (Kamacı 2016) İşsizlik durumu ve gelişmişlik durumu her ne olursa olsun tüm toplumları sosyo-ekonomik yönden derinden etkilemiş olup, üretken durumda olan insanların tüketici konumuna gelerek pasif bir hal almalarına neden olmuştur. (Germir 2012)

İşsizlik oranına baktığımızda ise ekonominin içinde işsizler ile toplam işgücü arasındaki pay işsizlik oranını ifade etmektedir. İşsizlik ülkelerin ekonomik ve sosyal bir sorunudur. Ekonomik olarak işsizlik firmaları, devletleri ve bireyleri etkilemektedir. (Kamacı 2016)

### 2.3.3.2 İşsizlik Türleri

İşsizlik olgusu, ülkelerin ekonomik yapılarına, gelişmişlik seviyelerine göre değişiklikler göstererek ortaya çıkmaktadır. Sanayileşmiş ve gelişmişlik düzeyi ileri seviyedeki olan ülkeler ile geri kalmış olan ülkelerde ortaya çıkan işsizlik çeşitleri birbirinden farklılıklar göstermektedir. (Doğan 2012 : 21)

### *Geçici (Çok Kısa Süreli) Ve Kısa Süreli İşsizlik*

İşgücüne dahil olan bireyler, çalıştığı işin niteliklerini kendine uygun bulmayarak kendi istek arzu ve iradeleri ile işten ayrılabilirler. İş bulma süreci içerisinde işsiz olarak kabul edilecek olup, iş bulma süresi zaman alacaktır. Emek piyasası içerisinde iş arayan kişiler uygun işlere zaman kaybedilmeden yerleştirilmesine *geçici işsizlik* denmektedir. (Çiftçi 2018 : 35)

*Kısa süreli işsizlik* ise, klasik ve neo-klasik iktisat'a göre; tam istihdam içerisinde oluşan ve doğal işsizlik olarak kabul edilen ancak süre belirtilmeyen işsizliktir. OECD 2002'de kısa süreli işsizliği altı aya kadar iş arayanların yaşadığını belirtmiştir. (Çağlar, Kumaş , Moralı 2015 : 70)

**Tablo 7:** Cinsiyete Göre İşsiz Sayısı ve Bir Yıldan Daha Az Süreli İşsiz Sayıları (Bin Kişi)(%) (15+ yaş nüfus için)

Yıllar	Toplam		Erkek		Kadın	
	İşsiz	Bir Yıldan Daha Az Süreli İşsizler	İşsiz	Bir Yıldan Daha Az Süreli İşsizler	İşsiz	Bir Yıldan Daha Az Süreli İşsizler
2014	2 853	2 263	1 813	1 503	1 040	761
2015	3 057	2 412	1 891	1 558	1 167	854
2016	3 330	2 644	2 006	1 659	1 324	985
2017	3 454	2 699	2 024	1 669	1 431	1 030
2018	3 537	2 745	2 082	1 707	1 455	1 038

Kaynak: TÜİK 2014-2018 İşgücü Raporlarından Derlenmiştir.( 2019)

Bir yıldan daha az süreli işsizlerin 2014-2018 yılları arasında cinsiyete göre dağılımı Tablo 7'de yer almaktadır.

Gelişmiş ülkelerde iş bölümü ve uzmanlaşma etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Bu durumda gelişmiş ülkelerin talepte yaşanan yetersizliklerinden kaynaklı olarak kısa süreli ve açık işsizlik yaşamalarına neden olmaktadır. (Noyan 2012 : 15) Kısa süreli işsizlik turizm, tarım ve inşaat sektörleri ile iş gücü devrinin yüksek olduğu işletme ve sektörlerde fazla görülmektedir.

Kısa süreli olan işsizlik çeşitlerine baktığımız zaman; mevsimlik işsizlik, arızı (friksiyonel) işsizlik, teknolojik işsizlik, moda işsizliği, bölgesel işsizlik, grev

işsizliği, kısmi işsizlikler genellikle her ülkede rastlanan işsizliklerdir. (Andaç, 2010, s. 47)

### *Sürekli (Uzun Süreli) İşsizlik*

1 yıl veya daha fazla süreyle işsiz kalınması durumuna uzun süreli işsizlik denilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde yapısal etkenlerden kaynaklı sebepler nedeniyle daha uzun süreli açık ve gizli işsizlik yaşanması kaçınılmazdır. Rekabet olgusunun yoğun olarak yaşandığı küreselleşen dünyamızda ekonomik gelişme içerisine giren ülkeler büyük oranda üretime katkı sağlayarak, daha verimli şekilde çalışarak ve ürünlerin kalite düzeylerinde artış yaparak rakip ülkelerinde ekonomilerini etkilemeleri kaçınılmaz olup istihdam sorunu oluşturmaktadırlar. Yaşanan bu durum gelişmekte olan ülkelerde, iş gücü piyasasında oluşan gizlilik ve sermayenin yetersiz kalmasından kaynaklı olarak konjonktürel işsizlik şekil değiştirip ve derinleşerek yapısal ve uzun süreli bir hale bürünmüştür. Örneğin, 1929 ekonomik buhranı ile yaşanan ekonomik durgunluk döneminde uzun süreli işsizlik ve gelir konusunda sorunlar yaşamışlardır. (Noyan 2012 : 15)

**Tablo 8:** Cinsiyete Göre İşsiz Sayısı ve Uzun Süreli İşsiz Sayıları (Bin Kişi)(%)  
(15+ yaş nüfus için)

Yıllar	Toplam		Erkek		Kadın	
	İşsiz	Uzun Süreli İşsizler	İşsiz	Uzun Süreli İşsizler	İşsiz	Uzun Süreli İşsizler
2014	2 853	589	1 813	310	1 040	279
2015	3 057	645	1 891	333	1 167	312
2016	3 330	686	2 006	347	1 324	339
2017	3 454	756	2 024	355	1 431	401
2018	3 537	792	2 082	375	1 455	417

Kaynak: TÜİK 2014-2018 İşgücü Raporlarından Derlenmiştir.( 2019)

Tablo 8’de Türkiye’de işsiz sayısında 2014 ve 2018 yıllarında yaşanan artışla beraber uzun süreli işsizlerde de artış olmaktadır. 2014 yılında uzun süreli işsiz 279 bin iken bu sayı 2018 yılında 417 bine kadar çıkmıştır.2014 -2018 yılları arasında yaşanan artış değerlendirildiğinde %50 oranında uzun süreli kadın işsizlerde artış yaşanmıştır. 2018 yılında toplam kadın işsizler 1,4 milyon iken bunun 417 bini uzun süreli işsizdir.



### *İradi (Gönüllü) İşsizlik*

İradi işsizlik ekonomide yer alan yetişkin bireylerin belli bir ücret seviyesinde çalışma imkânlarının olmasına rağmen, bazı nedenlerden dolayı çalışma hayatı içinde yer almak istememeleri durumunda işsiz olarak kabul edilmeleriyle ortaya çıkan bu işsizliğe de iradi işsizlik denir.(Çiftçi 2018:35) Bireylerin bile isteye bu işsizlik içerisinde yer almaları bireye iş konusunda tercih yapma gibi bir özgürlük sunmasının yanında vergi ve üretim gelirleri açısından da ekonomik bir kayba neden olmamaktadır. Fakat her ne kadar önemli bir kayba neden olmasa bile nitelikli işgücünün işgücü piyasasından uzun süreyle uzak kalması, ekonomiyi önemli ölçüde etkileyerek önemli bir kayba neden olmaktadır. (Noyan 2012 : 17-18)

Gönüllü işsizler sosyal veya ekonomik etkenlerle yani; verilen işin kendisine uygun olmadığını söyleme, hak ettiği ücretin verilmeyeceği düşüncesinde olma vs gibi etkenler bu işsizlik nedenidir. “Kişilerin veya ailelerin gelir talebi esnekliğinin yüksek olması da iradi işsizliği ortaya çıkaran en önemli sebeplerden bir tanesidir.” (Germir 2012 : 7)

### *Gayri İradi (Gönülsüz) İşsizlik*

İşgücünün piyasada belli olan ücret düzeyinde çalışma istek ve arzusunda olmasına karşın, emek talebinde yaşanan yetersizliğinden kaynaklı olarak iş bulamama durumu irade dışı işsizliğin kapsamındadır. İrade dışı işsizliğin kapsamına; yapısal, teknolojik, konjonktürel ve gizli işsizliğin girmesiyle ilgili görüş birliği vardır. Mevsimsel işsizliğin, gayri iradi ya da iradi olduğuyla ilgili görüş ayrılıkları vardır. İştten ilk ayrılma haliyle iradi görünen mevsimsel işsizlik, işin devam etmesi halinde irade dışı kabul edilebilir. (Noyan 2012 : 18)

### *Gizli İşsizlik*

Gizli işsizlik kavramının, gelir düşüklüğünden, yetenek ve becerilerin tam kapasite ve etkin kullanılmayışından ve düşük verimlilikten kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışan işgücünün bir kısmı üretimden çekiliyor ve bu çekilme bir azalmaya neden olmuyorsa bu durumda işsizlik durumu ortaya çıkmaktadır. Tarım ve kamu işletmelerinde bu işsizlik çok yaygın bir durumdadır. Gizli işsizlik sadece bu kesimlerde yaşanan bir durum olmayıp iş bulamamasından dolayı olarak iş

aramaktan vazgeçen ve iş gücüne dahil olmayan kesimi de içine almaktadır. Bununla beraber üretime katkısı sıfır olan işgücüdür. (Yılmaz. 2017 : 438-439)

Gizli işsizlik diğer işsizlik türleri içinde nitelik itibari ile farklı bir biçim göstermektedir. Gizli işsizlik miktarı; toplam çıktı miktarında bir değişme olmaksızın, bir ekonomide artık yer almayan yani terk eden işçilerin toplam sayısını ifade etmektedir. Gizli işsizlikte görünürde var olan bir iş vardır, ancak bu çalışmanın da toplam üretimde bir katkısı hiç olmamakta ya da çok az katkısı olmaktadır. Gizli işsizlikle ilgili olarak söylene bilecek olan şeyler, uygulanan yanlış istihdam politikalarının bir sonucu olarak kabul edilmekle beraber, hem özel sektörün hem de kamu sektörünün karşılaştığı işsizlik türüdür. (Küçükali , Lokmacı 2015 : 77)

#### *Açık İşsizlik*

Açık işsizlik kavramı; “çalışma gücü ve arzusunda olduğu halde, cari ücret seviyesinden iş arayıp da bulamayanların toplamının oluşturduğu işsiz kitleyi ifade etmektedir.” (Germir 2012 : 6)

Diğer bir ifade şekliyle açık işsizlik; bir kişinin hayatını devam ve idame ettirebilmesi için maddi olarak kazanç ve gelire ihtiyacı olmakta olup bu geliri sağlayabilmek için ve para kazanabilmek için çalışacağı bir işinin olmama durumudur. (Yıldız 2014 : 3)

Bu işsizlik türü, uzmanlaşma ve özellikle bir mal ya da hizmetin üretiminde teknoloji ve otomasyon kullanımı sonucu iş gücüne olan talebin azalmasıyla ortaya çıkan bir durumdur.

#### *Mevsimlik İşsizlik*

Bazı sektörlerde mevsimsel dalgalanmalar yaşanmakta olup bu durumda işsizliğe neden olmaktadır. Mevsimsel olarak yaşanan bu işsizliğin en çok yaşandığı sektör turizm, inşaat, tarım sektörleridir. Üretim durumundaki artışın mevsimsel olarak yaşandığı bu sektörlerde çalışan bireylerin büyük bir kısmı, ilerleyen dönemlerde işlerini kaybetme durumu ile karşılaşır ve üretim düzeyinde oluşacak artışın olduğu döneme kadar işsiz kalırlar. Bu durumda yaşanan işsizlik kavramının karşılığı mevsimsel işsizliktir. Mevsimsel işsizlik de gizli işsizlik gibi, gelişmekte

olan ülkelerde genelde tarım ve inşaat sektörlerinde ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında Mevsimsel işsizlik kışın çok fazla iken, yazın daha az görünmekte ve bu oran düşmektedir. (Kamacı 2016 : 18)

### *Teknolojik İşsizlik*

Teknolojik gelişmelerde yaşanan artışla beraber üretim sürecine dahil olan teknolojik aletlerle bu kesimde yer alan çalışanların bir kısmı işsiz kalmaktadırlar. Teknolojinin yoğun bir şekilde kullanıldığı bu kesimlerlerde üretim de yaşanan artış ile beraber emek-yoğun üretimden sermaye-yoğun üretime geçiş yaşanmış olmaktadır. Üretim sektöründe gelişme gösteren teknolojik gelişmeler üretim miktarında artışa neden olmuş olup diğer bir yanda da bu artış emeğin yani iş gücünün kullanımını azaltarak işsizlik oranlarını arttırmıştır. (Çiftçi 2018 : 36)

Teknolojik işsizlik, üretimde emek yerine tercih edilen teknolojik aletler sonucunda ortaya çıkan işsizliktir. Makine iş gücü yerine kullanılmakta olup emeğini arz edenler bu durumdan etkilenerek işsiz konuma düşmekte olup ortaya çıkan bu duruma da teknolojik işsizlik denilmektedir. (Kamacı 2016 : 17)

Kadınların eğitim yetersizliği nedeniyle en çok karşılaştıkları durum teknolojiyi kullanamamalarıdır.

### *Strüktürel (Yapısal) İşsizlik*

Bir ülkenin ekonomik olarak yapısında ve toplam iş gücü talebinde oluşan farklılıklar değişikliklere neden olmakta olup bu durum yapısal işsizliğin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Talep oranının yüksek olduğu iş kollarında istihdamda artış yaşanırken önemini yitiren talebin azaldığı iş kolu ve sektörlerde yapısal işsizlik görülmesi kaçınılmazdır. Teknolojik gelişmeler, yeni ürün yönetimi ve uluslararası düzeyde yaşanan rekabette meydana gelen sermaye yetersizliği bu türdeki işsizliğin nedenleri arasındadır. (Akalan 2013 : 5)

İş gücünün coğrafi olarak, demografik ve niteliksel özelliklerinin talepte meydana getirdiği dalgalanmalara ve teknolojiye yaşanan değişimlere bağlı olarak karşılaşılan işsizlik türüdür de denilebilir. Bu işsizlik türünün ekonomik etkileri çok daha derin ve yıkıcı olmakta ve bu işsizlik kısa süreli bir durum olmamakla birlikte çözümü en zor olan bir işsizlik çeşididir. İş piyasalarında emek arz ve taleplerinde

farklılık oluşmakta olup, bir iş piyasasında emek arzı fazla iken diğerinde ise emek talebi fazlalığı mevcut olup bir başka birinde ise denge oluşabilmektedir. Bu dengesel sorunların neden olduğu açık işlerin gerektirdiği becerilerle iş arayan kişinin sahip olduğu beceriler arasında yaşanan uyumsuzluğun sebebi teknolojik gelişmeler olabilmekte olup bu durumda yapısal işsizlik adını almaktadır. Yapısal işsizlik işgücü taleplerinin niteliksel eksikliklerinden dolayı karşılanamaması ile ortaya çıkmaktadır.

### *Doğal İşsizlik*

1968 yılında Friedman tarafından ortaya atılan doğal işsizlik, enflasyon oranında artış yaratmamakta olup en düşük işsizlik oranı olarak kabul edilmektedir. Bu işsizlik türünü belirleyen faktörler, farklı sektörlerin büyüme özellikleri, işsizlik sigortası, nüfusun yapısı, asgari ücret uygulamalarıdır. Doğal işsizlik oranı (nonaccelerating inflation rate of unemployment-NAIRU) Yeni Keynes taraftarları tarafından ortaya atılmış olup, bu oran friksiyonel eksik istihdam ile yapısal eksik istihdamın toplamından oluşan ve enflasyon yaratmayan işsizlik oranı olarak ifade edilmiştir. Doğal işsizlik oranının sıfır olamayacağı durumu yaşanan friksiyonel ve yapısal işsizlikten anlaşılabilir. (Germir 2012 : 11)

İşsizlikle ilgili olarak iki önemli görüşten biri olan doğal oran hipotezi, uzun dönemde yaşanan işsizliğin doğal oranına ulaşacak olduğunu bu durumun da ücret enflasyonu ile işsizlik arasında bir değiş-tokuş ilişkisi yaşatmayacağı ile ilgilidir. (uzun dönem Phillips Eğrisi doğal oran üzerinde dikey olarak gerçekleşecektir). Kısa dönemde ise söz konusu olan değiş tokuş ilişkisi (negatif eğilimli Phillips eğrisi) geçerli olacaktır. Yani yaşanan şokun etkisiyle işsizlik oranı uzun dönemde denge seviyesine geri gelecektir. (Şanlı 2018 : 161).

İşgücünün yapısal değişiminden kaynaklı olarak doğal işsizlik oranı artmaktadır. Yapısal değişimlere etki eden kavramlar; *Kadın işgücü, Genç işsizler, Göçmen işçilerin davranışları, İşgücünün yaşlanmasıdır.* (Yıldız 2014 : 5)

### *Konjonktürel İşsizlik*

Konjonktürel işsizlik durumu ekonomik yapıda yaşanan değişimlere endeksli olarak ortaya çıkan işsizliktir. Diğer bir ifade ile devri işsizlik olarak da ifade edilen

bu işsizlikte arz-talep dengesinde yaşanan azalma işsizliği artırmaktadır. Bu işsizlik geçici işsizlikten daha uzun süreli olmakta ancak yapısal işsizliğe göre daha kısa süreli bir işsizliktir. (Akyıldız 2019 : 97)

Talep yetersizliğinden doğan işsizlik konjonktürel işsizliktir. Mal ve hizmetlere olan talebin azalması ekonomik durgunluktan dolayı olmakta olup ve buna endeksli olarak işçi talebinin azalmasına hatta bununla kalmayarak çalışanların işten çıkarılmasına neden olmaktadır. Ortaya çıkan işsizlik işçi ücretlerinin düşürülmeye çalışılmasıyla, kısa çalışma gibi bazı önlemlerle azaltılmaya çalışılsa da yapmış olduğu tahribat düzeltilebilecek seviyede değildir. Serbest piyasa ekonomilerinin kaçınılmazı işsizlik olabilmektedir. Nitelikli ve mavi yakalı mesleklerde çalışan kişilerin işten çıkarılmasının boyutunun büyüklüğünün öğrenilmesiyle konjonktürel işsizlik kendini göstermektedir. (Yıldız 2014 : 11)

Çetin'e göre konjonktürel işsizlik; İşgücü platformunda yeterli sayıda iş olamaması durumuyla ifade edilir. (Çetin 2016 : 159)

#### *Arızı (Fonksiyonel) İşsizlik*

Arızı İşsizlik; hareketli bir ekonomide işgücünde kısa süreli ve işte değişiklik yapılan işsizlik türüdür. (Çetin 2016 : 159)

Gelişmiş ya da az gelişmiş tüm ekonomilerde karşılaşılabilecek olan bu işsizlik türü iş gücü piyasalarının kontrollü bir şekilde yürütülememesinden kaynaklanmıştır. Üretim için kullanılan maddelerin ihtiyaç olunan zamanda temin edilememesi ile ortaya çıkabilecek sorunlar, işgücünde karşılaşılan sorunlar ve emek piyasasından yeterli bilgi sahibi olunamaması bu işsizliğin temelini oluşturan sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. (Germir 2012 : 10)

#### *Sürekli Durgunluk İşsizliği*

Sürekli durgunluk işsizliği ekonomilerin kaçınılmaz olan ve belli bir büyüme sonunda karşılaşılabilecekleri muhtemel ekonomik durgunluk halini ve bundan dolayı ortaya çıkabilecek olan kronik işsizlik durumunu belirtmektedir. İfade edilmeye çalışılan ve kaçınılmaz olan bu sürekli durgunluk kavramı 1929 Dünya Ekonomik Buhranından sonra, iktisatçılar tarafından ortaya atılmıştır. Son yıllarda ekonomiler yaşana bilecek ekonomik olumsuzlukları önceden tahmin edip önlem almaya

başlamalarıyla beraber, yeni iş alanları oluşturulması, işgücü piyasalarının gelişmesi ve bunun yanında tam istihdama ulaşılabilme çabaları sürekli durgunluk konusunda verilen önemi artırmıştır. (Sungur 2016 : 48)

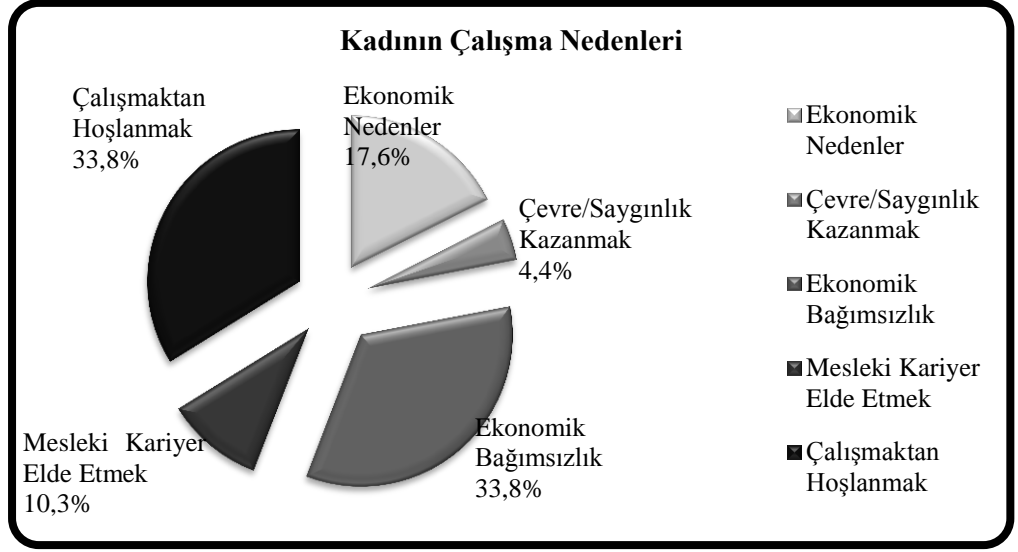
Bu işsizlik genellikle gelişmiş ülke ekonomilerinde görülmekte ve bu işsizliğin yaşanmasının nedenlerine bakıldığında;

- Rekabet edilen diğer ülkelerin ucuz, daha fazla ve karlı üretim yapmaları,
- Ticarete artık değişiklik yaşanması
- İthalatta meydana gelen istemsiz azalmalar
- Kredi arzında yaşanan daralmanın yanında finansman kaynaklarında da meydana gelen daralmalardır.

Yukarıdaki nedenler sürekli durgunluk işsizliğin ortaya çıkmasında önemli etkenler olup bu nedenlerden kaynaklı olarak geniş halk kitleleri işlerini kaybetmek zorunda kalmışlardır. (Germir 2012 : 10).

## **2.4 Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatında Yer Almasında Etkili Olan Faktörler Ve Kadın İstihdamının Dağılımı**

Kadınların çalışma yaşamında yer alması farklı nedenlere dayanmaktadır. Bunun yanında çalışma yaşamına giren kadının bu yaşam içinde yer almasıyla çalışma yaşamındaki konumu arasında önemli bir ilişkinin olduğundan söz edilebilmektedir. Yani bazı kadınlar ekonomik bağımsızlık ve özgürlük elde etme amacıyla çalışmaya yönelirken, bazıları da ekonomik nedenlerle çalışmaktadır. Bazıları da tatmin duygusu elde ettikleri için çalışmaktadırlar. Tüm bu duruma istinaden kadınların çalışmaktaki neden veya amaçlarına bakmak bize fikir oluşturabilecektir.



**Şekil 1: Kadın Çalışma Nedenleri**

Kaynak: (Tatlı, Koç 2017: 152)

Tatlı & Koç un yapmış oldukları çalışmaya göre (Şekil 1); kadınların çalışma hayatında yer alma nedenleri ile ilgili kadınlara “Çalışma Nedeniniz Nedir ?” sorusu yöneltilmiş ve elde edilen cevaplara ilişkin dağılım Şekil 1’de sunulmuştur. Buna göre kadınların %33,8 i çalışmaktan hoşlandığı için, %33,8 ekonomik bağımsızlık kazanmak için, %10,3 ü mesleki kariyer elde etmek için , %4,4 ü çevre/saygınlık kazanmak için, %17,6 sı ekonomik nedenler dolayı çalıştıklarını belirtmişlerdir. (Tatlı , Koç 2017 : 152)

#### **2.4.1 Sektörel Dağılımı**

Ülkelerin ekonomik yapısıyla ve gelişmişlik ile ilgili olarak en sağlıklı bilgiyi istihdamın sektörlere göre dağılımından alırız. Bu dağılım ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle ilgilidir. Üretimin aktif olduğu iki sektör sanayi ve tarımdır. Hizmet sektörünün varlığı ise tamamen tarım ve sanayi sektörünü oranına bağlı olmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin sanayi sektörü çok ilerlemediğinden istihdam tarım sektöründe yoğunlaşmaktadır. Ekonomik olarak ülkeler gelişme gösterdikçe istihdam sanayi sektörüne doğru, sanayi sektörünün gelişmesi ile istihdam hizmet sektörüne doğru yönelme gösterirdi. Türkiye ekonomisinin büyüme performansına ve istihdama katkısından dolayı da önemi gittikçe artan sektör inşaat sektörüdür. Türkiye

ekonomisinin büyüme performansına ve istihdama katkısından dolayı da önemi gittikçe artan bir sektör konumundadır. Bu sektör işsizleri geçicilerde olsa absorbe etmektedir. (Apaydın 2018 : 175)

Gelişmiş ülkelerde küreselleşme sürecinde ekonomik gelişmeyle birlikte istihdamın sektörel dağılımında değişimler meydana gelmiştir. Bu dağılım ülkelerin kalkınmışlık düzeyinin göstergesidir. Ülkemizde ise yıllar itibariyle sanayi, inşaat ve hizmetler sektöründe artan istihdama karşılık, tarım sektörünün istihdamında artış yaşandığı gözlemlenmektedir. (Berber , Eser 2008 : 5)

**Tablo 9:** Cinsiyete Göre İstihdamın Sektörel Dağılımı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin)

Yıllar		2014	2015	2016	2017	2018
<b>Toplam İstihdam Edilen Kişi Sayısı</b>		25 933	26 621	27 205	28 189	28 738
<b>Tarım</b>	<b>Toplam</b>	5 470	5 483	5 305	5 464	5 297
	<b>Erkek</b>	2 937	2 956	2 920	2 993	2 943
	<b>Kadın</b>	2 533	2 527	2 384	2 471	2 353
<b>Sanayi</b>	<b>Toplam</b>	5 315	5 331	5 297	5 383	5 675
	<b>Erkek</b>	4 079	4 101	4 057	4 106	4 312
	<b>Kadın</b>	1 235	1 230	1 239	1 278	1 363
<b>İnşaat</b>	<b>Toplam</b>	1 912	1 914	1 987	2 095	1 992
	<b>Erkek</b>	1 832	1 843	1 904	2 013	1 911
	<b>Kadın</b>	79	71	83	82	82
<b>Hizmet</b>	<b>Toplam</b>	13 234	13 892	14 616	15 247	15 777
	<b>Erkek</b>	9 393	9 661	10 010	10 350	10 553
	<b>Kadın</b>	3 839	4 231	4 606	4 897	5 219

Kaynak: TÜİK 2014-2018 İşgücü Raporlarından Derlenmiştir.( 2019)

Tablo 9’da Türkiye’de sektörler göre kadın ve erkek istihdamına bakıldığında kadınların tarım sektöründe yoğunlaştıkları görülmektedir. Kadınların sektörel olarak en fazla yer aldıkları sektör hizmet sektörü olduğu görülmektedir. Hizmet sektöründe 2014-2018 yıllarında kadın istihdam sayısına bakıldığında sürekli bir artış göstermiştir. Bunun yanında hizmet sektörü genel itibariyle 2014 -2018 yıllarında istihdam edilen kişi sayısını artırmıştır. Sanayi sektöründeki istihdam



sürekli bir artış azalış döngüsü içerisine girmiş olup 2016-2018 yıllarında kadın istihdamında istikrarlı artış yaşanmıştır. Tarım sektörüne bakıldığında genel itibariyle istihdam sayısında sürekli bir artış olmadığını 2015 yılında tarımda toplam istihdam sayısı 5 milyon 483 bin olurken bu sayı 2016 yılına gelindiğinde 5 milyon 305 bine düşmektedir. Tarımda kadın istihdam sayısı son 4 yılın en düşük sayısına ulaşarak 2018 yılında 2 milyon 353 bine kadar düşmüştür. İnşaat sektöründeki istihdam sayısına bakıldığında kadın istihdamının en düşük olduğu sektör bu sektör olarak görülmektedir.

#### **2.4.2 Meslek Gruplarına Göre Dağılımı**

Bir kişinin ekonomik faaliyet içinde yer alıp almadığına bakılmaksızın bu kişi tarafından yapılan işe meslek denilmektedir. Kişinin statüsü ve ekonomik faaliyet dalı, kişinin mesleğini belirlemektedir. Bu durumdan yola çıkarsak eğer ülkenin istihdamının mesleki dağılımı o ülkenin ekonomik ve sosyal durumu, gelişmişlik düzeyi, eğitim düzeyi ve teknolojik gelişme ile ilgili bilgiler verebilmektedir. Bu bilgilerin yanında en kayda değer bilgilerden bir tanesi de kadınların meslek gruplarına göre dağılımı, cinsiyete dayalı işbölümünün çalışma yaşamındaki bilgilerini verebilmektedir. (Karabıyık 2012 : 243)

**Tablo 10:** Cinsiyete ve İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (Bin Kişi)(%)  
(15+ Yaş Nüfus İçin)

Yıllar		2014	2015	2016	2017	2018
<b>Toplam İstihdam Edilen Kişi Sayısı</b>		25 933	26 621	27 205	28 189	28 738
<b>Yöneticiler</b>	<b>Toplam</b>	1 339	1 381	1 402	1 417	1 487
	<b>Erkek</b>	1 160	1 199	1 190	1 205	1 267
	<b>Kadın</b>	179	182	212	213	220
<b>Profesyonel Meslek Mensupları</b>	<b>Toplam</b>	2 383	2 570	2 786	2 866	2 998
	<b>Erkek</b>	1 347	1 414	1 507	1 516	1 564
	<b>Kadın</b>	1 035	1 156	1 279	1 350	1 434
<b>Teknisyenler,Teknikerler Ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları</b>	<b>Toplam</b>	1 391	1 474	1 531	1 636	1 716
	<b>Erkek</b>	1 032	1 083	1 128	1 211	1 258
	<b>Kadın</b>	360	391	403	425	459
<b>Büro Ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar</b>	<b>Toplam</b>	1 732	1 840	1 945	1 984	2 011
	<b>Erkek</b>	999	1 050	1 100	1 152	1 145
	<b>Kadın</b>	732	790	845	831	866
<b>Hizmet Ve Satış Elemanları</b>	<b>Toplam</b>	4 752	4 963	5 130	5 381	5 585
	<b>Erkek</b>	3 367	3 458	3 524	3 629	3 684
	<b>Kadın</b>	1 385	1 505	1 606	1 752	1 901
<b>Nitelikli Tarım, Ormancılık Ve Su Ürünlerinde Çalışanlar</b>	<b>Toplam</b>	4 324	4 235	4 044	4 153	4 106
	<b>Erkek</b>	2 574	2 557	2 504	2 568	2 574
	<b>Kadın</b>	1 750	1 679	1 540	1 585	1 532
<b>Sanatkarlar Ve İlgili İşlerde Çalışanlar</b>	<b>Toplam</b>	3 691	3 644	3 689	3 849	3 884
	<b>Erkek</b>	3 253	3 227	3 244	3 378	3 395
	<b>Kadın</b>	437	417	444	471	489
<b>Tesis Ve Makine Operatörleri Ve Montajcılar</b>	<b>Toplam</b>	2 413	2 437	2 519	2 679	2 749
	<b>Erkek</b>	2 140	2 170	2 251	2 382	2 441
	<b>Kadın</b>	273	267	268	297	308
<b>Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar</b>	<b>Toplam</b>	3 908	4 075	4 159	4 222	4 202
	<b>Erkek</b>	2 370	2 404	2 444	2 419	2 392
	<b>Kadın</b>	1 538	1 671	1 715	1 804	1 810

Kaynak: TÜİK 2014-2018 İşgücü Raporlarından Derlenmiştir.( 2019)

Tablo 10’da fiziksel güç gerektiren işlerde kadın istihdamının düşük olduğu, sosyal ilişkilere ait yeterliliğin yüksek olduğu alanlarda ise kadın istihdamının yüksek olduğu görülmektedir.

### 2.4.3 İşteki Durumuna Göre Dağılımı

Ülkelerin istihdam edilen kişilerin işteki durumuna göre işteki dağılımı, ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle ilgili bilgi vermektedir. Bu düzeyde istihdam edilenlerin içinde ücretli olarak çalışan kişiler ve maaşlı olarak çalışan bireylerin miktarı önemlidir. Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımı istihdam üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Tarımda çalışan kişilerin yoğun olması, sanayi kesiminde çalışan bireylerin istenilen düzeye gelmemesi ücretli olarak çalışan bireylerin sayılarını

azaltmakta bunun yanında gelişmiş ülkelerdeki ücretsiz aile işçilerinin istihdamdaki miktarını arttırmaktadır. Kadın istihdamını değerlendirirken yıllar içinde işteki duruma egemen çalışma biçimi, ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışmadır. Kadınlar arasında ücretsiz aile işçiliğinin giderek azalmasıyla birlikte ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışmanın yaygınlaştığı görülmektedir.

**Tablo 11:** Cinsiyete Göre İstihdamın İşteki Dağılımı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin)

Yıllar	2014	2015	2016	2017	2018	
<b>Toplam İstihdam Edilen Kişi Sayısı</b>	25 933	26 621	27 205	28 189	28 738	
<b>Toplam İstihdam Edilen Toplam Kadın Sayısı</b>	7 689	8 058	8 312	8 729	9 018	
<b>Toplam İstihdam Edilen Toplam Erkek Sayısı</b>	18 244	18 562	18 893	19 460	19 720	
<b>Ücretli veya yevmiyeli</b>	<b>Toplam</b>	17 125	17 827	18 377	18 960	19 536
	<b>Erkek</b>	12 499	12 857	13 101	13 424	13 643
	<b>Kadın</b>	4 627	4 971	5 276	5 536	5 893
<b>İşveren</b>	<b>Toplam</b>	1 173	1 175	1 239	1 279	1 282
	<b>Erkek</b>	1 079	1 080	1 127	1 167	1 169
	<b>Kadın</b>	94	95	112	112	112
<b>Kendi hesabına</b>	<b>Toplam</b>	4 479	4 468	4 536	4 815	4 909
	<b>Erkek</b>	3 777	3 760	3 801	3 992	4 033
	<b>Kadın</b>	701	707	734	823	875
<b>Ücretsiz aile işçisi</b>	<b>Toplam</b>	3 155	3 150	3 053	3 134	3 012
	<b>Erkek</b>	889	865	864	877	874
	<b>Kadın</b>	2 266	2 286	2 190	2 258	2 138

Kaynak: TÜİK 2014-2018 İşgücü Raporlarından Derlenmiştir.( 2019)

Tablo 11’de görüldüğü üzere kadın çalışanların en fazla istihdam edildiği kişi sayısını ücretli yevmiyeli işçiler oluşturmaktadır. Kadın işveren dağılımlarında ise kişi sayısını çok düşük olduğu görülmektedir.

#### 2.4.4 Kayıtlılık Durumuna Göre Dağılımı

Kayıt dışı istihdam, 1980’li yıllarda Türkiye’de gündeme gelen bir durum olup ülkelerde yaşanan ekonomik ve sosyal bir sorunu oluşturmaktadır. Ülkemizde yaşanan bu sorunun nedenleri ise makroekonomide yaşanan istikrarsızlık, vergi ve prim oranlarının yüksekliği, oluşan yüksek enflasyon gibi nedenlerdir. Sosyal ve yapısal nedenlere bakıldığında ise işsizlik, yoksulluk, kamu harcamalarında israf,

yolsuzluk, bürokratik formaliteler, kentleşmedeki çarpıklaşma, denetim sisteminin etkin olmaması başı çekmektedir. Bu sorunların yanında Türkiye’de kentleşme ve nüfustaki artış, yeni çalışma biçimi olan eve iş verme durumu, işçi ve işvereni olumsuz etkileyen mali yüklerin yüksekliği, taşeronlaşmada yaşanan artış, sendikalı olarak çalışan işçi miktarının azalması durumu kayıt dışı istihdamda artışa neden olarak yaygınlaşmasında etkili olmuştur.

**Tablo 12:** Cinsiyete Göre İstihdamın Kayıtlı/Kayıt Dışı Dağılımı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin)

Yıllar		2014	2015	2016	2017	2018
<b>Toplam İstihdam Edilen Kişi Sayısı</b>		25 933	26 621	27 205	28 189	28 738
<b>İstihdam Edilen Toplam Kadın Sayısı</b>		7 688	8 058	8 312	8 729	9 018
<b>İstihdam Edilen Toplam Erkek Sayısı</b>		18 244	18 562	18 893	19 460	19 720
<b>Kayıtlı Çalışan Kişi Sayısı</b>	<b>Erkek</b>	12900	13336	13461	13774	13917
	<b>Kadın</b>	3964	4347	4634	4839	5217
<b>Kayıt dışı Çalışan Kişi Sayısı</b>	<b>Erkek</b>	5344	5226	5432	5686	5803
	<b>Kadın</b>	3724	3711	3679	3889	3801
<b>Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)</b>	<b>Erkek</b>	29,3	28,2	28,8	29,2	29,4
	<b>Kadın</b>	48,4	46,1	44,3	44,6	42,1

Kaynak: TÜİK 2014-2018 İşgücü Raporlarından Derlenmiştir.( 2019)

Tablo 12’de 2014-2018 yılları arasında kayıtlı /kayıt dışı çalışanların cinsiyete göre dağılımları ile birlikte kayıt dışı istihdam oranları da yer almaktadır.

Kayıt dışı istihdam oranındaki azalmalarla ilgili olarak İŞKUR tarafından yürütülen programlar, devlet teşvikleri bunun yanında, uygulanmaya çalışılan politikalar, projeler Toplum Yararına Programlar başta olmak üzere izlenen ekonomik politikalar düşünülebilir. (Kalaycı , Kalan 2017 : 21)

#### 2.4.5 Yaş Durumuna Göre Dağılımı

İstihdamın yapısıyla ilgili değerlendirme yapabilmek için istihdamın yaş dağılımlarına bakmak gerekli olacaktır. Yaş dağılımları kadın işgücüne katılımların sağlanmasında önemli bir unsuru oluşturmaktadır.

**Tablo 13:** Cinsiyete ve Yaşa Göre İstihdamın Sayısı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin)

Yaş	Yıllar	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Toplam İstihdam Edilen Kişi Sayısı</b>		25 933	26 621	27 205	28 189	28 738
<b>15-19</b>	<b>Erkek</b>	1024	1027	1012	1037	1069
	<b>Kadın</b>	436	463	477	448	425
<b>20-24</b>	<b>Erkek</b>	1615	1647	1663	1693	1706
	<b>Kadın</b>	855	902	887	898	930
<b>25-29</b>	<b>Erkek</b>	2483	2483	2440	2461	2423
	<b>Kadın</b>	1111	1118	1139	1188	1182
<b>30-34</b>	<b>Erkek</b>	2862	2847	2786	2765	2747
	<b>Kadın</b>	1189	1191	1192	1217	1233
<b>35-39</b>	<b>Erkek</b>	2621	2680	2788	2881	2889
	<b>Kadın</b>	1090	1175	1256	1345	1377
<b>40-44</b>	<b>Erkek</b>	2362	2394	2427	2509	2553
	<b>Kadın</b>	1003	1076	1123	1174	1220
<b>45-49</b>	<b>Erkek</b>	1943	1936	1966	2071	2169
	<b>Kadın</b>	726	752	799	904	998
<b>50-54</b>	<b>Erkek</b>	1401	1505	1594	1657	1654
	<b>Kadın</b>	530	585	611	665	687
<b>55-59</b>	<b>Erkek</b>	894	944	1014	1088	1158
	<b>Kadın</b>	354	369	376	403	447
<b>60-64</b>	<b>Erkek</b>	546	574	657	705	728
	<b>Kadın</b>	214	224	254	276	294
<b>65+</b>	<b>Erkek</b>	492	527	544	594	624
	<b>Kadın</b>	181	204	199	209	226

Kaynak: TÜİK 2014-2018 İşgücü Raporlarından Derlenmiştir.( 2019)

Tabloda istihdam edilen kadın ve erkeklerin yaş dağılımları yer almaktadır.

#### **2.4.6 Eğitim Durumuna Göre Dağılımı**

Kadınların işgücüne katılımlarını engelleyen en önemli nedenlerden birini de kayıt dışı istihdam gösterilebilir. Kadınların istihdamdaki oranların artırılabilmesi için öncelikle eğitim seviyelerini artırmak gereklidir. Kadınların iş gücüne dahil olma oranlarını eğitim düzeylerine göre incelediğimizde eğitim düzeyi yüksek olan kadınların işgücüne katılma oranları daha yüksektir. Az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin ekonomileri değerlendirmeye alındığında kadınların kırsal kesimlerde eğitim seviyelerinin düşük olduğu kentsel bölgelerde eğitim düzeylerinin yüksek olduğu ve giderek bu oranın arttığı görülmektedir. (Erdoğan , Yaşar 2018 : 23)

**Tablo 14:** Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İstihdamın Sayısı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin)

Yıllar	2014	2015	2016	2017	2018	
<b>Toplam İstihdam Edilen Kişi Sayısı</b>	25 933	26 621	27 205	28 189	28 738	
<b>Okur-Yazar Olmayanlar</b>	<b>Toplam</b>	1 097	1 056	978	1 013	985
	<b>Erkek</b>	312	279	272	282	261
	<b>Kadın</b>	785	777	707	731	724
<b>Lise Altı Eğitimliler</b>	<b>Toplam</b>	14 584	14 650	14 670	15 009	15 040
	<b>Erkek</b>	10 713	10 684	10 651	10 854	10 830
	<b>Kadın</b>	3 871	3 966	4 019	4 155	4 210
<b>Lise</b>	<b>Toplam</b>	2 623	2 629	2 685	2 777	2 879
	<b>Erkek</b>	1 979	1 984	2 010	2 069	2 128
	<b>Kadın</b>	643	645	675	708	751
<b>Mesleki Veya Teknik Lise</b>	<b>Toplam</b>	2 544	2 693	2 808	2 970	3 109
	<b>Erkek</b>	2 009	2 097	2 185	2 301	2 405
	<b>Kadın</b>	535	596	623	669	704
<b>Yüksek-Öğretim</b>	<b>Toplam</b>	5 085	5 593	6 064	6 420	6 725
	<b>Erkek</b>	3 231	3 518	3 775	3 954	4 096
	<b>Kadın</b>	1 854	2 074	2 289	2 466	2 629

Kaynak: TÜİK 2014-2018 İşgücü Raporlarından Derlenmiştir.( 2019)

Tablo 14’te Türkiye’de 2014 ve 2018 yıllarında kadın ve erkeklerin eğitim düzeylerine göre istihdam edilenlerin verileri yer almıştır. Bu verilere göre 2018 yılında ülkemizde toplam istihdam edilenler içinde en fazla istihdamı 15 milyon 040 bin kişi ile lise altı eğitimlilerde olmuştur. En düşük istihdamı sağlayanlar ise 985 bin kişi ile okuma yazma bilmeyen kişilerdir. Yükseköğretim mezunlarının istihdamına bakıldığında ise 6 milyon 725 bin kişinin istihdam edildiği görülmektedir. İstihdam oranları erkek ve kadın olarak ayrı ayrı incelendiğinde ise genel olarak kadınların erkeklere göre daha az istihdam edildiği tabloda da görülebilmektedir. Fakat yalnızca okuma yazma bilmeyenlerde kadın istihdamı erkek istihdamını aşmıştır. 2018 yılı verileri incelendiğinde ise, 2018 yılında eğitim durumuna göre kadın istihdamında bir artış görülmekte olup sadece okuryazar olmayan kadın istihdamında azalış yaşanmıştır.

#### 2.4.7 Medeni Durumuna Göre Dağılımı

“Kadınların işgücüne katılımında medeni durum faktörü Türkiye açısından oldukça önem taşımaktadır. Evli kadının evli olmayan kadına göre işgücüne katılımı daha zor olmaktadır. Buna neden olan durum ise, kadınlara yüklenen toplumsal

cinsiyetçi iş bölümü ve buna bağlı olarak evdeki çocuk bakımını ve yaşlı bakımını üstlenmesi olarak açıklanabilir. Bu nedenle istatistiklerde de görüldüğü üzere evli olan kadınların evli olmayanlara göre işgücüne katılımının daha düşüktür.” (Sümer, 2015 : 58)

Erken yaşta yapılan evlilikler kadınların iş gücüne katılımını önemli derecede etkilemektedir Kadınların iş gücüne katılımını artıran bir faktör ise boşanmalardır. Evlilik birliği sona eren kadınların kendi başlarının çaresine bakma girişimleri ve kendilerine yetebilme durumu zorunlu hale gelmekte, bu da işgücü piyasasına dahil olmalarını etkilemektedir. (Akgeyik 2016 : 45-46)

**Tablo 15:** Kadınların Medeni Durumuna Göre İstihdam Oranı (Bin Kişi)(%) (15+ Yaş Nüfus İçin)

Yıllar	Hiç evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi öldü
2004	26,0	20,5	32,2	8,6
2005	26,7	20,0	33,8	8,7
2006	27,5	20,2	32,9	8,3
2007	27,6	20,3	32,9	7,7
2008	28,2	20,9	34,2	8,2
2009	27,6	22,1	34,2	8,4
2010	28,3	24,2	37,5	8,6
2011	29,1	26,1	39,8	9,5
2012	28,9	27,3	41,2	9,0
2013	30,2	28,0	41,3	8,5
2014	30,7	27,6	39,7	7,8
2015	32,1	28,6	39,5	7,4
2016	32,5	29,2	41,7	7,5
2017	33,0	30,3	41,4	7,5

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Raporları 2019.

Tablo 15’teki verileri incelediğimizde; 2004 yılında hiç evlenmemiş kadınların istihdam oranı %26,0, boşanmış olanların oranı %32,2, evlilerin oranı %20,5 ve eşi ölmüş olanların istihdam oranı ise %8,6’dır. Bu oranlar 2017 yılında sırasıyla %33,0, %30,3, %41,4 ve %17,5’tir. 2017 yılındaki istihdam oranı en yüksek olup bunu sırasıyla hiç evlenmemiş kadınlar, evli kadınlar ve en son eşi ölmüş olan kadınlar alır. Bu oranlardan Türkiye de çalışan istihdama dahil olan kadınların çoğunu boşanmış kadınlar ve bekar kadınların oluşturduğu görülmektedir.

## **2.5 Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar**

Kadınlar çalışma hayatında bir dizi sorunla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar fazla mesai, düşük ücret ve aşırı iş yoğunluğudur. Fazla mesai yaparak çalışan kadınlar sosyal yaşam ve ailelerine yeterli zaman ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında kadınlar fazla süre ile çalışmalarından kaynaklı olarak çocuk planlarını ertelediklerini ifade etmişlerdir. Hamile kadınlar iş gücü kaybı yaşama tedirginliği hissetmektedirler. Bunun yanında evli ve çocuğu olan kadınların işe konsantre olamayacakları düşüncesiyle terfi ettirilmediklerini ifade etmişlerdir. Çalışan kadınlar düşük ücret ve niteliksiz çalışma şartlarına mecbur bırakıldıkları görüşündedirler. Kadınlar mobbing, taciz, cinsiyet ayrımı, üstlerinin oluşturulmuş olan fikirleri ve projeleri kendi fikirleriymiş gibi göstermeleri, yeteneklerinin göz ardı edilmesi, işveren ve çalışma koşullarının kadınları kayıt dışı istihdama yönlendirmesi, toplumun kadınlarla ilgili ön yargılı bakış açısına sahip olması gibi birçok sorunlarla mücadele etmektedirler. (Küçük 2015 : 7)

### **2.5.1 İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar**

Yaşanan toplumsal cinsiyet ayrımı kadın ve erkek arasında rol ayrımına neden olmuştur. Bu rol ayrımı; erkeklerin çalışarak evlerini geçindirmelerini ve alınacak kararlarda etkin bir yapı üstlenmesini sağlamakta, kadınların hayatlarını ise ev ve özel yaşamla sınırlandırmaktadır. Kadın erkek arasındaki bu bölüşüm rol ayrımının dışına çıkarak güçsüz olarak görülen kadının engellenmesine kadar gitmiştir. Kadın çalışma yaşamında, emeğinin karşılığını almada, eğitiminde ve toplum içerisinde, sosyal hayatta kadın olduğu için engellenmiştir. Yapılan engellemelere karşılık kadınlar mücadeleleri sonunda toplumsal haklarını elde etmeye başlamışlardır. Bu değişimlerin yaşanmasında dünyada var olan kadınların haklarıyla ilgili bir duyarlılık oluşmaya başlamış bunun oluşmaya başlamasında toplumda hakim olan demokrasi kavramı, eşitlik kavramı ve kadın hareketleri etkili olmuştur.

Kadınların istihdam oranı da erkeklerin oldukça gerisindedir. Eğitim düzeyi ile iş gücüne katılım oranı arasında bir ilişki olduğu bunun yanında kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranları arasındaki fark en az yükseköğretim seviyesinde



olduğu bilinmektedir. Düşük oranlı kadın istihdamı toplumsal cinsiyetin eşitsizliklerinin giderilmesinin önünde ciddi bir engel teşkil etmektedir. (Tisk 2016 :52)

İş hayatında yer alan kadınların karşılaştıkları birçok sorun olmuş ve bunlarla mücadele etmeye başlamışlardır. Bunların en dikkat çekenini iş dünyasında kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliktir. Ücretlerde yapılan ayrımcı uygulamalar, kadınların koruyucu mevzuattan dolayı bazı işlere girmelerinin engellenmesi, işlerin bazılarında kadınların alınmaması, işe almada ve iş yerinde yapılan ayrımcı uygulamalar, evlilik ve doğum durumlarında işten çıkarma, cinsel taciz, mobbing, krizlerde özellikle evli kadınların erkeklerden daha önce işten çıkarılması, sendikalarda kadın ve erkek üyeler arasında fark gözetilmesi gibi sorunlar kadınlar için küçümsenecek bir sorun olmadığı aşikârdır ve iş yaşamında karşılaşılabilecek sorunlardır. (Günsel, Köroğlu, Demirci 2015)

*Cam tavan* kavramına bakıldığında ise kadın yöneticilere yönelik negatif ayrımcılığı esas alan bir yaklaşım olarak ifade edilmektedir. Cam tavan etkisi, yönetici konumuna gelmeyi hak eden kadınların engellemesidir denilebilir. Bu algı üç şekilde gelişebilir. Birincisi; alt kademe ve orta kademe kadın yöneticilerin tepe yöneticiliğini engelleyerek ilerlemesine fırsat verilmemesi, ikincisi; tepe yönetimi içerisinde kadın yöneticilere yer verilmemesidir. Üçüncüsü ise kadınlar için tepe yönetiminin uygun olmayışı düşüncesidir. Kadın yöneticiler tarafından diğer kadın yönetici adaylarına yönelik engelleme tutum ve davranışlar sergilenmektedir. Üstteki kadın yöneticilerin bilinçaltındaki "Ben bu noktaya nasıl geldiysem, herkes aynı şekilde gelsin." düşüncesi de bu duruma etki etmektedir. *Kraliçe arı sendromu* da denilen olgu kadınların birbirlerini çekememeleri durumu ve tepe yönetimde görülen 'tek kadın' olmanın bir ayrıcalık olduğunu kabul etmesinden kaynaklı yapılan engellemelerdir. (Demirel 2011 : 76) *Kraliçe arı sendromunun* diğer bir ifade edilmesine bakılırsa eğer kadınların, çalışma hayatlarındaki diğer kadınlarla rekabet içerisine girmesi ve bunu ortadan kaldırmak içinde hem cinsleri olan kadınlara baskı uygulaması durumudur. Bu durum kadınların hemcinsleriyle rekabet etme şanslarını ortadan kaldırmaktadır. (Tiryaki 2018 : 51) Bunun dışında üstteki erkek yöneticiler kadınları yükselmesini engellemektedirler. Kadınlarla ilgili önyargılarının dışında, negatif ayrımcılıkla erkeklerin gücü elde tutma istekleri baskın olmaktadır. (Demirel

2011: 76) Bu durumdan yola çıkıldığında ise kadınlar çalışma yaşamında sadece ataerkil yapının mirası olan erkek hegemonyasından kaynaklı engellemelerle karşı karşıya kalmamakta bunun yanında hem cinsleriyle de sorunlar yaşayarak yükselmesine engel olunmaktadır.

### **2.5.2 Eğitimde Yaşanan Eşitsizlik**

Kadınların eğitim seviyeleri erkeklerin eğitim seviyelerinden farklı durumdadır. Bunun nedenleri araştırıldığında kırsal kesimde kadınların erkekler kadar eğitim imkânlarından neden yararlanılmadığının cevabına küçük yaşlarda evlendirilmeleri, ücretsiz aile işçisi olarak tarla ve çiftlik işlerinde çalıştırılmalarının yanında geleneksel yapıdan uzaklaşmama verilmektedir. (Cam 2003)

Eğitim seviyesinin düşük olması kadınların ekonomik ve sosyal yaşamdan dışlanmalarının en önemli nedenini oluşturmaktadır. Eğitim seviyesinin düşüklüğü kadınların işgücüne katılımını etkileyerek kayıt dışı sektörde istihdam edilmelerine neden oluşturmaktadır. (Tisk 2016 : 52)

Kadınlar gerekli olan eğitimi eşit bir şekilde alamama ve istemiş oldukları işi yapabilmek için ihtiyaç duyulan imkânlardan eşit olarak yararlanamama sorunuyla karşılaşmaktadırlar. Kadınlar yaşanan eşitsizliğin, beşeri sermayenin farklı olmasıyla beraber insani olarak değerlerden uzaklaşarak eşitsizlik faaliyetleri sebebiyle istihdamda ve çalışma hayatında erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Bu eşitsizlik kadınların çalışma hayatında aktif olarak var olmalarını engellemektedir.

Toplumsal hayatta meydana gelen değişimler sebebiyle, kadınların mesleki becerilerinin gelişmemiş olması durumunda kadınlar istihdamdan ayrılabilirler. İstihdamda kalıp kalmama durumlarını kadınların eğitim düzeyleri belirlemektedir. Toplumsal ve ekonomik hayatta yani çocuk, yaşlı, hasta, engelli bakımı ve ev işlerini kimin yerine getireceği noktasında da eğitim seviyeleri etkili olabilmektedir. Erkek eşin eğitim düzeyi, kadının eğitim düzeyinden yüksek ise ve geçimi için yeterli parayı sağlayabiliyorsa, kadın bu durumda istihdamdan çekilerek sadece ev içi bakım hizmetlerini yerine getirebilmektedir. (Tiryaki 2018 :47)

Türkiye de örgün eğitimde okula gitme oranları yıllar arasında artış gösterirken, cinsiyetsel olarak eşitsizlikler devam etmektedir. Kırsal bölgelerdeki nüfusun eğitim düzeyinde yükselişler yaşanırken bir taraftan da kız çocuklarının kopuşlarının olduğu da yadsınamayacak bir durumdur. Kadınlar daha doğar doğmaz fiziksel ve genetiksel olarak erkeklere göre daha zayıf ve güçsüzdür. Bu durumda kadını dezavantajlı duruma sokmaktadır. Bu eşitsizlik ve bu eşitsizliğe destek veren tüm olguların etkisi üniversite eğitiminden meslek tercihlerine kadar gitmektedir. TÜİK in 2012 yılındaki kadın verilerine ve Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Türkiye'de Kadının Durumu Raporu'na (2012) bakıldığında ise dış hekimliği, eczacılık, edebiyat, dil, tarih ve coğrafya, fen, eğitim, güzel sanatlar, ilahiyat ve mimarlık fakültelerinde eğitim gören kadın oranının erkeklerden fazla; tıp, mühendislik, ziraat, veterinerlik, iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde erkek öğrencilerin kadınlara göre çoğunlukta olduğu görülmektedir. Toplumda, toplumsal cinsiyet rollerinin baskın olmasından dolayı kadınların seçeceği mesleklerde de bu baskının etkisi görülmektedir. (Özaydınlık 2014 : 94-96)

### **2.5.3 İş Arama Durumunda Karşılaşılan Sorunlar**

İş arama sorunları olarak baktığımızda kadınların annelik, eşlik rollerinden kaynaklı olarak iş seçimlerini sınırlandırması, yarı zamanlı, daha az yorucu, evine yakın vs şeklinde araması durumunda iş bulmada sıkıntı yaşamaktadır. Sınırlı çerçevede iş arayan kadın tecrübesiz, eğitimsiz ve anneyse eğer bu çerçeve daha da daralmakta ve işverenin sahip olduğu tabuları ile de savaşmak zorunda kalmaktadır. Bu durumda iş bulamayan kadın ya kötü şartlarda iş bulmakta ya çok düşük maaşla iş bulmakta ya da kayıt dışı olarak çalışmaya razı gelmektedir.

Toplumun eşit olarak görmediği kadın ve erkek arasından işe alma ve işten ayrılma ile ilgili önemli derecede farklılıklar vardır. Toplumsal cinsiyet rolleri işe alım sürecinde de kadınları etkilemektedir. İş arama safhasında kadınlar evlerine daha yakın, evdeki işlerini de aksatmayacak şekilde mesai gerektirmeyen işlerde çalışıp bu yönde iş arama arayışına girmektedirler. Bu durum kadınların iş arama yelpazesinin daha dar olmasına neden olmaktadır.

İş yaşamında kadına cinsiyetinden dolayı önyargılı yaklaşılmakla beraber kadınların ailenin geçiminden sorumlu ikincil kişi olduğu algının oluşması ya da

çalışan başka kişilerin var olduğu düşüncesi, kadınların işçi çıkarımında ilk tercih edilenler arasında olmasına neden olmaktadır. (Gökkaya, Kocacık, 2005: 207)

Kadınların el emeği ile yapılan işlere yatkın olmaları, eğitim düzeylerindeki düşüklük, kazandıkları ücretlerin sadece ekonomik bir destek olarak kabul edilmesi ve toplumun kadınlara ilgili tutucu davranış sergilemeleri kadınların kayıt dışı çalışmalarına neden olmaktadır. Kayıt dışı çalışan kadınlar sosyal güvenlik haklarından yararlanamamakla beraber emeklilik haklarının da olmadığı ortadadır. Kayıt dışılığın sebepleri sadece cinsiyet farklılıklarından olmamaktadır. Ekonomik piyasanın durumundan, vergi oranlarının yüksek olmasından, istihdam sorunundan, sosyo-kültürel nedenlerden, denetimin yetersizliğinden, ceza sisteminin etkili olmamasından ve uygulanan ekonomi politikalarından kaynaklıdır. (Erol 2015 : 9)

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlardan bir diğeri işsizliktir. Bu durum erkeklere oranla 1.5 kat daha fazladır. Bu durumda işe alım sürecinde kadın erkek tercihlerinden de belli olmaktadır. Kadınlarda işsizlik oranının yüksek olması ve bu sorunla karşı karşıya kalması kadının sahip olduğu roller, eğitim oranının düşüklüğü, doğum, mobing, belli sektöre yönelmesi vb gibi sebeplerden dolayıdır.

### **2.5.3.1 İş Alım Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar**

Kadınları işe alım sürecinde de toplumsal cinsiyet etkilemektedir. Kadınlar ev aksenli sorumluluklarını aksatmayacak şekilde iş arama süresinde tercih yapmakta olup, mesai saatleri uzun olmayan, şehir dışı seyahatler gerektirmeyen işlerden yana tercihlerini kullanmaktadırlar. Bu sınırlama kadınların iş bulmalarında tercihlerinin de belli bir aralıkta olmasına neden olmaktadır. Toplumun kadına vermiş olduğu cinsiyet rolleri, çalışma yaşamında etkisini göstererek cinsiyetinin kadın olmasından dolayı pasifsiz edilmeye çalışılmaktadır. İşten çıkarılma durumlarında öncelikli olarak vasıfsız işçilerin daha sonra kadınların aile geçimi konusunda 2. Sırayı aldıkları algısından dolayı kadın çalışanların tercih edildiği bilinmektedir. (Acuner 2019 : 37)

### **2.5.3.2 Kariyer Gelişiminde Karşılaşılan Sorunlar**

Kadınların çalışma yaşamı içerisinde yer almaları kariyer yapmalarını da artış sağlamış fakat uygun eğitime ve deneyimlere sahip olan kadınlar dahil üst yönetimin kademelerine ulaşmada erkeklerle aynı başarıyı sağlayamamıştır.. Kariyer olgusuna bakıldığında kelime anlamı olarak, kişilerin çalıştığı kurum ve iş yerindeki yerini belirten ve kişilerin mesleki olarak kurum ve işyerindeki değişen başarısını ifade etmektedir. Kadınların çalışma hayatındaki kariyerleri ile ilgili işverenlerin genel görüşüne bakıldığında genel görüşleri; kadınların geçici işlerde çalıştıkları ve işlerine odaklanmaları erkeklere oranla daha düşük olduğu olası hamilelik ve evlilikleri nedeniyle işlerinde yükselme sağlayamadıkları ve üst düzey yönetici olarak çalıştırılmadıklarıdır. Öncelikli görevi anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer 2. sırada yer almaktadır. Kadının, en önemli olarak kabul edilen rolü, mesleğinde ilerleme, yükselme ve yükseltme imkânını kısıtlamaktadır. Bu kısıtlama eğilimleri ayrımcılığın esası olan Şeffaf Tavan (glass ceiling) kavramının doğuşunu sağlamıştır. Kadınların, üst yönetim de yer almasını durduran engeller, şeffaf tavanlar (glass ceiling) olarak ifade edilmiştir. (Gökkaya , Kocacık 2005)

Çalışma hayatında kadınların işlerinde yükselmek istemeleri bazı işletmeler açısından risk faktörü olarak değerlendirilmektedir. Bu durumun nedeni olarak kadınların asli görevleri olan annelik ve kadınlık rollerinden dolayı çalışma hayatında odaklanma sorunu yaşayacakları ve erkeklere göre iş hayatından ayrılmaları için sebeplerinin çok fazla olması düşüncesidir. Kadının kariyerinde gelişme göstermesinin önündeki engeller kadına toplumsal olarak yüklenen rollerden kaynaklanan ve kendi psikolojilerinden kaynaklanan engeller görülmektedir. Bu konuyla ilgili yaşanabilecek değişimler belli bir süreç içerisinde olacaktır. Toplum değişken bir yapıya sahip olduğu için kadından beklenen ve yüklenen rollerde de değişiklik olacaktır. (Türkkahraman , Şahin 2010 : 81-84)

### **2.5.4 Cinsel Taciz**

Kadına yönelik yapılmaya çalışılan cinsel taciz, tüm dünyada vahim bir durumdur. Bir işyeri şiddeti olan cinsel tacizin (sexualharassment) mağdurlarını

genel itibariyle kadınlar oluşturmaktadır. Cinsel taciz bireysel olarak mağdurlar üzerinde yıkıcı bir etkiye sahip olmasının yanında toplumsal bir sorunu ortaya koymaktadır. Bu durum kadınlara yönelik olmasından dolayı cinsiyete dayalı ayrımcılığı oluşturmaktadır. (Işık 2017 : 479)

Cinsel taciz aslında kadınlar üzerinde erkeklerin güç ilişkisini ortaya koymasının yanında, zevk elde etmek uğruna gücün yanlış kullanılmasıdır. Aslında bu durum kadının cinsel rolüne dikkat çekerek, ikincil olduğu vurgusunu yaparak zayıf pozisyonunda kalmasını sağlamak için yapılan bir süreçtir. Kadının toplumdaki asıl fonksiyonunun cinselliği olduğunu vurgulayarak ve kadının cinsiyete dayalı çaresizliğini, yetersizliğini ve pasifliğine dikkat çekerek ve bunu da kadının işteki rolünü ve fonksiyonlarını geri planda tutarak yapması cinsel tacizin amacını oluşturmaktadır. Bunun yanında cinsel taciz, güçlünün güçsüz üzerinde kontrol sağlama yöntemidir. (Gerni 2001 : 22-23)

### **2.5.5 Kadınların Enformel, Standart Olmayan İşlerde Çalışmaları**

Kadınların çoğunun çalışma hayatında yer almaları eve sanayiden iş alma, evde örgü, dantel, dikiş gibi işler kadınların evdeki işlerinin devamı şeklinde düşünülebilmektedir. Bazen ise kadınların evde hobi olarak başlattıkları işler belli bir zaman sonra gelir getiren bir işe ya da başkalarını da istihdam etme şeklinde büyüyen bir seviyeye gelebilmektedir. Fakat bilindiği üzere bu işler resmi olarak kayıtlara geçmeden devam etmektedir. Bu durum kayıt dışı çalışma kadınların ücretini düşürmekle birlikte sigortasız çalışarak sosyal güvenlik olmadan çalışması ve emekli olma hakkının olmadığı bir durumdur aslında. Ülkemizde “Sosyal Güvenlik Hakkı” Anayasamızın 60. maddesinde düzenlenen bir hak olup tüm çalışanlar için vazgeçilmez bir hal almıştır. Fakat kadınlar bu haktan dışlanan ve kayıt dışı çalışmaya zorlanan kesimi oluşturmuştur. Kadınların kayıt dışı çalışmasına bakıldığında sosyal güvenlik sisteminin kadınların büyük çoğunluğu için güvence sağlamaktan uzak olduğunu bunun yanında kadınların çalışma yaşamında yer aldıkları süreler çok kısa ve düzensiz olduğu için sistemli ve istikrarlı bir şekilde prim ödemeye dayalı olan sosyal güvenlik hakkından yararlanamayacaklardır. Bu durumda kadınlar eşine, babasına, annesine bağlı sosyal güvenlik hakkından yararlanacak olup “bağımlı statüsünde” dâhil olacaklardır. (Erol 2015)

Kayıt dışı sektörün büyüme göstermesiyle beraber formel kesimde iş bulmakta sorun yaşayan ve çalışma istek ve arzusunda olan kadınların kayıt dışı çalışması kaçınılmaz olmaktadır. Formel kesim içerisinde yer almamasına neden olan bir diğer sebep ise ev içi bakımın yükünün kadının üzerinde olmasından dolayı zamanı sınırlı olmakta ve enformel kesimi seçmektedir. Bu durumda enformel kesimi tercih eden bir kişi için daha makul gelmektedir.

### **2.5.6 Mobbing Sorunu**

“Kadınların erkeklerden farklı olarak çalışma yaşamına ev işi, çocuk bakım yükleriyle birlikte katılmaları nedeniyle mobbing eylemleri, aile sorumlulukları ile çalışma yaşamı sorumluluklarını dengelemeye çalışan kadınların üzerinde fazladan bir baskı ve stresin ortaya çıkmasına ve kadının ruhsal ve fiziksel olarak daha çok yıpranmasına yol açmaktadır. Mobbing sürecinde sağlığı kötüleşen, aile-iş yaşamı çatışması nedeniyle özellikle çalışma yaşamında yıpranan/yıpratılan, yılan/yıldırılan bir kadın işgücü profili ortaya çıkmaktadır. Mobbing, kadınların kariyer yapamamalarına, hatta işgücünden ayrılmalarına neden olan bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle kadınların kariyer basamaklarında yükselmeye başladıkları kırklı yaşlarda daha sık mobbing kurbanı olduklarını belirtmektedir.” (Aşkın , Aşkın 2018 : 263)

Kadına yapılan ayrımcılık kırsal kesimde ataerkil yapıdan kaynaklı olarak kadınların daha düşük görülmesi cinsiyet ayrımcılığı içerisinde yer almaları, eğitimsel olarak geride bırakılmaları, tarla işlerinde çalıştırılmaları, ücretsiz aile işçisi olarak üretimde yer almaları ve ağır çalışma koşullarına maruz kalmaları olarak bilinmektedir. (İlgöz 2016 : 32)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kadınlarla ilgili olarak şiddetin olmadığı bir çalışma ortamının sağlanması hedefinde olup ve bu amaçla ilgili olarak çalışma hayatındaki kadınların konumları ile ilgili olarak araştırma ve raporlar yayınlamaktadır. Yapılan araştırmalarda ataerkil ve muhafazakâr toplumlarda kadınlar evin geçimini sağlama rolüne yakıştırılmamakta olup aksine bu görevi üstlenmeye çalışan kadınların ayıplandığı görülebilmektedir. Bu tarz düşünce ve algılar kadının üzerinde baskı oluşturmakta ve kadını çalışma yaşamında görünmez hale gelmesine neden olmaktadır. Bu algı yaratma çalışmalarıyla kadınlar içinde bu

durumlar normal bir olguymuş gibi karşılanmaktadır. Bu kabul ediş aslında toplumsal cinsiyet için yeterli bir durum olmamakta ve psikolojik bir tacize dönüşerek üst seviyeye çıkmaktadır. Kadına biçilen toplumsal roller en çok çalışma hayatına girişte kadına karşı ayrımcı yaklaşımların sergilenmesine yol açmaktadır. Ailesi ile ilgilenen çocuklarına bakan ve yaşlı bakımı ile ilgilenen kadına bakıldığında çalışma hayatında yer almaya başlamasıyla kimi zihniyetlere göre sorumsuzluk olarak kabul edilmektedir. Kadına yaşatılan bu durum aslında psikolojik taciz için zemin hazırlamaktadır. (Aktaş 2014 : 10)

Kadına yüklenen roller çalışma yaşamında kadınların yükselmesindeki engeller oluşturmaya başlamıştır. Bu engellerin oluşmaya başlama sürecine ise mobbing denilmektedir. Kadınlara uygulanan mobbingin karşısında kadınlar ya toplum beklentilerine göre hareket edecek ya da erkekleşerek sahip olduğu ya da olacağı konumu koruyacaktır. Bu durum kadının kadına uyguladığı mobbing birebir araştırmaların konusunu oluşturmamakla birlikte yinede karşımıza çıkan bir sorun olmaktadır. Yapmış olan araştırmalar neticesinde kadınlar erkek yöneticilerle çalışmayı tercih etmekte ve kendilerine kadın amir istememektedirler. Bu durum aslında kadının kadına yapmış olduğu baskının katınıdır denilebilir. Yapılan bu baskı "Pembe taciz" olarak kavramlaştırılış ve kadın çalışanların diğer kadın çalışanlardan gördükleri mobbingi ifade etmektedir. (Cevher , Öztürk 2015 : 867-868)

### **2.5.7 Ücretlendirmede Eşitsizlik**

Kadının çalışma hayatında ekonomik olarak karşılaşılabileceği en büyük sorun tabî ki ücretlendirmede oluşabilecek farklılıktır. Çalışma hayatında benzer işlerde çalışan kadınların ve erkeklerin almış oldukları ücretler birbirlerinden farklıdır. Kadın ve erkek arasında yaşanan farklılık sadece ücret farklılığı değil eğitim olanaklarından yararlanmadaki eşitsizliklerdir. Yasal anlamda bu farklılık olmasa da uygulama safhasına geçildiğinde kırsal kesimde bu farklılık açık ve net bir şekilde görülmektedir. Ailelerin sosyo-ekonomik durumları bozuldukça cinsiyet ayrımı önemli düzeyde olmaktadır. (Çullu 2009 : 84)

Çalışma yaşamında kadınlarla ilgili olarak “eşit işe eşit ücret” ilkesine uygulanmaması ve kadınların istihdamının daha düşük ücretlerle olmasıdır. İstihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücret, erkeklere ödenenin çok daha altında olup



kadınlar daha düşük ücretli sektörlerde daha fazla görev alabilmektedirler. Aslında bu durum erkeklerle aynı mesleki kategorilerde olsalar bile, ortalama olarak kadınlara daha düşük ücret verilmektedir. (Cam 2003). Henüz daha tam uygulamaya geçilemeyen eşit işe eşit ücret uygulaması hakkı kanunlarla sağlanmaya çalışılmıştır. 4857 sayılı iş yasasının 5. Maddesi 4. ve 5. fıkralarında “ eşit iş için eşit ücret uygulaması” ile kadının yaşamış olduğu bu durumu düzenlemek için çıkarılmış olmasına rağmen eşitlik kavramı istenilen seviyeye henüz gelememiştir. (Önel 2017: 32)

Türkiye’de gelir dağılımı durumuna da bakıldığında kadınlarla ilgili toplumsal cinsiyet açısından adaletsiz bir durum sergilendiği görülmektedir. Kadınların önemli bir bölümünün herhangi bir kişisel gelire sahip olmaması, kadınların gelir dağılımının en altında daha çok yoğunlaşmış olması, faaliyet geliri açısından kadınların erkeklerin oldukça gerisinde kalması, kadınların elde ettikleri gelirin erkeklere göre daha eşitsiz bir şekilde dağılmış olması, gelir dağılımının çarpıcı sonuçlarıdır. Kadının gelir düzeyinin düşük olması en önemli sorunlardan biri olmaktadır. Erkeklerin durumu, eğitimi, işgücü piyasasında var olması ve gelir açısından analizi yapıldığında, kadınların erkeklerden ciddi oranda geride olduğu ve durum iş piyasasına gelindiğinde daha derinleşmiş bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. (Güler , Gürler 2016 : 54-55)

Kadın ve erkeğin iş piyasasında aynı işle ilgili olarak göstermiş oldukları benzer emek çaba ve performanslarına rağmen ücretlerinin farklılaşmasının temel nedeni olarak toplumda erkek - kadın cinsiyet algısının oluşturulmuş olmasıdır. Gelenekselleştirilmiş iş bölümü ile kadının ev işlerine bakma zorunluluğunda olma düşüncesi ile kadınlar daha düşük statülü ve niteliksiz işlerde çalışmalarına neden olmuştur. Sanayi devrimi öncesinde kadınların ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmaktaydılar. Günümüze baktığımızda da kadın istihdamıyla ilgili olarak karşılaşılan sorunlarda ilk sırayı ücretsiz aile işçiliği almaktadır. (Önel 2017 : 31)

Türkiye’de Kadın eşitsizliği ile ilgili yapılan düzenlemelerle bu durum ortadan kaldırılmaya çalışılsa bile cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak ücretlerdeki eşitsizlik, işte yükselmedeki baskılar, işten çıkartmada yaşanan negatif ayrımcılık,

tain ve erken emeklilikte karşımıza çıkmaktadır. Kadınların ücretlerinin düşük olmasını bazı nedenlere dayandırmak mümkündür. Bunlar;

- Kadınların genel itibariyle düşük ve basit işlerde çalıştırılmaları
- Eşit işe eşit ücret politikasına aykırı olarak erkeklerle aynı işi yapan kadınların ücretlerinin düşük olmasıdır.

Bu durumların sonucu olarak istihdama dahil olan kadınların oranlarının çok düşük kalması, kadın işsizliğinde artış yaşanması, kadın işgücünün kalitesinde düşüş olması ve kadınların uzun süre ile çalışma hayatında sınırlı seviyede kalması olmuştur. Kadınların çalışma hayatında yer alma nedenlerinin ailelerine destek olmak yönündeki görüş ekonomik büyüme zamanlarında ihtiyaç duyulan iş gücü olmasının yanında ekonomik gerileme zamanlarında yedek işgücünü oluşturdukları düşüncesine yol açmaktadır. (Gökkaya , Kocacık 2005 : 211)

### **2.5.8 Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar**

Toplumsal yapı içerisinde yer alan kadın yaşamın tüm alanlarında hem anne olarak hem de eş olarak var olmaktadır. Ücretli iş gücü olarak çalışma hayatında yer alan kadın iş yaşamının sorumluluğuyla da baş başa kalmaktadır. Çalışma hayatında kadının yer alması onun sosyal statü ve saygınlık kazanmasını da sağlamıştır. Çalışma yaşamına dahil olan kadın aile yaşamıyla da ilgili olarak sorunlarla karşılaşmaya başlamıştır. Kadının medeni durumunda yaşanacak olan değişimler kadınların sorumluluklarında artış sağlayacak olup bu durumda kişinin aile ve iş yaşamında sorunlar yaşamasını kaçınılmaz kılacaktır. (Tiryaki 2018 : 55)

#### **2.5.8.1 İş – Aile Çatışması**

Kadına yüklenen farklı roller gereği bir rolü üstlenirken başka bir rolün gereğini yapmaya çalışırken bazı farklı tutumlar ortaya koyulabilmektedir. Bu rollerin karşılaşması bazen normal olup bazen uyum içinde bazende çatışma içerisinde etkileşim göstermektedir. Buna en iyi örnek ise kadının aile içindeki “geleneksel anne rolü” ile iş hayatındaki “çalışan kadın rolü” nün yaşamış olduğu çatışmaya istinaden beklentileri zaman içinde birbirleri ile uyuşmayabilir. Bu çelişki ve yaşanan yük durumunda birey kendini psikolojik olarak baskı ve gerilim içinde

hissedebilir. Bu durum devam ettiği sürece çatışma yaşanmaya başlayacak olup ve sonuç itibariyle de roller arasında bir çatışma söz konusu olacaktır. Kadının aslında birçok rolü bulunmaktadır. Bir kaçına örnek vermek gerekirse eğer; annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık” gibi rollerdir. (Arslan 2012 : 102)

İş-aile yaşam çatışması çalışan bireyin kişisel kariyerini etkilemesinin yanında iş stresi, iş doyumunu etkisi altına alabilmektedir. İş ve aile kavramları ve bunların yüklemiş oldukları roller bireylerin hayatlarındaki en önemli iki unsuru oluşturmaktadır. Fakat aile ve iş rollerini üstlenmiş olan bireylerin yoğunluktan dolayı enerji ve zamanları kısıtlıdır. Aslında bu rollerin tamamen yerine getirilmesi de imkansız denilecek kadar zordur. Bu roller süreç içerisinde çakışmaktadır ve bireyin tercih yapması gerekmektedir. Bu çakışmaya istinaden çatışma yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. Aile çatışmasıyla ilgili olarak birçok çalışma yapılmış olup bu çalışmalardan çıkan ortak sonuç ise, kişilerin sahip oldukları roller ve bu rollerle ilgili olarak görev ve sorumluluklarını yerine getiremediği kaygısıdır. (Yiğit 2018 :31)

#### **2.5.8.2 Ev İşleri**

Kadının zamanla çalışma hayatında aldığı yerin artış göstermesinden kaynaklı olarak yüklenilmiş olan bu rolün yaratmış olduğu etki daha belirgin hale gelmiş bunun yanında kadının sahip olduğu iş ve aile gibi iki farklı alandaki rolünün birbirini etkilemesine neden olmuştur. Yüksek kademeli işte çalışan ve yüksek maaşla çalışan kadının iş hayatında yaşadığı doyum aile hayatındaki rolünü de iyi bir şekilde üstlenmesi bu organizasyonu iyi yapmasıyla ilgilidir. Kadının üstlenmiş olduğu roller açısından kadının işi ve çalışma yaşamı aile hayatını etkilediği gibi, aile hayatı da iş hayatını erkekte fazla etkilemektedir. (Gökkaya , Kocacık 2005 : 213)

Kadınlar işlerinden çıkıp evlerine gittikten sonra çalışma yine devam etmektedirler. Bu durumun nedenine baktığımızda çalışan kadın olarak aile hayatında belli sorumlulukları vardır. Bu sorumlulukları üstlenmek zorundadırlar. Kadınların çalışma hayatında meydana gelecek herhangi bir değişim onları erkeklere göre daha fazla etkilemektedir. Çalışan kadının çalışma yaşamında belli bir doyum yaşaması iş ve ev olgusunu iyi organize etmesiyle olmaktadır.

### 2.5.8.3 Çocuk Bakımı Sorunu

Kadınların çocuk sahibi olmaları onların çalışma hayatlarını aile ilişkilerini önemli düzeyde etkilemektedir. Toplumlarda çocukların bakımı ve onların eğitilmesine duyulabilecek ihtiyaç ve anne olarak üstlendiği rol ve toplumsal olarak kadına ve anneliğe verilen değer kadının çalışma hayatında yer almasını önemli derecede etkilemektedir. Kadınların çalışma hayatında yer alması, annelik görevi ve toplumun anne olarak görevini yapması noktasında yapılan baskıların hepsi kadın için başlı başına bir sorundur.

Ülkemizde çocuk bakım sorunuyla ilgili olarak devletin açmış olduğu kreş sayılarının azlığı, özel kreşlerin ve bakıcıların ücretlerinin pahalı olması çalışan bir birey olan anneyi zor durumda bırakmış olup bu sorundan dolayı istihdama dahil olmaktan vazgeçip kayıt dışı çalışmaya, evde çalışmaya veya kısmi süreli çalışma içinde yer almasına neden olmaktadır. Bu konuda çocuğuna ücretsiz bakabilecek birinin olmaması durumunda çözümsüz kalan anneler çocuğu belli bir yaşa gelene kadar iş hayatından çekilmek durumunda kalmaktadırlar. Fakat bu çekilmeden sonra anneler, sigortasız, her türlü sosyal güvenlikten yoksun, düşük ücretli işlerde çalışmak gibi yeni sorunlarla karşılaşmaktadır. (Yiğit 2018 : 29)

Ülkemizde bu durumun kurumsallaşmadığı ve gerekli olan örgütlenme sağlanamadığından dolayı böyle bir sorun ortaya çıkmaktadır. Bu soruna çözüm bulunamaması durumunda çocuklar daha çok aile üyeleri tarafından büyütülmekte olup belli bir yaş dönemlerinde çocuklar annelerinde ayrılmak istememektedirler. Kadınların yapısal olarak duygusal olmaları ve annelik duygusuyla yola çıktıklarında evlat en hassas yanları olup bu durumu temel görevleri olarak kabul etmektedirler. Çocuk sahibi olan anne ve baba rollerinden bireyler farklı şekilde etkilenmekte olup baba işine daha sıkı ve azimle sarılarak veriminde artış sağlayarak çalışmaktadır.. Ancak aynı durum kadınlar için geçerli olamamakta ve kadınların evdeki sorumluluklarında olan artıştan dolayı bu durum kadının iş hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. (Karaali 2016 : 71)

Çalışma hayatı içerisinde yer alan kadının çocuğunu dünyaya getirmesinden sonra sorun çocuğun bakımı konusunda ona yardımcı olacak kimin olacağıdır. Kanunla belirlenmiş olan doğum izinleri kadın ve çocuk için yeterli olamamaktadır.

Bedensel ve zihinsel gelişimi için anne sütüne duyulan ihtiyaç ve anne sevgisi ihtiyacı verilen bu sürelerin hepsini anlamsız ve değersiz kılmaktadır. (Gökkaya ,Kocacık 2005 : 213). Devlet çocuk bakımı ile ilgili olarak herhangi bir sübvansiyon uygulamamakta olup, kadınlar genel itibariyle çalışma hayatından ayrılmaktadırlar. Devletin çocuk bakımı konusunda destekte bulunması kadının çalışma hayatında kalmasını önemli derecede etkileyeceği kanısına varılabilir. (Kakıcı, Emeç, Üçdoğruk 2007: 21-24)

### **2.5.9 Sosyal Sorunlar**

Kadının çalışma hayatına dahil olması onun alışıla gelmiş olan yaşantısının dışında bir çok sosyal sorunla karşılaşmasına neden olmaktadır. Bu sorunların ana etkeninin toplumun ataerkil bir yapıya sahip olması ve kadının yıllardır süre gelen anne, ev hanımı ve ücretsiz aile işçisi durumunda olması kadının çalışma hayatına dahil olmasıyla bir çok sorunu beraberinde getirmiştir. Geleneksel yapıdan sıyrılarak yeni bir yaşama dahil olan veya olmakta kalan kadın 2 hayat arasında koşuşturmaca yaşamaya başlar, kendine, eşine, evine ve var olan yapının içinde kendi ailesi ve eşinin ailesine zaman ayırmak zorunda kalmaktadır. Bununla birlikte kadın aile içerisinde var olan bireylerle çatışma yaşamaya da başlamaktadır.

Toplumsal olarak çok kabul edilmek istenmeyen çalışan kadın rolü ile kadın iş yaşamında da cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşı karşıya kalmıştır. Kişisel yetenek ya da iş performansına bakılmadan, sadece cinsiyete yani kadın ya da erkek olmasına bakılarak yapılan değerlendirmelerle karşı karşıya kalmıştır. Çalışma yaşamında kadınların böyle bir durumla karşı karşıya kalıp kalmadıklarını ücret artışı, terfi gibi sosyal karşılaştırmalarla gözlemleyebiliriz. Çalışma yaşamına dahil olan kadın daha güçlü, yetenekli ve başarılı kadın olarak değerlendirilmesinin yanında; ailesine ve çocuklarına zaman ayıramayan anne olarak da anılmaktadır. Bu durumda da kadını “öteki”leştirmektedir. Kadın emeğinin karşılığı olan ücretin erkeğinkinden daha düşük olduğu olgusu doğal bir durum olarak kabul edilmektedir. Kadınlara uygun olduğu düşünülen bazı mesleklerde dahi kadınlara yönelik ayrımcılıkların yanında kadının “annelik vasfı” kadının iş yaşamında ilerlemesine engel olmaktadır. (Türel , Dolmacı 2013 : 86-87)

Kadınların çalışma yaşamına dahil olmasıyla beraber ortaya çıkan sorunlardan biri rol karmaşasıdır. Geleneksel rol kavramı içerisinde çalışma hayatına dahil olan kadına bu yeni hayat ekonomik özgürlük, yeni bir sosyal çevre sunmasının yanında öz güven kazandırarak kişisel olarak kendini gelişiminin önünü açmıştır. Geleneksel toplumsal yapı içerisinde çalışma hayatına dahil olan kadının sorunlarla karşılaşmaması imkansız gibi görünmektedir. Kadının kendine çalışan kadın rolünü üstlenmesinden sonra bu durumun karmaşık hale gelmesini sağlayan başka bir durum ise evlilik ve çocuk sahibi olmaktır. (Erkek , Karagöz 2009 : 17)

Çalışma hayatına dahil olarak yeni bir yaşam içine giren kadın toplum içerisindeki statülerinin farklılaşmasının yanında çalışma hayatındaki yerlerini de kabul ettirmeye başlamışlardır. Fakat kadınların yeni yaşamda yer alması olumsuz bakış açılarına maruz kalmalarına da neden olmuştur. Çalışan kadın kendisi, eşi ve çocuğuyla ilgilenmesiyle geleneksel geniş aile yapısından sıyrılmış ve bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı ister istemez azalmıştır. Buda toplumsal olarak çokta istenen bir durum gibi gözükmemektedir. (Acar 2017 : 59)

### **2.5.10 Psikolojik Sorunlar**

Çalışma hayatına dahil olan kadının hedefi kariyerinde ilerlemek olup bunun yanında toplumsal cinsiyet rollerinin baskısıyla bir çok rollerde üstlenmektedir. Bu rollerin ve onun getirisi olan sorumlulukları üstlenmek zorunda olan kadın “süper kadın olma” durumuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumdan kaynaklı olarak kadın aşırı kaygı, depresyon, panik atak, tükenmişlik sendromu gibi psikolojik sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Tüm bu sorun ve sorumluluklarla başa çıkmaya çalışan kadın destek göremediği zaman yükün altında ezilmektedir. Kadınlar kariyer yapma sürecinde inançsızlık, özgüven eksikliği, öğrenilmiş çaresizlik vb. nedenlerle kendilerini engellemektedirler. Bu durumda kadının üst yönetim seviyesine çıkamamasına neden olmaktadır. (Acuner 2019)

Kişinin kendi kendine koyduğu engellerde çalışma hayatında önemli bir sorundur. Kadının hayatında biçilmiş olan rol, sahip olduğu statüsüne ilişkin tutum ve inançlar, kadının toplum içinde kendisinin nerede olduğunu bilememesi, toplumsal değer ve ön yargılarla kadının konumu belirlenmeye çalışmanın yanında kadınlara yapılan negatif ayrımcılıkların ve negatif önyargıların kabul ettirilmeye

çalışılmasıdır. (Demirel 2011: 76) Bunun yanında öz güven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememek, sistemi değiştiremeyeceğine duyduğu inanç, kariyerde yükselmenin getirilerini göze alamamak ve kadınlara karşı toplumsal olarak var olan ön yargıları kabul etme kişinin kendi kendine koyduğu ve kendine itiraf edemediği engellerdir.

Modern çağın kadının durumu olarak “Süper Anne Sendromu” kabul edilmektedir. Bu sendrom cinsel istekte azalma, halsizlik, konsantrasyon güçlüğü, çarpıntı, migren, depresyon, gibi bir çok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu sendromun baş gösterdiği kişiler; hırslı, mükemmeliyetçi, çalışkan ve eğitilmiş olmaktadır. Erkeklerle eşit eğitimi alan kadın kariyer beklentisi içerisindedir. İş hayatında mükemmellik, hırs ve düzenin yürütülmesi bu sendromun en belirgin özellikleridir. Performans kaygısının yanında, hem çalışarak hem de evdeki işlerini ve anne olma hissiyle asla bitmeyecekmiş bir enerji ile çabalaması sonunda tükenmişlik sendromu yaşaması kaçınılmaz olmaktadır. (Gündüz, Şafak 2017 : 82-83)

Kadın çalışma hayatına dahil olmasıyla birlikte üstlenmiş olduğu çoklu rol ve bu rolleri tam anlamıyla gerçekleştiremediği düşüncesinde olmasından dolayı tükenmişlik sendromu yaşamaktadır. Bu durumu yaşayan kadınların iş ve aile hayatında önemli derecede değişiklik olmaktadır. İş hayatında bu kişiler işlerini umursamazlar, motivasyonların da önemli bir düşüş, daha fazla iş yapmak ya da başarılı olmak için çaba sarf etmemektedirler. Aile hayatlarında yorgun, bitkin, duygusal olarak çöküntü içinde ve ailesine zaman ayıramayacak bir durumdadırlar.

Çalışma hayatında daha çok kadınların karşılaştığı diğer bir sorun ise cinsel tacizdir. Bu durum karşı cins tarafından yapılan her türlü hoş gitmeyen rahatsızlık veren devamlılık arz eden sözel ya da fiziksel tutum ve davranışlar bütünü olarak kabul edilir. Bu durum bireylerin iş tatminlerini ve mesleki performanslarını olumsuz etkilemektedir.

Psikolojik taciz olayına baktığımızda ise yöneticiden iş arkadaşları ya da alt kademedeki çalışan bireyler tarafından birbirlerini örgütlemeleri sonucu karşı cephe oluşturmaları olarak tanımlanabilmektedir. (Acuner 2019 : 36-38) Çalışma hayatında

kadınlar yaşamış olduğu psikolojik tacizi ve baskıyı ya kabul edip o iş yerinde çalışmaya devam etmekte ya da işten ayrılarak başka bir iş aramaktadırlar.

Kadının maruz kaldığı psikolojik taciz yani mobingin mağduru açısından nedenleri incelendiğinde; üretken, işini çok iyi yapan, zeki ve başarılı insanlar olduğu ortaya çıkmaktadır. Pasif karakterdeki kişiler hiçbir zaman mobinge maruz kalmamaktadır. Yalnız kişiler yani işyerinde erkeklerin arasındaki kadın, diğerlerinden farklı olan farklı düşünen kişiler, başarılı olan kişiler ve iş yerine yeni gelen kişiler psikolojik tacize uğraya bilmektedirler. Psikolojik tacizin psikolojik olarak hassas kadınlar üzerinde yaratabileceği durum ‘travma sonrası stres bozukluğu’ dur. (Göktürk , Bulut 2012 : 53-56) Bu durum kadınların iş yaşamında karşılaşılabileceği geleneksel toplum yaşamından sıyrılıp çalışma yaşamına girmesiyle ortaya çıkan bir sorun olarak düşünülebilmektedir.

Kadının aile hayatının dışında iş hayatını değerlendirildiğinde kadın denge sağlamak için savaşlar vermekte bunun dışında aile hayatına ağırlık verdiği durumda iş hayatında ikinci sınıf çalışan olduğunu hissetmektedir. İş hayatına ağırlık verdiğinde de aile hayatındaki rolünden ödün verdiği düşüncesi içerisinde çöküntü yaşamaktadır. Bu durum kadının psikolojisini etkilemesinin dışında çalışma hayatından ya tamamen ayrılmasına ya da daha az zamanlı şekilde çalışmasına neden olmaktadır (Çelik 2017 : 8-10) Üstlenilen İkili rol yani çoklu rol durumu “aile içi rol ve mesleki rol çatışması” olarak ifade edilmiş sonraki dönemlerde literatürde bu ifade “iş aile çatışması” şeklinde bir anlam kazanmıştır. İki rol arasında denge sağlayamayan kadın bu roller arasında çatışma yaşamaktadır. Bu durum kişinin psikolojisinde önemli bir etki yapmaktadır. (Arslan 2012 :100-103)

Toplumun kadınlarla ilgili olarak önyargılarının olması, bunun yanında kadınların yapısal olarak duygusal olması ve kadınların yönetici vasfına sahip olunmadığı düşüncesinde olmaları kadınların üst yönetici olarak tercih edilmemelerine neden olmaktadır. (Çıkmaz 2010 : 29-30) Bu durumun dışında kadınlar, kadın yöneticilerin erkek tutumları benimseyerek kadınların rekabet etme şansını bertaraf etmektedir. Bu durum “Kraliçe Arı Sendromu” olarak anılmaktadır. Kadınlar örgütün en üstünde tek ve en iyi olmak için hemcinslerine bile zarar verecek durum da olabilmektedirler. (Durmaz, Şerife 2016 : 53)



## 2.6 Evlilik Kurumu Ve Çeşitli Sebeplerle Sona Ermesi Durumu Ve Yaşanan Sorunlar

### 2.6.1 Evliliği Sona Erdiren Durumlar

Toplumsal ve hukuki bazı kural ve ilkelerin varlığı neticesinde, toplumdaki her çeşit bireyin, her koşulda yasal olarak evlilik birliğini kurması ya da sürdürmesi mümkün değildir. Çok çeşitli sebeplerle, evlilik birliğinin kurulmasına ilişkin atılan adımlar sona ermesi ile sonlanabilmektedir. Evlilik birliğinin söz konusu sona erme biçimleri şu şekilde sıralanabilir:

- Evliliğin eşlerden birinin ölümü, gaipliği veya cinsiyet değiştirmesi ile sona ermesi
- Evlenmenin yokluğu durumu
- Evlenmenin geçersizliği durumu
- Boşanma

*Evliliğin Eşlerden Birinin Ölümü, Gaipliği veya Cinsiyet Değiştirmesi ile Sona Ermesi;* Bu durum eşlerden birinin ölümü ile ortaya çıkan evlilik birliğinin sonlanma durumudur. Eşlerden birinin ölümü ile hiçbir yasal işlem yapılmaksızın evlilik birliği sona ermektedir. Medenî Kanun m. 32/1' e göre, “ölüm tehlikesi içinde kaybolan veya kendisinden uzun zamandan beri haber alınamayan bir kimsenin ölümü hakkında kuvvetli olasılık varsa, hakları bu ölüme bağlı olanların başvurusu üzerine mahkeme bu kişinin gaipliğine karar verebilir. “Gaip evli ise bu kişi hakkında verilen gaiplik kararı evliliği kendiliğinden sona erdirmez. Eşin gaiplik başvurusu ile birlikte veya gaiplik kararından sonra evliliğin feshi davası açması gerekir. Gaibin eşi medenî durum itibariyle evli gözükmemekte ve ayrıca bu evliliğin mahkeme kararıyla feshi gerekmektedir. Evli kişilerin cinsiyet değiştirmesi Medeni Kanuna göre (md. 40) mümkün değildir. Ancak böyle bir durum ortaya çıktığında evlilik kendiliğinden sonlanmış sayılmaktadır.

*Evlenmenin yokluğu durumu;* Bu durum, evliliğin aynı cinsiyetten kişiler arasında yapılması, resmi memur önünde gerçekleşmemesi ve eşlerden birinin evlenme yönünde olumlu ifade kullanmaması hallerinde ortaya çıkmaktadır.

*Evlenmenin geçersizliği durumu;* Evlilik söz konusu olduğunda, butlan olarak adlandırılan bu durum, evliliğin hakim kararı ile iptal edilmesi anlamına gelmektedir. Daha açık bir ifadeyle, şekil olarak gerçekleşmiş bir evliliğin, sonradan ortadan kalkması gereken bazı eksikliklerin bulunması anlamına gelmektedir. Söz konusu durumda, evlilik ilişkisi mevcuttur ancak, kanunun taraflar ya da onların iradelerinde aradığı durumlardan bazıları gerçekleşmemiştir. Butlan ile sakatlanmış bir evlilik yalnızca hakim kararı ile ortadan kalkabilir ve sonuçları yalnızca ileriye dönüktür.

*Boşanma;* zaman içerisinde bireyler çeşitli sebeplerden dolayı evlilik birliğini sürdüremez hale gelebilmektedir. Bunun sonucunda ortaya çıkan sona erdirme iradesi tek başına yeterli olmayıp, hakimin de buna karar vermesi gerekmektedir. Daha açık bir ifadeyle, eşler hayattayken ve butlan durumunun olmaması neticesinde hakim kararıyla evliliğin sonlandırılmasına boşanma denilmektedir. Türk Medeni Kanunu'nda boşanma sebepleri, özel sebepler ve genel sebepler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Türk hukuk doktrininde ise boşanma sebepleri, mutlak ve nispi boşanma sebepleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Mutlak boşanma sebeplerine bakarsak eğer;

- Eşlerden birinin evlenme sırasında evli bulunması,
- Ayırt etme gücünden yoksun bulunması,
- Akıl hastalığı,
- Eşler arasında evlenmeye engel olacak derecede hısımlığın bulunması.

Nisbi boşanma sebeplerine bakarsak eğer;

- Ayırt etme gücünden geçici yoksunluk,
- Yanılma,
- Aldatma,
- Korkutma dır,

Mutlak boşanma sebeplerinde kanunda belirlenen sebebin ispatı halinde diğer eş için ortak hayatın çekilmez hale gelip gelmediği araştırılmazken, nisbi boşanma sebeplerinde boşanmaya sebep olan olgunun yanında ortak hayatın çekilmez hale gelip gelmediği de araştırılmaktadır.

Medeni Kanuna göre boşanmanın sebeplerine baktığımızda ise;

- Zina,
- Hayata kast, pek kötü muamele veya onur kırıcı davranış,
- Suç işleme ve haysiyetsiz hayat sürme,
- Terk,
- Akıl hastalığı,
- Evlilik birliğinin temelinden sarsılması,
- Eşlerin boşanma konusunda anlaşmaları,
- Ortak hayatın yeniden kurulamaması,

gibi nedenler boşanmanın sebeplerini oluşturmaktadır.

### **2.6.2 Boşanmış Kadın Ve Toplumsal Dul Algısı**

Boşanma olgusu aile birliğini sonlandıran bir karar olup toplumsal bir durumdur. Boşanma yasalarla yapılmış olan evlilik birliğinin eşlerin tekrardan evlenebilecekleri duruma hukuki kararlarla gelen ve yasalar çerçevesinde sonlandırılan bir olgudur. Eşlerin hayattayken evlilik ilişkilerinin mahkemenin vereceği kararlarla sonlandırılması kadın ve erkek arasında var olan yasal cinsel ve duygusal bağların bitirilmesi durumudur. Boşanma olgusu sadece bireyleri etkilememekte bireylerin yakın çevrelerini etkilemekte olup aile birliğinin bozulmasına ailelerin dağılmasına neden olan bir süreçtir. Bu olgunun sonuçları ve nedenleri tamamen bireylere toplumlara, zamana göre değişiklik göstermektedir. Boşanma aile birliği kadar eski tarihlere dayanmaktadır. (Uğur 2014 : 294-295)

Türk dil kurumunun yapmış olduğu tanıma bakıldığında “**dul**” kavramıyla eşi ölmüş veya eşinden boşanmış kadın veya erkek ifade edilmiştir. Toplumunda gerek boşanmış gerekse eşi ölen kadınlarla ilgili olarak ifade edilen kelime dul kavramıdır. Eskiden eşinden boşanan veya eşi ölen kadının nüfus cüzdanında medeni hali kısmında “**dul**” ifadesi yer almakta idi. Yeni medeni kanun ile bu ifade kaldırılarak, yerini bekâr ifadesi almıştır. Kimlikte ifade edilmeye çalışılan bu sıfat değiştirilmiş olsa da toplum içinde eşi ölen veya eşinden boşanan kadın, dul kadın olarak algılanmakta ve ifade edilmektedir.

Toplum ve ataerkil yapının oluşturmuş olduğu baskı “bu evden gelinlikle çıkıyorsun, ancak kefeninle girersin “ düşüncesinin yıllardır empoze edildiği

bilinmekte olup kadınlar mutsuz oldukları evlilikleri sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Toplumun oluşturmuş olduğu tüm bu baskılarla boşanmış/ dul olan kadınlar kendilerini toplumdan soyutlayarak yalnızlık duygusu ile baş başa kalmaktadır. Toplumda oluşturulan bu baskılar kadınların dışlanmasına bunun yanında psikolojik olarak kadınları önemli derecede etkilediği gözlemlenmektedir. Toplumun dul kadın üzerinde oluşturmuş olduğu baskı bireyleri medeni durumlarını gizlemek zorunda bırakmaktadır. Genç yaşta eşinden ayrılmış ya da eşi ölmüş kadın toplum tarafından dul kavramı içerisinde yer almakta çalışması sorun olmakta, erkek iş arkadaşları sorun olmakta ve bunun yanında insanlar farklı davranmaktadır.

### **2.6.3 Evliliğin Sona Ermesinden Sonra Yaşanan Sorunlar**

Evliliğin sona ermesinin neden olduğu sorunlar ve getirdiği sorumluluklar, bireyler için zor bir durum olurken bu durum özellikle boşanmış kadınları etkilemekte ve boşanmış kadınlar yalnız yaşamının yanı sıra sosyal yaşamda ve çalışma yaşamında bu durumdan diğer cinse göre daha fazla etkilenmektedir. (Uğur 2014 : 294-295)

Türk toplumunda boşanma, bireyler arasında bir çözüm yolu olarak görülse bile toplum içerisinde pek hoş karşılanmayan bir durumdur. Boşanmış kadınla ilgili genellikle dul kavramı kullanımı daha yaygın olup toplumun ön yargıları artan boşanmalara rağmen devam etmektedir. Ön yargılar zamanla azalmış olsa bile dul kadın algısı kadınları rahatsız etmekte ve kadınlar kendi davranışlarını sınırlamak zorunda kalmaktadırlar. Boşanmış bireylere sosyal çevreleri, aile ve arkadaşları farklı yaklaşım sergilemektedirler. Geleneksel toplumlarda boşanma bir tabu olarak kabul edilmekte olup, olumsuz yaklaşımlara maruz kalıp, toplumda bir yer edinmeleri zorlaşabilmektedir.

Evliliği sona eren kadınların toplumdaki sosyal ilişkilerine bakıldığında bu durumla karşı karşıya kalan kadınlar kendileri gibi boşanmış kadınlarla arkadaşlık kurmakta ve eşi ölmüş olan kadınlar da kendi gibi eşi ölmüş kadınlarla ilişki kurmaktadır. Toplumsal olarak boşanmış kadın ve eşi ölmüş bir kadınla arkadaşlık kurmak problemlere yol açacağı inancının olması ve evli olan kadına örnek olacak olup aile bütünlüğünü bozabileceği inancı vardır. Toplumun bu yapısı boşanmış veya

eşi vefat etmiş olan kadın( Dul Kadın ) evli olan kadınlar ve onların aileleri tarafından tehdit olarak algılanmasına neden olmaktadır.

Kadınlar boşanma süreci içerisinde evlilikleri ile ilgili hayallerinden, beklentilerinden, umutlarından uzaklaşıp evli olduğu insana karşı güven duygularını yitirmeye başlamaktadır. Boşanma durumu kadında öfke, incinme, suçlama, utanç gibi duyguları doğuracaktır. Eşler hukuki olarak boşandıktan sonra mülk ve mal paylaşım içerisine girmektedirler. Çocuğu olan çiftler boşanma sonrasında anne baba rollerinin devam edeceği bilincinde olmaları bu durumu daha çabuk atlatılmasına katkı sağlamakta olup en sorunlu geçen süreçte bu süreçtir denilebilir. Kadınlar sosyal bir varlık olduğu için boşanma sonrasında sosyal bir çevre yapma aşamasına geçerek kendilerini yalnız hissetmenin dışında kendini özgür ve kendine yetebileceği bir psikolojiye bürünmeye başlayacaktır. (Duman 2018 : 157-159)

Çiftler boşanmadan sonra kendi aralarında yoğun bir çatışma yaşamakta olup çocuk var ise eğer anne baba olduklarının ve ilişkilerinin devam ettiğinin bilincinde olmaları gerekmektedir. Çocukla ilgili ortak kararlar vermek, çocuğun eğitim ve sağlık durumuyla ilgilenmek, maddi kaynaklar sağlamak eşlerin anne baba olarak en ilk görevleri olmakta olup ebeveynlik ilişkisinin ömür boyu devam edeceğinin bilincinde olup ilişkilerini ona göre şekillendirmeleri gerekmektedir. (Duman 2018 : 159)

Eşi vefat eden veya boşanan kadınların en büyük endişesi çocuğu varsa eğer çocuğunun durumunun ne olacağıdır. Boşanma kararı alan kadınlar bu durumu ailelerin nasıl karşılayacağı tedirginliği ve endişesini yaşamaktadırlar. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadınlarda insanlar ne der düşüncesi ağır basmaktadır. Evliliği sona ermiş kadınların bu durumdan sonra en büyük sorunlarından biri ekonomik sıkıntı olmaktadır. Evliliği süresince evi dışında herhangi bir işte çalışmamış olan kadın ekonomik olarak çok büyük bir sorun yaşamaktadır. Evliliği sona eren kadınların toplumsal olarak bakış açıları değişmektedir. Bu durum boşanmış olan kadın için daha olumsuz bir durum oluşturmaktadır. Babasının evine sığınmak zorunda olan kadın için ailenin destek vermemesi kadın için çok daha zor bir durum olmaktadır. Ekonomik olarak eşinin ölümü veya boşanmadan etkilenen kadın iş bulma arayışı içerisine girmekte ya da evde iş alarak geçimini sağlamaya

çalışmaktadır. Evliliği sona ermiş olan kadınlar birçok duygu durumu yaşamaktadır. Bunlara baktığımızda; yalnızlık, çaresizlik, kararsızlık, güvensizlik, kendini boşlukta hissetme, sorumlulukların ağır gelmesi, isyan ve sevgisizliktir. Boşanmış kadınlar bu hislerin dışında; değersizlik, karşı cinse karşı olumsuz duygular, kendine veya çocuğuna karşı suçluluk hissi ve eziklik hissetmektedirler.

Evliliği sona ermiş kadınların en çok karşılaştığı sorunlara baktığımızda; ailesi ile ilgili sorunlar, sağlık sorunları, psikolojik sorunlar, toplumda yeniden değer kazanma çabası içine girme, ekonomik sorunlar, yeniden evlenme sorunu ve bu konudaki yapılan baskıdır. Eşinden boşanmış olan kadınlar eşi ölmüş kadınlara oranla daha fazla sorun yaşamaktadır. Buna boşandığı eşiyle yaşadığı iletişim sorunları, çocuğu ile ilgili iletişim sorunları sahip olduğu hak ve hukukunu koruyamama sorunu, mahkemenin tayin ettiği nafakanın çocuğunun masraflarını karşılayamaması, babanın verdiği parayla çocuk yetiştirmenin sorumluluğunu üzerinden attığı düşüncesi eşlik etmektedir. Çevrenin baskısı ve ekonomik sorunlarla kadınlar uğraşırken birde toplumun dul tabiri ile farklı bir sınıf olarak kabul edilen kadınlar bununla beraber erkeklerin tacizine de uğramaktadırlar. Boşanmış kadınlarla ilgili “gayri meşru çeşitli ilişkilere girmeye açık ve istekli” olma damgalaması ailenin kişi üzerinde baskısını da artırmaktadır. Bu baskılar ailelerin yaşamış olduğu korkuların dışında toplumsal baskılardan kaynaklıda olmaktadır. Evliliği sona ermiş çalışan kadınlara bakıldığında kendi ayakları üzerinde duran birey olduğu için çevre ile çok fazla sorun yaşamamakta ve aile baskısı görmezler. Fakat toplumdan dışlanmakta ve boşanmış kadınların normal iş arkadaşı bile olsa farklı algılanmaktadır. (Can , Aksu 2016 : 894-900)

Evliliği son bulan kadınlar artık davranışlarında ölçülü olmaya çalışmakta olup, kadın erkek karışık toplantı veya yemeklere katılmak istememekte, giyim ve kuşamlarına daha fazla dikkat etme durumunda kalmakta, eve geç saatlerde gelmekten çekinmekte, kendileri gibi boşanmış eşi ölmüş ya da bekar kadınlarla bir sosyal ortam sağlama çabası içerisine girmektedir. Evliliği sona eren kadınlar toplum tarafından dedikoduya maruz kalmamak için evliyken yaptığı sosyal aktiviteleri sınırlandırmakta, kılık kıyafet konusunda daha hassas ve tutucu davranabilmektedir. Toplum tarafından olumsuz eleştirilere maruz kalmamak için sosyal çevrelerini kendilerinin sınırlandırmaktadırlar. Kadın bunları yaparken kendi etrafına bir duvar

örme çabası içerisinde de girmiştir. Toplumdan bağımsız yaşanamayacağını da bildikleri için kadınlar toplumun değer kalıpları içerisinde yer almaya çalışmışlardır.

Evliliği sona eren kadınlar, çocuğu varsa hem çocuğuna bakmak hem de çalışma zorunda olması yoksulluktan kadınların daha fazla etkilendiğinin kanıtıdır. Eşi vefat eden kadınlar arasında temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorluk çeken, sosyal kuruluşlarına dahil olmayan ve aylık gelir almayan kişilere devlet nakti yardım yapmaktadır. Devletin eşini kaybetmiş olan kadınlara; dul maaşı, yetim aylığı, Sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları tarafından verilen yardımlar, belediyelerden talep edilecek ayni ve nakti yardımlar, Sivil toplum kuruluşları yardımları, ölüm aylığı, Vakıflar Genel Müdürlüğü muhtaçlık yardımları gibi destekleri mevcuttur.

Evliliği sona erdiren durumlardan en çok rastlanılan boşanma eylemidir. Boşanmış kadınlar boşanma sonrasında yaşamış olduğu sorunlardan ve dul algısından dolayı dezavantajlı durumda olmakta ve çocuğu olan kadınlar kendilerini çocuklarına adamaktadırlar. Çocuklarını büyütürken artan ihtiyaçlarından dolayı ekonomik kaygı yaşamaktadırlar. Boşanma sonrasında arkadaş ve aile ilişkilerini yeniden yapılandırmaya çalışmaktadırlar. Toplumun boşanmış kadına karşı tutumu onu suçlar nitelikte olup bu durum kadının başarısızlığı olarak kabul edilmektedir. Ailelerin bu tutumları eğitim düzeyi ve mesleki statüye göre değişiklik göstermekte olup bunun yanında da geleneksel ve korumacı tavrının azalıp çoğalmasını da etkilemektedir.

Boşanmış kadınların psikolojileri incelendiğinde; mutlu evlilikleri olan çiftleri kıskanma, boşanmadan sonra eski arkadaşlarla ilişkilerini sonlandırma eğilimi, çocuğuna baba eksikliği hissettirmeme düşüncesi, insanların kendisi ile ilgili dedikodu yapacağı endişesi, bekar ve genç bir anne olarak toplumda tehlikeli olarak görüldüğü düşüncesi, sosyal çevrelerinde özellikle erkeklerle ilişki kurmaktan çekilme eğilimi göstermişlerdir.

Evliliği sona eren kadınların evlilik konusundaki tutumları yaşa ve cinsiyete bağlı olarak da farklılıklar göstermektedir. Orta yaşlarda yeniden evlenme eğilimi gösterilmesiyle beraber yaşlı kadınlarda yeniden evlilik oranlarının çok daha düşük olduğu gösterilmektedir. Yaş faktörü yeniden evlilikler üzerinde etkili olduğu ve yeniden evlenecek olan kişilerin seçimleri daha mantıklı olacaktır. Kadınların 40 lı

yaşlardan sonra yeni bir iş bulmaları zor olmakta bunun yanında yalnızlık kaygısı yaşamaya başlamaktadırlar. (Uğur 2014 : 297-300)

Boşanmış/dul kadınların hissettikleri yalnızlık duygusu daha baskındır. Eşi ölene ve çocuklarından ayrılan kadınlar yoğun bir şekilde yalnızlık duygusu yaşamaktadır. Toplumumuzda genç yaşta dul kalan kadınlar tekrar evlenmek yerine genel itibariyle çocuklarını büyütüp çocuklar evlendiğinde de yaşlılığını yalnız geçirmeyi tercih etmektedir. Eşi ölen kadınlara genel itibariyle en büyük destek ailesi tarafından verilmektedir. Evliliği sona eren kadınlar ailelerini sığınacakları ilk liman olarak görmektedirler. Toplumumuzda eşi ölen kadın genç ise hemen tekrar evlenmesi ile ilgili baskı yapmaktadırlar. (Seçen 2017 : 50-52) Boşanma sonrasında kadınlar kendi aileleriyle yaşamak yerine ayrı bir ev tutarak çocuklarıyla veya tek başlarına yaşamayı tercih etmektedirler. Bu durum evliyken veya evli değilken yaşadıkları hayattan daha bağımsız bir hayat sürmelerine olanak sağlamaktadır (Uğur 2014 : 310)



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. EVLİLİĞİ SONA ERMİŞ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ SORUNLARI VE ÖRNEK BİR UYGULAMA

#### 3.1 Araştırmanın Amacı Ve Önemi

Evliliği sona ermiş çalışan kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları araştırmak için yapılmış bir çalışmadır. Evliliği sonlanan kadınların çalışma hayatına bu durum gerçekleşikten sonra mı gerçekleşmeden öncemi girdiği ile ilgili ve toplumdaki “Dul Kadın” algısının çalışma yaşamında ne gibi sorunlara neden olduğunu inceleme amacı taşımaktadır. “Dul Kadın” kavramının kişinin sosyal hayatını iş hayatını ve psikolojisini nasıl etkilediği ve bu durumun çalışma hayatında ne gibi etkiler yarattığıyla ilgili bilgiler ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

#### 3.2 Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu, evliliği sona eren kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların araştırılması, karşılaşılan sorunların psikolojik etkileri, evliliklerinin sona ermesinden sonra sosyal yaşamda karşılaşılan durumlar bağlamında verilerin toplanması ve analizleri temel araştırma konusu olarak belirlenmiştir.

#### 3.3 Araştırmanın Yöntemi

Evliliği Sona Eren kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları üzerine literatür taraması yapılmış ve elde edilen veriler çerçevesinde uygulamaya yönelik hazırlanan anket ile alan araştırması yapılmıştır. Evliliği sona eren ve çalışan 93 kişi ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiş, doldurulan anketlerin ön incelemesinden sonra SPSS paket programına aktarılmış, Ki Kare, T Testi ve betimleyici Analizi yapılmıştır.

Evliliğin sona ermesi değişkeni ile diğer bazı değişkenler arasında iki değişkenli ki-kare analizi (bağımsızlık analizi) yapılmıştır. “Ki kare bağımsızlık

analizi, araştırmada yer alan iki değişken arasında ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılır. Diğer ilişkisel analizlerden farklı olarak iki değişkenli analiz, ilişki kurulan değişkenlere ait verilerin her ikisi de sınıflama veya sıralama türünde veriler olabilir.” (Gürbüz , Şahin 2017 : 250)

Ayrıca kadının çalıştığı sektörden kaynaklı kazanım ve yaşadığı sorunların tespiti bağlamında bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. “Bağımsız gruplar t testi birbirinden bağımsız iki örneklemin aynı değişkene ilişkin ortalamaları karşılaştırılarak, ortalamalar arasındaki farkın belirli bir anlamlılık oranında önemli olup olmadığı araştırılır.” (Gürbüz , Şahin 2017 : 230)

### **3.4 Araştırmanın Hipotezleri**

H1: Evliliğin sona erme şekli ile Evli iken bir işte çalışma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Çalışılan sektör ile Evliliğin sona erme şekli arasında anlamlı bir fark vardır.

H3: Evliliğin sona erme şekli ile evlilikten kalan maddi kazanımlar arasında anlamlı bir fark vardır.

H4: Evliliğin sona erme şekli ile iş yaşamına girme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Evliliğin sona erme şekli ile yeniden evlenmeyi isteme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6. Kadınların çalışma hayatından kazanımları çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H7. Kadınların çalışma hayatından kazanımları evliliklerinin sona erme şekline göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H8: Çalışmadaki amaç, evliliğin sonlanma şekline göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H9: Sosyal yaşamda karşılaşılan sorunlar, evliliğin sona erme şekline göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H10: Çalışma hayatında yaşanan sorunlar, evliliğin sona erme şekline göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H11: Çalışma hayatında yaşanan sorunlar, çalışılan sektöre göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır.

### 3.5 Araştırma Bulguları

#### 3.5.1 Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

**Tablo 16:** Yaş Dağılımı

Yaşınız	Sayı	Oran (%)
18-25	14	15,1
26-35	27	29
36-45	37	39,8
45 ve Üzeri	15	16,1
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kadınların yaş dağılımları incelendiğinde orta yaş grubunun önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir. Bu çalışmaya katılan kadınların %39,8'i 36-45 yaş grubunda, %15,1'i 18-25 yaş grubunda, %16,10'u 45 yaş ve üzeri yaş grubunda, %29'u da 26-35 yaş grubunda kişiler yer almıştır. Veri oluşturan kadınların büyük çoğunluğu orta yaştaki kadınlar olmuştur.

**Tablo 17:** Eğitim Durumu

Eğitim Durumunuz	Sayı	Oran (%)
İlköğretim	18	19,4
Lise	41	44,1
Lisans	30	32,3
Lisans Üstü	4	4,3
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kadınların, eğitim durumlarına göre dağılım sonuçları incelendiğinde görülmektedir ki, kadın çalışanların %44,10'u yani çoğunluğu lise mezunudur. %32,30'u ile ikinci sırayı lisans mezunları almıştır. %19,40'ı ile ilköğretim mezunu kadınlar üçüncü sırayı almaktadır. En düşük oranı ise %4,30'u ile lisansüstü eğitimi mezunu kadınlar almaktadır.

**Tablo 18:** Mesleki Durum

Mesleğiniz	Sayı	Oran (%)
Memur	26	28
İşçi (Kamu)	11	11,8
İşçi (Özel)	42	45,2
Serbest Meslek	14	15,1
Total	93	100

Tablo 18 incelendiğinde araştırmaya katılan kadınların mesleki durumları ile ilgili bilgi vermektedir. Bu verilere bakıldığında; % 45,20'si İşçi(Özel) olarak çalışan kadınlara aittir. İkinci sırayı ise memur kadınlar %28 pay ile almıştır. Serbest meslekte çalışan kadınlar ise %15,10'luk payla üçüncü sırada yer almaktadırlar. İşçi (Kamu) ise %11,80'lik pay ile dördüncü sırada yer almışlardır.

**Tablo 19:** Aylık Ortalama Gelir Durumu

Aylık Ortalama Geliriniz?	Sayı	Oran (%)
1000'den az	4	4,3
1001-2000 TL	15	16,1
2001-3000 TL	57	61,3
3001 ve daha çok	17	18,3
Total	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara ortalama aylık gelirleri ilgili sorulara verilmiş olan cevaplar Tablo 19'da yer almıştır. Alınan cevaplara göre %61,30'luk bir oranla 2001-3000 TL arasında geliri olan kadınların yoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu durumun, asgari ücretin bu ücret aralığında olması payın yüksekliğine etki ettiği yorumu yapılabilir. 3001 TL ve daha fazla maaş alan kadınların payı %18,30'dur. 1001-2000 TL arasında maaş alan kadınlar ise %16,10 payına sahiptir. 1000 TL den az maaş alan kişiler ise %4,30'luk çok daha az bir pay almaktadır.

**Tablo 20:** Sahip Oldukları Çocuk Sayıları

Çocuğunuz Var İse Sayısı	Sayı	Oran (%)
Çocuğum Yok	29	31,2
1 Tane	32	34,4
2 Tane	22	23,7
3 Tane Ve Üstü	10	10,8
Total	93	100

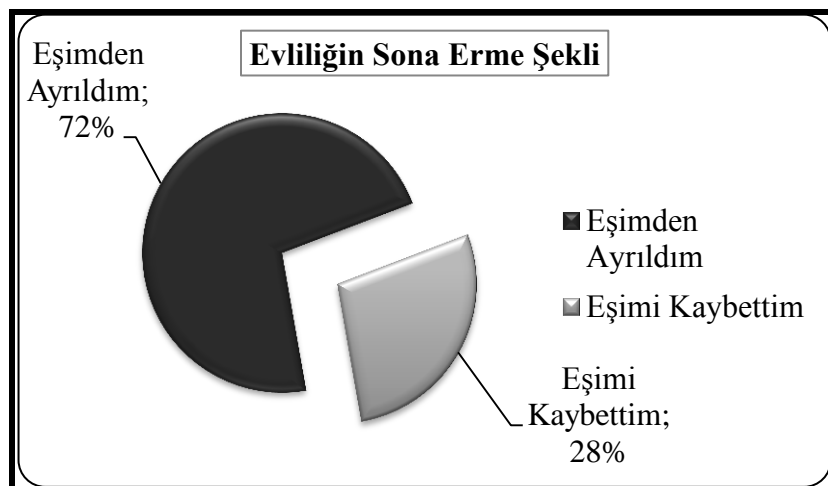
Tablo 20 incelendiğinde, %34,40'lık bir pay ile tek çocuk sahibi kadınların çoğunlukta olduğu görülmektedir. İkinci sırada ise %31,20'lik pay ile çocuk sahibi olmayanlar yer almıştır. %23,70'lik bir payla üçüncü sırayı 2 tane çocuğu olan kadınlar almaktadır. En son sırayı da %10,80'lik payla 3 tane ve üstü çocuğu olanlar almıştır.

**Tablo 21:** Bakmakla Yükümlü Oldukları Kişilerin Dağılımı

Bakmakla Yükümlü Olunan Kişiler	Sayı	Oran (%)
Çocuğum/ Çocuklarım	52	55,9
Ailem	14	15,1
Çocuklarım Ve Ailem	10	10,8
Çocuklarım Ve Eşimin Ailesi	3	3,2
Yok	14	15,1
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kadınların bakmakla yükümlü olduğu kişi dağılımı ile ilgili değerlendirme yapıldığında verilen cevapların %55,90'ı çocuğum/çocuklarım demiştir. %15,10'u bakmakla yükümlü olduğum kimse yoktur demiştir. Ailem diyen kadın oranı %15,10'dur. Çocuklarım ve ailemle diyen kadınların oranı ise %10,80'dir. En son sırayı ise %3,20 ile çocuklarım ve eşimin ailesi diyen kadınlar almıştır.

### 3.5.2 Evliliğin Bitiş Süreci Ve Sonuçlarına İlişkin Bulgular



**Şekil 2:** Evliliklerin Sona Erme Şekli İle İlgili Dağılımı

Araştırmaya katılan kadınların %72 si eşinden ayrılmış ,%28'i de eşini kaybetmiş kadınlar olmuştur. Bu sonuçtan da boşanma oranının yüksek olduğu değerlendirilebilir.

**Tablo 22:** Evliliğin Sona Ermesinden Sonra Geçen Süre

Evliliğin Sona Ermesinden Sonra Geçen Süre	Sayı	Oran (%)
1 Yılden Az	9	9,7
1-2 Yıl	26	28
3-5 Yıl	28	30,1
5 Yıl Ve Üstü	28	30,1
Cevapsız	2	2,2
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

Tablo 22 incelendiğinde evliliklerinin sona ermesinden sonra geçen süreye ilişkin verilerde 3-5 yıl arası diyen kadınlar %30,10'dur. Bu orana eşlik eden 5 yıl ve üstü şeklinde cevap veren kişilerin oranı da %30,10'dur. 1-2 yıl şeklinde cevap veren kadınların oranı %28'dir. Eşinden ayrılmış ya da eşi ölmüş olan kadınların %9,7'si 1 yıldan az süre geçtiği ile ilgili cevabı vermişlerdir. Katılanlardan sadece iki kişi bu soruya cevap vermemiştir.

**Tablo 23:** Evli Kalma Süresi

Evli Kalınan Süre	Sayı	Oran (%)
1 yıldan az	15	16,1
1-5 yıl	28	30,1
6-10 yıl	19	20,4
10 yıl ve üstü	31	33,3
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kadınların evli kalma sürelerine ilişkin yöneltilen sorulara vermiş oldukları cevaplar incelenmiştir. Tablo 23'ten değerlendirme yapıldığında 10 yıl ve üstü evli kalan kadınlar %33,3'tür. Bu durumu ikinci sırada 1-5 yıl evli kalan kadınlar %30,10'luk payla takip etmektedir. 6-10 yıl arasında evli kalan kadınlar ise %20,4'lük payla üçüncü sırada yer almıştır. En son sırayı ise %16,1 ile 1 yıldan az evli kalan kadınlar almışlardır.

**Tablo 24:** Evliliğin Sona Ermesinden Sonra Kalan Maddi Kaynak Durumu

<b>Evliliğin Sona Ermesinden Sonra Eşlerinden Kalan Maddi Kaynaklar</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Nafaka</b>	9	9,7
<b>Maaş</b>	7	7,5
<b>Gayrimenkul (Ev, Araba vs)</b>	12	12,9
<b>Hiçbir şey</b>	65	69,9
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra eşlerinden herhangi bir şey kalıp kalmadığı sorusu yöneltilmiştir. Çok büyük bir payla yani % 69,9 ile hiçbir şey diye cevap vermişlerdir. Gayrimenkul (Ev, Araba Vs) diyen kadınların oranı %12,9'dur. Nafaka alan kadınlar ise %9,7'dir. %7,5 oranıyla maaş aldığını ifade eden kadınlarda sonuncu sırada yer almışlardır. Bu sonuçtan yapılabilecek yorum eşinden hiç bir şey kalmamış olan kadınların çoğu yaşamını devam ettirebilmek için bir işte çalışmak zorunda kalacaktır.

**Tablo 25:** Tekrardan Evlenmeyi İsteme Durum

<b>Tekrardan Evlenmeyi İsteme Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Evet</b>	32	34,4
<b>Hayır</b>	38	40,9
<b>Kararsızım</b>	23	24,7
<b>Total</b>	93	100

Tablo 25'i incelediğimizde tekrar evlenmek isteyip istemediği sorusu sorulan kadınların %40,9'u hayır cevabını, %34,4'ü evet cevabını, %24,7'si ise kararsızım cevabını vermiştir. Genel itibariyle evliliği sona eren kadınların çoğunluğu tekrardan evlenmek istememektedirler.

**Tablo 26:**“Evliliğin Sona Erme Şekli İle Evlilikten Kalan Maddi Kazanımlar Arasında Anlamlı Bir Fark Vardır.” Hipoteziyle İlgili Ki – Kare Analiz Sonuçları

Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir? * Evliliğiniz Sona Erdikten Sonra Eşinizden Size Maddi Herhangi Bir Şey Kaldı Mı? Arasında Anlamlı Fark Durumu			Evliliğiniz Sona Erdikten Sonra Eşinizden Size Maddi Herhangi Bir Şey Kaldı Mı?				
			Nafaka	Maaş	Gayrimenkul (Ev, Araba vs)	Hiçbir şey	Toplam
Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	Eşimden Ayrıldım	Beklenen Değer	6,5	5,0	8,6	46,8	67,0
		% Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	13,4%	1,5%	9,0%	<b>76,1%</b>	100,0%
		% Evliliğiniz Sona Erdikten Sonra Eşinizden Size Maddi Herhangi Bir Şey Kaldı Mı?	100,0%	14,3%	50,0%	78,5%	72,0%
		% Toplam	9,7%	1,1%	6,5%	54,8%	72,0%
		Beklenen Değer	2,5	2,0	3,4	18,2	26,0
	Eşimi Kaybettim	% Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	0,0%	23,1%	23,1%	53,8%	100,0%
		% Evliliğiniz Sona Erdikten Sonra Eşinizden Size Maddi Herhangi Bir Şey Kaldı Mı?	0,0%	85,7%	50,0%	21,5%	28,0%
		% Toplam	0,0%	6,5%	6,5%	15,1%	28,0%
		Beklenen Değer	9,0	7,0	12,0	65,0	93,0
		% Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	9,7%	7,5%	12,9%	69,9%	100,0%
Toplam	% Evliliğiniz Sona Erdikten Sonra Eşinizden Size Maddi Herhangi Bir Şey Kaldı Mı?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	9,7%	7,5%	12,9%	69,9%	100,0%	

$X^2:19,311$ , sd:3,  $p<0,05$

Evliliğin sona erme şekli ile evlilikten kalan maddi kazanımlar arasında anlamlı bir fark olduğu varsayımımız doğrulanmıştır ( $p<0,05$ ). Eşinden ayrılanların yaklaşık %24’ü, Eşini kaybedenlerin ise %46’sı evliliğin sonuçlanması sonrası maddi bir takım kazançlar (nafaka, maaş, gayri menkul vb.) edinmişlerdir. Eşinden



ayrılanların %13,4’ü nafaka alırken, nafaka alanların tamamı eşinden ayrılanlar kadınlardır.

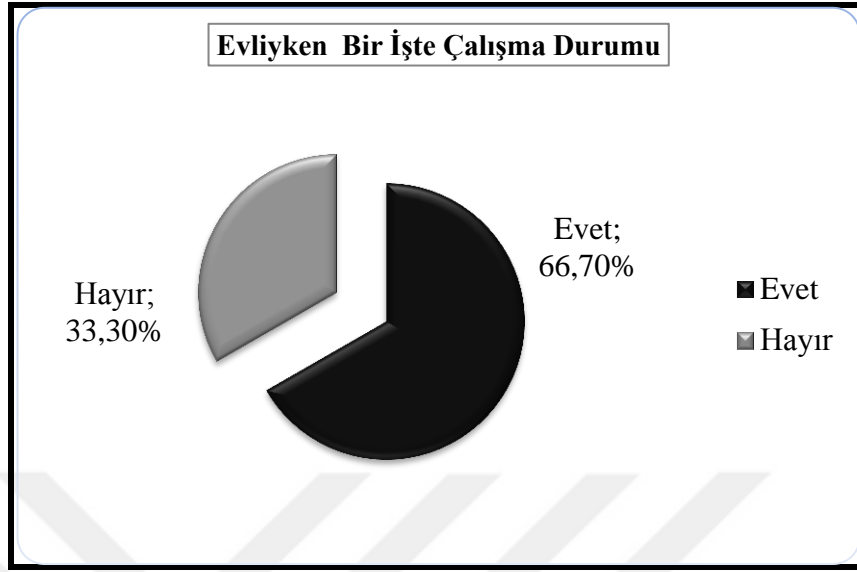
**Tablo 27:**“Evliliğin Sona Erme Şekli İle Yeniden Evlenmeyi İsteme Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.” Hipoteziyle İlgili Ki – Kare Analiz Sonuçları

Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir? * Tekrardan Evlenmeyi Düşünüyor Musunuz? Aralarında Anlamlı Bir İlişkinin Olma Durumu		Tekrardan Evlenmeyi Düşünüyor Musunuz?				
		Evet	Hayır	Kararsızım	Toplam	
Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	Eşimden Ayrıldım	Beklenen Değer	23,1	27,4	16,6	67,0
		% Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	43,3%	34,3%	22,4%	100,0%
		% Tekrardan Evlenmeyi Düşünüyor Musunuz?	90,6%	60,5%	65,2%	72,0%
		% Toplam	31,2%	24,7%	16,1%	72,0%
	Eşimi Kaybettim	Beklenen Değer	8,9	10,6	6,4	26,0
		% Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	11,5%	57,7%	30,8%	100,0%
		% Tekrardan Evlenmeyi Düşünüyor Musunuz?	9,4%	39,5%	34,8%	28,0%
		% Toplam	3,2%	16,1%	8,6%	28,0%
Toplam	Beklenen Değer	32,0	38,0	23,0	93,0	
	% Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	34,4%	40,9%	24,7%	100,0%	
	% Tekrardan Evlenmeyi Düşünüyor Musunuz?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	34,4%	40,9%	24,7%	100,0%	

$X^2:8,520$ ,  $sd:2$ ,  $p<0,05$

“Evliliğin sona erme şekli ile yeniden evlenmeyi isteme arasında anlamlı bir ilişki olduğu” hipotezi doğrulanmıştır ( $p<0,05$ ). Yeniden evlenmeyi düşünen kadınların oranı %31 olarak tespit edilmiştir. Eşinden ayrılanların %43,3’ü yeni bir evlilik yapmayı düşünür iken, yeniden evlenmeyi düşünenlerin yaklaşık %91’i eşinden ayrılan kadınlar olduğu belirlenmiştir. Eşini kaybetme yoluyla evliliği sona eren kadınların %57,7’si yeni bir evlilik düşünmediklerini belirtmişlerdir. Tekrar evliliği düşünenlerin içinde eşini kaybedenlerin oranı ise %11,5 düzeyindedir.

### 3.5.3 Evliliğin Bitiş Süreci Sonuçları ve Çalışmaya İlişkin Bulgular



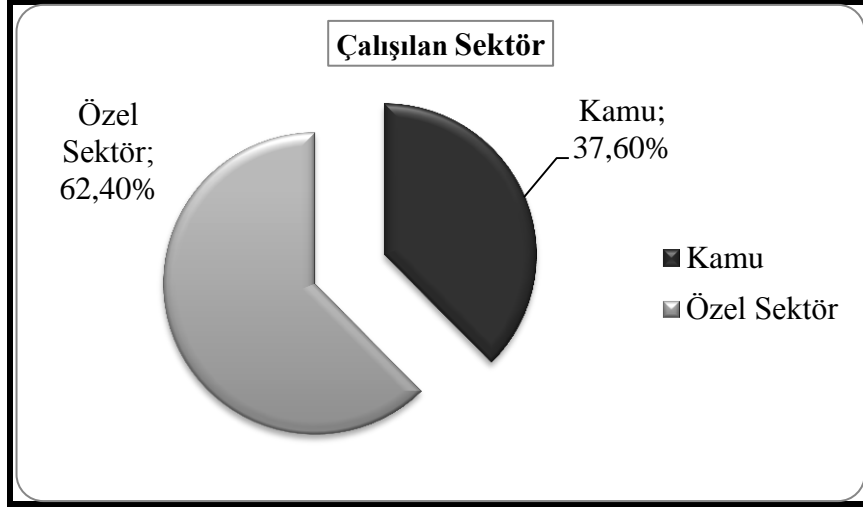
**Şekil 3:** Evliyken Bir İşte Çalışma Durumu

Araştırmaya katılan kadınlara yöneltilen evliyken herhangi bir işte çalışıyor muydun sorusuna verilen cevap %66,70 ile evet, %33,30 ile hayır cevabı olmuştur.

**Tablo 28:** Çalışma Hayatında Bulunma Durumu

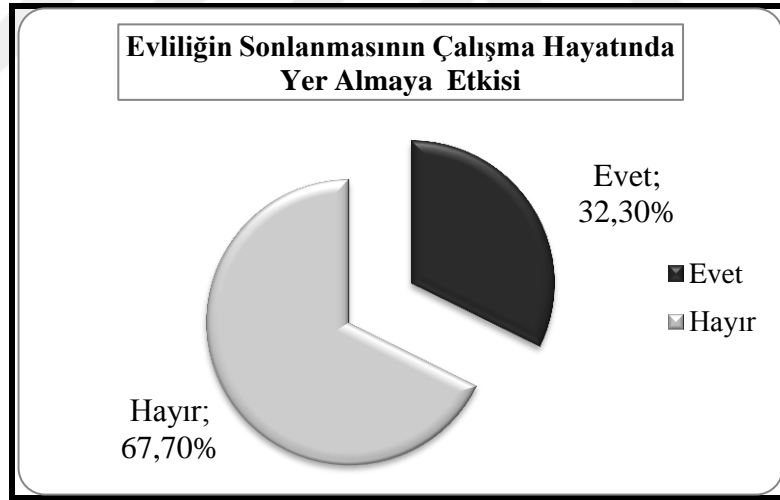
Kaç yıldır çalışıyorsunuz?	Sayı	Oran (%)
1 yıldan az	12	12,9
1-3 yıl	18	19,4
4-5 yıl	14	15,1
5 yıl ve üstü	49	52,7
Total	93	100

Araştırmaya dahil olan kadınların çalışma hayatında yer alıp çalıştıkları sürelerin ne kadar olduğu ile ilgili yönlendirilen sorunun cevaplarına bakıldığında; %52,70'lik pay ile 5 yıl ve üstü birinci sırada yer almıştır. 1-3 yıl arasında çalışanlar %19,40'lık pay ile ikinci sırada yer almışlar. 4-5 yıl arasında çalışanlar %15,10'luk payla üçüncü sırada yer almaktadır. 1 yıldan daha az çalışanlara baktığımızda ise %12,90 lık bir paya sahiptir.



**Şekil 4:** Çalışılan Sektörle İlgili Durumu

Araştırmaya katılan kadınların çalıştıkları sektörün ne olduğu sorulduğunda özel sektör cevabını veren kadınların payı %62,40 iken kamu sektörü diyen kadınların payı %37,60'tır



**Şekil 5:** Evliliğin Sonlanmasının Çalışma Hayatında Yer Almaya Etkisi

Şekil 5 incelendiğinde kadınların evliliğinin sonlanmasının çalışma hayatında yer almasına etkisi olup olmadığı sorusu yöneltmiş olup %67,70'i hayır cevabını vermişlerdir. Evet, cevabını veren kadınların sayısı ise %32,30'dur. Evliliği son bulmuş kadınların çalışma hayatında yer almalarına bir etkisi olmadığı ve evliliği sona ermeden önce çalışma hayatında yer aldıkları sonucuna varılabilir.

**Tablo 29:**“Evliliğin Sona Erme Şekli İle Evliyken Bir İşte Çalışma Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.” Hipoteziyle İlgili Ki – Kare Sonuçları

Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir? * Evliyken Herhangi Bir İşte Çalışıyor Muydunuz? Arasındaki İlişki Durumu		Evliyken Herhangi Bir İşte Çalışıyor Muydunuz?			
		Evet	Hayır	Toplam	
Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	Eşimden Ayrıldım	Beklene Değer	44,7	22,3	67,0
		% Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	65,7%	34,3%	100,0%
		% Evliyken Herhangi Bir İşte Çalışıyor Muydunuz?	71,0%	74,2%	72,0%
		% Toplam	47,3%	24,7%	72,0%
	Eşimi Kaybettim	Beklene Değer	17,3	8,7	26,0
		% Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	69,2%	30,8%	100,0%
		% Evliyken Herhangi Bir İşte Çalışıyor Muydunuz?	29,0%	25,8%	28,0%
		% Toplam	19,4%	8,6%	28,0%
Toplam	Beklene Değer	62,0	31,0	93,0	
	% Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	66,7%	33,3%	100,0%	
	% Evliyken Herhangi Bir İşte Çalışıyor Muydunuz?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	66,7%	33,3%	100,0%	

X<sup>2</sup>:0,107, sd:1, p>0,05

Evliliğin sona erme şekli ile evliyken bir işte çalışma arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu varsayımımız doğrulanmamıştır (p>0,05). Bununla birlikte evliyken bir işte çalışanları %71’i eşinden ayrılmış, %29’u ise eşini kaybetmiştir. Bu oranları çalışan ve ekonomik güvencesi olan kadınların daha yüksek oranda evlilikleri sona ermektedir şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 30:**“Evliliğin Sona Erme Şekli İle İş Yaşamına Girme Arasında Anlamli Bir İlişki Vardır.” Hipoteziyle İlgili Ki-Kare Analiz Sonuçları

Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir? * İş Yaşamına Girmenize Evliliğinizin Sona Ermesi Etkili Oldu Mu? Arasında Anlamli Bir İlişki Durumu			İş Yaşamına Girmenize Evliliğinizin Sona Ermesi Etkili Oldu Mu?		
			Evet	Hayır	Toplam
Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	Eşimden Ayrıldım	Beklenen Değer	21,6	45,4	67,0
		% Evliliğin sona erme şekli nedir?	32,8%	67,2%	100,0 %
		% İş yaşamına girmenize evliliğinizin sona ermesi etkili oldu mu?	73,3%	71,4%	72,0%
		% Toplam	23,7%	48,4%	72,0%
	Eşimi Kaybettim	Beklenen Değer	8,4	17,6	26,0
		% Evliliğin sona erme şekli nedir?	30,8%	69,2%	100,0 %
		%İş yaşamına girmenize evliliğinizin sona ermesi etkili oldu mu?	26,7%	28,6%	28,0%
		% Toplam	8,6%	19,4%	28,0%
Toplam	Beklenen Değer	30,0	63,0	93,0	
	% Evliliğin sona erme şekli nedir?	32,3%	67,7%	100,0 %	
	%İş yaşamına girmenize evliliğinizin sona ermesi etkili oldu mu?	100,0%	100,0%	100,0 %	
	% Toplam	32,3%	67,7%	100,0 %	

$X^2:0,037$ , sd:1,  $p>0,05$

Evliliğin sona erme şekli ile iş yaşamına girme arasında anlamli bir ilişki olduğu varsayımı reddedilmiştir ( $p>0,05$ ). Bununla birlikte eşinden ayrılanların yaklaşık %33’ü, eşini kaybedenlerin ise yaklaşık %31’i ayrılık sonrası çalışma hayatına girmişlerdir. Öte yandan evliliği sona erdikten sonra kadınlardan çalışma hayatına girenlerin %73,3’ü eşinden ayrılan kadınlar iken, % 26,7’si eşini kaybeden kadınlar olduğu görülmektedir.

**Tablo 31:**“Çalışılan Sektör İle Evliliğin Sona Erme Şekli Arasında Anlamlı Bir Fark Vardır.” Hipoteziyle İlgili Ki – Kare Sonuçları

Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir? * Şuan Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz? Arasında Anlamlı Bir Fark Durumu		Şu An Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?			
		Kamu	Özel Sektör	Toplam	
Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	Eşimden Ayrıldım	Beklenen Değer	25,2	41,8	67,0
		% Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	38,8%	61,2%	100,0%
		% Şuan Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	74,3%	70,7%	72,0%
		% Toplam	28,0%	44,1%	72,0%
	Eşimi Kaybettim	Beklenen Değer	9,8	16,2	26,0
		% Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	34,6%	65,4%	100,0%
		% Şuan Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	25,7%	29,3%	28,0%
		% Toplam	9,7%	18,3%	28,0%
Toplam	Beklenen Değer	35,0	58,0	93,0	
	% Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?	37,6%	62,4%	100,0%	
	% Şuan Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	37,6%	62,4%	100,0%	

$X^2:0,140$ ,  $sd:1$ ,  $p>0,05$

Çalışılan sektör ile evliliğin sona erme şekli arasında anlamlı bir fark olduğu hipotezimiz doğrulanmamıştır ( $p>0,05$ ). Tablonun farklı bir okuması yapılacak olursa, kamuda çalışan kadınların %74,3’ü, özel sektörde çalışan kadınların ise yaklaşık %71’i eşinden ayrılmışlardır. Öte yandan eşinden ayrılanların yaklaşık %39’u kamuda, % 61,2’si özel sektörde çalışmaktadırlar.

### 3.5.4 Evliliğin Sona Ermesinden Sonra Çalışmanın Sağladığı Kazanımlara İlişkin Bulgular

**Tablo 32:** Çalışma Hayatında Yer Almanın Özgüveni Olumlu Yönde Etkileme Durumu

Çalışma Hayatında Yer Almanın Özgüveni Olumlu Yönde Etkileme Durumu	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle Katılıyorum	43	46,2
Az Katılıyorum	15	16,1
Kararsızım	4	4,3
Katılmıyorum	15	16,1
Hiç Katılmıyorum	16	17,2
Total	93	100

Evlilikleri sonlanan kadınların çalışma hayatında yer almaları kadınların öz güvenini olumlu yönde etkileyip etkilememesiyle ilgili yöneltilen sorulara; kesinlikle katılıyorum diyen %46,2'dir. Az katılıyorum diyenlerin payı %16,1'dir. Kararsızım yanıtını veren kadınların dağılımı %4,3'tür. %16,1'i katılmıyorum cevabını vermiştir. %17,2'si ise hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. Araştırmaya katılan kadınların verdikleri cevaba göre evliliklerinin sonlanmasından sonra çalışma hayatında yer almaları özgüvenlerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

**Tablo 33:** Çalışma Hayatında Yer Almanın İnsan İlişkilerini Olumlu Yönde Etkileme Durumu

Çalışma Hayatında Yer Almanın İnsan İlişkilerine Olumlu Yönde Etkileme Durumu	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle Katılıyorum	35	37,6
Az Katılıyorum	22	23,7
Kararsızım	5	5,4
Katılmıyorum	19	20,4
Hiç Katılmıyorum	12	12,9
Total	93	100

Tablo 33'teki verilerden yola çıktığımızda evlilikleri sona erdikten sonra kadınların çalışma hayatında yer almalarının insan ilişkilerini olumlu yönde etkileyip etkilemediğiyle ilgili yöneltilen sorulara vermiş oldukları cevaplara bakıldığında: Kadınların %37,6'sı kesinlikle katılıyorum, %23,7'si az katılıyorum, %20,4'ü katılmıyorum, %12,9'u hiç katılmıyorum, %5,4'ü ise kararsızım cevabını vermişlerdir. Verilen cevaplardan yola çıkıldığında evlilikleri sonlandıktan sonra

kadınların çalışma hayatında olmalarının onların insan ilişkilerini olumlu yönde etkilediği çıkarımı yapılabilir.

**Tablo 34:** Çalışma Hayatında Yer Almanın Sosyal Hayatı Olumlu Yönde Etkileme Durumu

<b>Çalışma Hayatında Yer Almanın Sosyal Hayatı Olumlu Yönde Etkileme Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	35	37,6
<b>Az Katılıyorum</b>	14	15,1
<b>Kararsızım</b>	9	9,7
<b>Katılmıyorum</b>	19	20,4
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	16	17,2
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara yöneltilen soruya ilişkin verilen cevapları değerlendirmek gerekmektedir. Evlilikleri sonlandıktan sonra kadınların çalışmalarının onların sosyal hayatlarını olumlu yönde etkileyip etkilemediği ile ilgili soruya verdikleri dağılım Tablo 34’te yer almaktadır. Kesinlikle katılıyorum cevabını %37,6’sı, katılmıyorum cevabını %20,4’ü, hiç katılmıyorum cevabını % 17,2’si, az katılıyorum cevabını %15,1’i, kararsızım cevabını %9,7’si vermiştir. Verilen cevaplarla ilgili olarak kadınların evliliklerinin sonlanmasından sonra çalışma hayatında yer almalarının sosyal hayat üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu çıkarımı yapılabilir.

**Tablo 35:** Çalışma Hayatında Yer Almanın Aile İlişkilerini Olumlu Yönde Etkileme Durumu

<b>Çalışma Hayatında Yer Almanın Aile İlişkilerini Olumlu Yönde Etkileme Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	27	29
<b>Az Katılıyorum</b>	17	18,3
<b>Kararsızım</b>	10	10,8
<b>Katılmıyorum</b>	18	19,4
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	21	22,6
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınların evlilikleri sonlandıktan sonra çalışma hayatında yer almalarının aile ilişkilerini olumlu yönde etkileyip etkilemediğiyle ilgili yöneltilen soruya ilişkin vermiş oldukları cevaplara Tablo 35’ten bakıldığında; %29’u kesinlikle katılıyorum, %22,6’sı hiç katılmıyorum, %19,4’ü katılmıyorum,



%18,3'ü az katılıyorum, %10,8'i kararsızım cevabını vermiştir. Verilen cevaplarla ilgili olarak kadınların evliliklerinin son bulmasından sonra çalışmanın aile ilişkileri üzerinde olumlu etkisinin olduğu çıkarımı yapılabilir.

**Tablo 36:** Çalışma Hayatında Yer Almanın İnsanların Yaklaşımlarını Olumlu Yönde Etkileme Durumu

Çalışma Hayatında Yer Almanın İnsanların Yaklaşımlarını Olumlu Yönde Etkileme Durumu	Sayı	Oran (%)
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	21	22,6
<b>Az Katılıyorum</b>	6	6,5
<b>Kararsızım</b>	12	12,9
<b>Katılmıyorum</b>	30	32,3
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	24	25,8
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlar evlilikleri sonlandıktan sonra çalışma hayatında var olmalarının insan ilişkilerine olumlu bir etkisi olup olmadığı ile ilgili yöneltilen soruya verdikleri cevap dağılımları Tablo 36'da yer almaktadır. Bu soruya kadınların %32,3'ü katılmıyorum, %25,8'i hiç katılmıyorum, %22,6'sı kesinlikle katılıyorum, %12,9'u kararsızım, %6,5'i az katılıyorum cevabını vermiştir. Verilen cevaplarla ilgili olarak kadınların evliliklerinin sonlanmasından sonra çalışma hayatında yer almalarının insanların yaklaşımlarını olumlu yönde etkilediği çıkarımı yapılabilir.

**Tablo 37:** Çalışma Hayatında Yer Almalarının Kendilerini Daha İyi Hissetmelerini Etkileme Durumu

Çalışma Hayatında Yer Almalarının Kendilerini Daha İyi Hissetmelerini Etkileme Durumu	Sayı	Oran (%)
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	41	44,1
<b>Az Katılıyorum</b>	10	10,8
<b>Kararsızım</b>	9	9,7
<b>Katılmıyorum</b>	15	16,1
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	18	19,4
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınların evlilikleri sonlandıktan sonra çalışma hayatında yer almaları onların kendilerini daha iyi hissetmelerine etkisinin olup olmadığı sorulmuştur. %44,1'i kesinlikle katılıyorum, %19,4'ü hiç katılmıyorum, %16,1'i katılmıyorum, %10,8'i az katılıyorum, %9,7'si kararsızım cevabını vermişlerdir. Verilen cevaplara bakıldığında, kadınların evliliklerinin sonlanmasından

sonra çalışma hayatında yer almaları kendilerini daha iyi hissetmelerini olumlu yönde etkilediği çıkarımı yapılabilir.

**Tablo 38:**“Kadınların Çalışma Hayatından Kazanımları Çalışılan Sektöre Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir.” Hipoteziyle İlgili T Testi Analiz Sonuçları

Şuan Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Çalışma Hayatında Yer Almanın Sağladığı Kazanımlar	Kamu	35	18,2286	7,35681	1,24353	
	Özel Sektör	58	15,1379	6,71330	0,88150	
<b>Levene's Test For Equality Of Variances</b>				<b>T-Test For Equality Of Means</b>		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Çalışma Hayatında Yer Almanın Sağladığı Kazanımlar	Equal Variances Assumed	0,576	0,450	2,074	91	0,041
	Equal Variances Not Assumed			2,028	66,708	0,047

Kadınların çalışma hayatından kazanımları çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık göstereceği hipotezi doğrulanmıştır.

“Özgüvenimi olumlu etkiledi.”, “İnsan ilişkilerimi olumlu yönde etkiledi.”, “Sosyal hayatımı olumlu yönde etkiledi.”, “Ailemle ilişkilerimi olumlu yönde etkiledi.”, “İnsanların bana olan yaklaşımlarında olumlu değişim oldu.”, “Kendimi daha iyi hissetmeme sebep oldu.” şeklinde ifade edilen kazanımlar, çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (p=0,047). Kamu sektöründe çalışanların bu kazanımlar ortalaması daha yüksek bulgulanmıştır(18,22).

**Tablo 39:**“Kadınların Çalışma Hayatından Kazanımları Evliliklerinin Sona Erme Şekline Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir.” Hipoteziyle İlgili T Testi Analiz Sonuçları

Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Çalışma Hayatında Yer Almanın Sağladığı Kazanımlar	Eşimden Ayrıldım	67	15,0448	6,56767	0,80237	
	Eşimi Kaybettim	26	19,5385	7,46314	1,46364	
Levene's Test For Equality Of Variances			T-Test For Equality Of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Çalışma Hayatında Yer Almanın Sağladığı Kazanımlar	Equal Variances Assumed	0,253	0,616	-2,849	91	0,005
	Equal Variances Not Assumed			-2,692	40,885	0,010

Kadınların çalışma hayatından kazanımları evliliklerinin sona erme şekline göre anlamlı bir farklılık göstereceği hipotezi doğrulanmıştır ( $p=0,005$ ). Eşini kaybeden ve çalışan kadınların çalışmadan sağladıkları kazanım ortalaması daha yüksek ortalamaya sahiptir (19,53).

### 3.5.5 Evliliğin Sona Ermesi Nedeniyle Sosyal Yaşamda Yaşanılan Sosyal Sorunlara İlişkin Bulgular

**Tablo 40:** Dışlanmaya Sebep Olma Durumu

Dışlanmaya Sebep Olma Durumu	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle Katılıyorum	11	11,8
Az Katılıyorum	17	18,3
Kararsızım	13	14
Katılmıyorum	13	14
Hiç Katılmıyorum	39	41,9
Total	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanması sonrası toplumun dışlanmasına maruz kalıp kalmadıklarıyla ilgili soru sorulmuştur. Tablo 40'ta verilen cevaplara ilişkin veriler incelendiğinde; %41,9'u hiç katılmıyorum, %18,3'ü az

katılıyorum, %14'ü kararsızım, %14'ü katılmıyorum, %11,8'i kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir.

**Tablo 41:** Kıyafetlerine Daha Çok Dikkat Etmek Zorunda Hissetme Durumu

<b>Kıyafetlerine Daha Çok Dikkat Etmek Zorunda Hissetme Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Her Zaman</b>	27	29
<b>Çoğunlukla</b>	16	17,2
<b>Ara Sıra</b>	16	17,2
<b>Çok Nadir</b>	12	12,9
<b>Hiçbir Zaman</b>	22	23,7
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evlilikleri sona erdikten sonra kendilerinin kıyafetlerine daha dikkat etmek zorunda hissettirdi mi yönünde soru yöneltilmiştir. Tablo 41'deki veriler incelendiğinde; %29'u her zaman, %23,7'si hiçbir zaman, %17,2'si çoğunlukla, %17,2'si ara sıra, %12,9'u çok nadir cevabını vermiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde kadınların evliliklerinin sonlanmasından sonra kıyafetlerine dikkat etmek sorunda hissettikleri çıkarımı yapılabilir.

**Tablo 42:** Çevreleri Tarafından Rahatsız Edilmeye Başlama Durumu

<b>Çevreleri Tarafından Rahatsız Edilmeye Başlama Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Her Zaman</b>	7	7,5
<b>Çoğunlukla</b>	7	7,5
<b>Ara Sıra</b>	16	17,2
<b>Çok Nadir</b>	21	22,6
<b>Hiçbir Zaman</b>	42	45,2
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliğinin sonlanması çevresi tarafından rahatsız edilmesine neden olup olmadığı ile ilgili yöneltilen sorulara cevap vermişlerdir. Tablo 42'deki soruya ilişkin verilmiş olan cevaplar incelendiğinde; %45,2'si hiçbir zaman, %22,6'sı çok nadir, 17,2'si ara sıra, %7,5'i çoğunlukla, %7,5'i her zaman cevabını vermiştir. Verilen cevaplardan yola çıkıldığında, kadınların evliliklerinin sonlanmasından sonra çevreleri tarafından rahatsız edilmeleriyle ilgili olarak hiçbir zaman cevabını veren kadınların oranı daha yüksektir.

**Tablo 43:** Evliliğin Sonlanmasından Sonra Medeni Durumlarının Bilinmesini İstememe Durumu

<b>Evliliğin Sonlanmasından Sonra Medeni Durumlarının Bilinmesini İstememe Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Her Zaman</b>	25	26,9
<b>Çoğunlukla</b>	10	10,8
<b>Ara Sıra</b>	19	20,4
<b>Çok Nadir</b>	12	12,9
<b>Hiçbir Zaman</b>	27	29
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evlilikleri sonlandıktan sonra medeni durumlarının bilinmesini isteyip istemediği sorulmuştur. Tablo 43'teki verilere bakıldığında kadınların %29'u hiçbir zaman, %26,9'u her zaman, %20,4'ü ara sıra, %12,9'u çok nadir, %10,8'i çoğunlukla cevabını vermişlerdir.

**Tablo 44:** Kadınların Aile ve Yakınları Tarafından Evlenmeye Zorlanmaları Durumu

<b>Kadınların Ailem ve Yakınları Tarafından Evlenmeye Zorlanmaları Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Her Zaman</b>	13	14
<b>Çoğunlukla</b>	3	3,2
<b>Ara Sıra</b>	14	15,1
<b>Çok Nadir</b>	5	5,4
<b>Hiçbir Zaman</b>	58	62,4
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınların evliliklerinin sona ermesinden sonra aileleri ve yakınları kadınları evlenmeleri için zorlayıp zorlamadıkları sorulmuştur. %62,4'ü hiçbir zaman, %15,1'i ara sıra, %14'ü her zaman, %4 ü Çok nadir, %3,2'si çoğunlukla cevabını vermiştir. Kadınların büyük çoğunluğunun aileleri ve çevreleri yeniden evlenmeleri için zorlamadıkları çıkarımı yapılabilir.

**Tablo 45:** Kadınların "Keşke Hiç Evlenmeseydim" Düşüncesinde Olma Durumu

<b>Kadınların "Keşke hiç evlenmeseydim" Düşüncesinde Olma Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Her Zaman</b>	33	35,5
<b>Çoğunlukla</b>	14	15,1
<b>Ara Sıra</b>	18	19,4
<b>Çok Nadir</b>	8	8,6
<b>Hiçbir Zaman</b>	20	21,5
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evlilikleri sonlandıktan sonra "Keşke hiç evlenmeseydim" dediniz mi? diye sorulmuştur. Sorulan bu soruya Tablo 45'teki verilen cevaplara bakıldığında; %35,5'i her zaman, %21,5'i hiçbir zaman, %19,4'ü ara sıra, %15,1'i çoğunlukla, %8,6' sı çok nadir cevabını vermiştir. Kadınlar bu soruya en yüksek oranda her zaman cevabını vermişlerdir.

**Tablo 46:**“Sosyal Yaşamda Karşılaşılan Sorunlar, Evliliğin Sona Erme Şekline Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir.” Hipoteziyle İlgili T Testi Analiz Sonuçları

Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Sosyal Yaşamda Karşılaşılan Sorunlar	Eşimden Ayrıldım	67	19,7910	5,38386	0,65774	
	Eşimi Kaybettim	26	20,6154	4,98860	0,97835	
Levene's Test For Equality Of Variances				T-Test For Equality Of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2tailed)
Sosyal Yaşamda Karşılaşılan Sorunlar	Equal Variances Assumed	0,192	0,663	-0,676	91	0,501
	Equal Variances Not Assumed			-0,699	48,921	0,488

Sosyal yaşamda karşılaşılan sorunlar, evliliğin sona erme şekline göre anlamlı bir farklılık göstereceği hipotezi reddedilmiştir. (p=0,501)

“Toplumdan dışlanmama sebep oldu.”, “Kendimi kıyafetlerime daha çok dikkat etmek zorunda hissediyorum.”, “Çevrem tarafından rahatsız ediliyorum.”, “Medeni durumumun bilinmesini istemiyorum.”, “Ailem ve yakınlarım evlenmem için zorluyor.”, "Keşke hiç evlenmeseydim" diyorum.” şeklindeki sorunlar ortalamaları, evliliğin sona erme şekline göre anlamlı seviyede farklılık göstermemektedir. Eşinden ayrılanlar ortalaması 19,79 iken, eşini kaybedenlerin ortalaması ise 20,61 olarak tespit edilmiştir.

### 3.5.6 Evliliğin Sona Ermesinden Sonra Çalışmaktaki Amaçlara İlişkin Bulgular

**Tablo 47:** Geçimlerini Sağlamak İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu

Geçimlerini Sağlamak İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu	Sayı	Oran (%)
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	72	77,4
<b>Az Katılıyorum</b>	12	12,9
<b>Kararsızım</b>	2	2,2
<b>Katılmıyorum</b>	3	3,2
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	4	4,3
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra çalışma hayatında olma nedeninin geçimini sağlamak için mi? olduğu sorusu sorulmuştur. %77,4'ü kesinlikle katılıyorum, %12,9'u az katılıyorum, %4,3'ü hiç katılmıyorum, %3,2'si katılmıyorum, %2,2'si kararsızım cevabını vermiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde, evliliğin sonlanmasından sonra kadınların geçimlerini sağlamak için çalışma hayatında yer almalarına kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 48:** Kariyer Edinmek İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu

Kariyer Edinmek İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu	Sayı	Oran (%)
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	32	34,4
<b>Az Katılıyorum</b>	23	24,7
<b>Kararsızım</b>	3	3,2
<b>Katılmıyorum</b>	16	17,2
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	19	20,4
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra çalışma hayatında olma nedeninin kariyer edinmek için mi olduğu sorusu sorulmuştur. Bu soruya %34,4'ü kesinlikle katılıyorum, %24,7'si az katılıyorum, %20,4'ü hiç katılmıyorum, %17,2'si katılmıyorum, %3,2'si kararsızım cevabını vermiştir. Verilen cevaplar sonucunda, evliliğin sonlanmasından sonra kadınların çalışma hayatında yer almasının nedenlerinden birinin kariyer edinmek için olduğuna

kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 49:** Sosyal Statü Sahibi Olmak İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu

Sosyal Statü Sahibi Olmak İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle Katılıyorum	39	41,9
Az Katılıyorum	19	20,4
Kararsızım	6	6,5
Katılmıyorum	11	11,8
Hiç Katılmıyorum	18	19,4
Total	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra çalışma hayatında olma nedeninin statü sahibi olmak için mi olduğu sorusu sorulmuştur. %41,9'u kesinlikle katılıyorum, %20,4'ü az katılıyorum, %19,4'ü hiç katılmıyorum, %11,8'i katılmıyorum, %6,5'i kararsızım cevabını vermiştir. Verilen cevaplar sonucunda, evliliğin sonlanmasından sonra kadınların sosyal statü sahibi olmak için çalışma hayatında yer almalarına kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 50:** Kendilerine Olan Güvenlerini Korumak İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu

Kendilerine Olan Güvenlerini Korumak İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle Katılıyorum	58	62,4
Az Katılıyorum	19	20,4
Kararsızım	3	3,2
Katılmıyorum	4	4,3
Hiç Katılmıyorum	9	9,7
Total	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra çalışma hayatında olma nedeninin kendine olan güvenini korumak için mi olduğu sorusu sorulmuştur. %62,4'ü kesinlikle katılıyorum, %20,4'ü az katılıyorum, %9,7'si hiç katılmıyorum, %4,3'ü katılmıyorum, %3,2'si kararsızım cevabını vermiştir. Verilen cevaplar sonucunda, evliliğin sonlanmasından sonra kadınların kendine olan güvenini korumak için çalışma hayatında yer almalarına kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir.



**Tablo 51: Çevresine Kendilerini İspat Etmek İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu**

<b>Çevresine Kendilerini İspat Etmek İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	38	40,9
<b>Az Katılıyorum</b>	20	21,5
<b>Kararsızım</b>	4	4,3
<b>Katılmıyorum</b>	9	9,7
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	22	23,7
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra çalışma hayatında olma nedeninin çevresine kendini ispat etmek için mi olduğu sorusu sorulmuştur. %40,9'u kesinlikle katılıyorum, %23,7'si hiç katılmıyorum, %21,5'i az katılıyorum, %9,7'si katılmıyorum, %4,3'ü kararsızım cevabını vermiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde, evliliğin sonlanmasından sonra kadınların çevresine kendini ispat etmek için çalışma hayatında yer almalarına kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin yüksek oranda olduğu görülmektedir.

**Tablo 52: Çalışmayı Sevdikleri İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu**

<b>Çalışmayı Sevdikleri İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	57	61,3
<b>Az Katılıyorum</b>	15	16,1
<b>Kararsızım</b>	7	7,5
<b>Katılmıyorum</b>	6	6,5
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	8	8,6
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra çalışma hayatında olma nedeninin çevreme kendimi ispat etmek için mi olduğu sorusu sorulmuştur. %61,3'ü kesinlikle katılıyorum, %8,6'sı hiç katılmıyorum, %16,1'i az katılıyorum, %6,5'si katılmıyorum, %7,5'i kararsızım cevabını vermiştir. Verilen cevaplar sonucunda evliliğin sonlanmasından sonra kadının çalışmayı sevdiği için çalışma hayatında yer almasına kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin oranının daha yüksek olduğu görülmüştür.

**Tablo 53:** Kimseye Muhtaç/Yük Olmamak İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu

<b>Kimseye Muhtaç/Yük Olmamak İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	82	88,2
<b>Az Katılıyorum</b>	5	5,4
<b>Kararsızım</b>	2	2,2
<b>Katılmıyorum</b>	4	4,3
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra çalışma hayatında olma nedeninin kimseye muhtaç/yük olmamak için mi olduğu sorusu sorulmuştur. %88,2'si kesinlikle katılıyorum, %5,4'ü az katılıyorum, %4,3'ü katılmıyorum, %2,2'si kararsızım cevabını vermiştir. Verilen cevaplar sonucunda evliliğin sonlanmasından sonra kadının kimseye muhtaç/yük olmamak için çalışma hayatında yer almasına kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin oranının daha yüksek olduğu görülmüştür.

**Tablo 54:** Aile Baskısından Kurtulmak İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu

<b>Ailenin Baskısından Kurtulmak İçin Çalışma Hayatında Olma Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	19	20,4
<b>Az Katılıyorum</b>	12	12,9
<b>Kararsızım</b>	7	7,5
<b>Katılmıyorum</b>	15	16,1
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	40	43
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra çalışma hayatında olma nedeninin aile baskısından kurtulmak için mi olduğu sorusu sorulmuştur. %43 hiç katılmıyorum, %20,4'ü kesinlikle katılıyorum, %16,1'i katılmıyorum, %12,9'u az katılıyorum, , %7,5'i kararsızım cevabını vermiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde evliliğin sonlanmasından sonra kadının aile baskısından kurtulmak için çalışma hayatında yer almasına hiç katılmıyorum cevabını verenlerin oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 55:**“Çalışmadaki Amaç, Evliliğin Sonlanma Şekline Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” Hipoteziyle İlgili T Testi Analiz Sonuçları

Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
<b>Evliliğin Sona Ermesi Sonucu Çalışmadaki Amaç</b>	Eşimden Ayrıldım	67	16,9701	5,90062	0,72088	
	Eşimi Kaybettim	26	18,6154	8,45731	1,65862	
<b>Levene's Test For Equality Of Variances</b>				<b>T-Test For Equality Of Means</b>		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2tailed)
<b>Evliliğin Sona Ermesi Sonucu Çalışmadaki Amaç</b>	Equal Variances Assumed	12,818	0,001	-1,063	91	0,291
	Equal Variances Not Assumed			-0,910	34,866	0,369

Çalışmadaki amaç, evliliğin sonlanma şekline göre anlamlı bir farklılık göstereceği hipotezi reddedilmiştir (p=0,369).

“Geçimimi sağlamak için çalışıyorum.”, “Kariyer edinmek için çalışıyorum.”, “Sosyal statü sahibi olmak için çalışıyorum.”, “Kendime olan güvenimi korumak için çalışıyorum.”, “Çevreme kendimi ispatlamak için çalışıyorum.”, “Çalışmayı sevdiğim için çalışıyorum.”, “Kimseye muhtaç/yük olmamak için çalışıyorum.”, “Ailemin baskısından kurtulmak için çalışıyorum.” şeklinde ifade edilen amaçlar ortalamaları evliliğin sona erme biçime göre farklılık göstermemektedir.

### 3.5.7 Evliliğin Sona Ermesinden Sonra İş Yerinde Yaşanan Sorunlara İlişkin Bulgular

**Tablo 56:** Amirleri Tarafından Kariyer Gelişimlerinin Engellenmeye Çalışılma Durumu

Amirleri Tarafından Kariyer Gelişimlerinin Engellenmeye Çalışılma Durumu	Sayı	Oran (%)
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	3	3,2
<b>Az Katılıyorum</b>	8	8,6
<b>Kararsızım</b>	5	5,4
<b>Katılmıyorum</b>	26	28
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	51	54,8
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra çalışma hayatında amirlerin tarafından kariyer gelişimlerin engellenmeye çalışıldı mı sorusu sorulmuştur. %54,8'i hiç katılmıyorum, %28'i katılmıyorum, %8,6'sı az katılıyorum, %5,4'ü kararsızım, %3,2'si kesinlikle katılıyorum, cevabını vermiştir. Verilen cevapların sonuçlarına bakıldığında kadınların evliliklerinin sonlanmasından sonra amirlerinin kariyer gelişimlerini engellemeye çalışma durumuna hiç katılmıyorum cevabını verenlerin oranı daha yüksektir.

**Tablo 57:** Amirlerin Baskı/Ayrım Yapmaya Başlama Durumu

Amirlerin Baskı/Ayrım Yapmaya Başlama Durumu	Sayı	Oran (%)
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	5	5,4
<b>Az Katılıyorum</b>	8	8,6
<b>Kararsızım</b>	10	10,8
<b>Katılmıyorum</b>	20	21,5
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	50	53,8
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra çalışma hayatında amirlerin baskı/ayrım yapmaya başladı mı sorusu sorulmuştur. %53,8'i hiç katılmıyorum, %21,5'i katılmıyorum, %10,8'i kararsızım, %8,6'sı az katılıyorum, %5,4'ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Verilen cevapların sonuçlarına bakıldığında kadınların evliliğinin sonlanmasından sonra amirlerinin baskı/ayrım yapmaya başlama durumuna hiç katılmıyorum cevabını verenlerin oranı daha yüksektir.

**Tablo 58:** İş Arkadaşlarıyla Olan İlişkilerinin Olumsuz Bir Hal Alma Durumu

İş Arkadaşlarıyla Olan İlişkilerinin Olumsuz Bir Hal Alma Durumu	Sayı	Oran (%)
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	7	7,5
<b>Az Katılıyorum</b>	12	12,9
<b>Kararsızım</b>	8	8,6
<b>Katılmıyorum</b>	21	22,6
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	45	48,4
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra çalışma hayatında iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerin olumsuz bir hal aldı mı? Sorusu sorulmuştur. %48,4'ü hiç katılmıyorum, %22,6'sı katılmıyorum, %12,9'u az katılıyorum, %8,6'sı kararsızım, %7,5'i kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir.

Verilen cevapların sonucuna bakıldığında evliliğin sonlanmasından sonra kadınların iş arkadaşlarıyla olan ilişkisinin olumsuz hal alma durumuna hiç katılmıyorum cevabını verenlerin oranı daha yüksektir.

**Tablo 59:** İşine Motive Olamama Durumu

<b>İşine Motive Olamama Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	14	15,1
<b>Az Katılıyorum</b>	15	16,1
<b>Kararsızım</b>	7	7,5
<b>Katılmıyorum</b>	20	21,5
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	37	39,8
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra işine motive olamama durumu yaşadın mı sorusu sorulmuştur. %39,8'i hiç katılmıyorum, %21,5'i katılmıyorum, %16,1'i az katılıyorum, %15,1'i kesinlikle katılıyorum %7,5'i kararsızım cevabını vermiştir. Verilen cevapların sonucuna bakıldığında evliliğin sonlanmasından sonra kadınların işine motive olamama durumuna hiç katılmıyorum cevabını verenlerin oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 60:** Erkek Meslektaşlarının Rahatsız Edici Davranmaya Başlama Durumu

<b>Erkek Meslektaşlarının Rahatsız Edici Davranmaya Başlama Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	7	7,5
<b>Az Katılıyorum</b>	19	20,4
<b>Kararsızım</b>	5	5,4
<b>Katılmıyorum</b>	18	19,4
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	44	47,3
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra erkek meslektaşlarının rahatsız edici davranışlarıyla karşılaşmaya başladı mı sorusu sorulmuştur. %47,3'ü hiç katılmıyorum, %20,4'ü az katılıyorum, %19,4'ü katılmıyorum, %7,5'i kesinlikle katılıyorum %5,4'ü kararsızım cevabını vermiştir. Verilen cevaplara bakıldığında, evliliğin sonlanmasından sonra erkek meslektaşlarının rahatsız edici davranmaya başlama durumlarına hiç katılmıyorum cevabını veren kadınların oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 61:** Kadın Meslektaşlarıyla Yaşanan Sorunlarda Artış Olma Durumu

<b>Kadın Meslektaşlarıyla Yaşanan Sorunlarda Artış Olma Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	7	7,5
<b>Az Katılıyorum</b>	7	7,5
<b>Kararsızım</b>	10	10,8
<b>Katılmıyorum</b>	23	24,7
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	46	49,5
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra kadın meslektaşlarıyla yaşanan sorunlarda artış olmaya başladı mı sorusu sorulmuştur. %49,5'i hiç katılmıyorum, %24,7'si katılmıyorum, %10,8'i kararsızım, %7,5'i az katılıyorum, %7,5'i kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Verilen cevapları incelediğimizde kadınların evliliğinin sonlanmasından sonra kadın meslektaşlarıyla yaşadığı sorunlarda artış olma durumuna hiç katılmıyorum cevabını verenlerin oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 62:** İş Arkadaşlarının Kendisi İle İlgili Yaptıkları Dedikoduda Artış Olma Durumu

<b>İş Arkadaşlarının Kendisi İle İlgili Yaptıkları Dedikoduda Artış Olma Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran (%)</b>
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	14	15,1
<b>Az Katılıyorum</b>	17	18,3
<b>Kararsızım</b>	10	10,8
<b>Katılmıyorum</b>	16	17,2
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	36	38,7
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra iş arkadaşlarının kendisi ile ilgili yapılan dedikodularda artış oldu mu sorusu sorulmuştur. %38,7'si hiç katılmıyorum, %18,3'ü az katılıyorum, %17,2'si katılmıyorum, %15,1'i kesinlikle katılıyorum, %10,8'i kararsızım cevabını vermiştir. Verilen cevaplara bakıldığında kadınların evliliğinin sonlanmasından sonra iş arkadaşlarının yaptıkları dedikoduda artış olma durumuna hiç katılmıyorum cevabını verenlerin oranının yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 63:** Davranışlara Daha Çok Dikkat Etmeye Başlama Durumu

Davranışlara Daha Çok Dikkat Etmeye Başlama Durumu	Sayı	Oran (%)
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	32	34,4
<b>Az Katılıyorum</b>	17	18,3
<b>Kararsızım</b>	7	7,5
<b>Katılmıyorum</b>	16	17,2
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	21	22,6
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra davranışlarına daha çok dikkat etmeye başladın mı sorusu sorulmuştur. %34,4'ü kesinlikle katılıyorum, %22,6'sı hiç katılmıyorum, %18,3'ü az katılıyorum %17,2'si katılmıyorum, %7,5'i kararsızım cevabını vermiştir Verilen cevapların sonucuna bakıldığında, evliliğin sonlanmasından sonra kadınların davranışlarına daha çok dikkat etmeye başladıkları durumuna kesinlikle katılıyorum cevabını veren kadınların oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 64:** İş Yerinde Daha Çok Yalnız Kalmaya Başlama Durumu

İş Yerinde Daha Çok Yalnız Kalmaya Başlama Durumu	Sayı	Oran (%)
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	16	17,2
<b>Az Katılıyorum</b>	7	7,5
<b>Kararsızım</b>	7	7,5
<b>Katılmıyorum</b>	22	23,7
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	41	44,1
<b>Total</b>	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra iş yerinde daha çok yalnız kalmaya başladın mı sorusu sorulmuştur. %44,1'i hiç katılmıyorum, %23,7'si katılmıyorum, %17,2'si kesinlikle katılıyorum, %7,5'i az katılıyorum %7,5'i kararsızım cevabını vermiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde evliliğin sonlanmasından sonra kadınların iş yerinde daha çok yalnız kalma durumlarına hiç katılmıyorum cevabını verenlerin oranının yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 65: İş Yerinde Kıskanılmaya Başlama Durumu**

İş Yerinde Kıskanılmaya Başlama Durumu	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle Katılıyorum	18	19,4
Az Katılıyorum	12	12,9
Kararsızım	6	6,5
Katılmıyorum	16	17,2
Hiç Katılmıyorum	41	44,1
Total	93	100

Araştırmaya katılan kadınlara evliliklerinin sonlanmasından sonra iş yerinde kıskanılmaya başladın mı sorusu sorulmuştur. %44,1'i hiç katılmıyorum, %19,4'ü kesinlikle katılıyorum, %17,2'si katılmıyorum, %12,9'u az katılıyorum, %6,5'i kararsızım cevabını vermiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde evliliğin sonlanmasından sonra kadınların iş yerlerinde kıskanılmaya başlama durumuna hiç katılmıyorum cevabını verenlerin oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 66: “Çalışma Hayatında Yaşanan Sorunlar, Evliliğin Sona Erme Şekline Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” Hipoteziyle İlgili T Testi Analiz Sonuçları**

Evliliğin Sona Erme Şekli Nedir?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
İş Yerinde Yaşanan Sorunlar	Eşimden Ayrıldım	67	37,2090	9,58303	1,17075	
	Eşimi Kaybettim	26	36,5769	10,76726	2,11163	
Levene's Test For Equality Of Variances			T-Test For Equality Of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2tailed)
İş Yerinde Yaşanan Sorunlar	Equal Variances Assumed	0,384	0,537	0,276	91	0,783
	Equal Variances Not Assumed			0,262	41,255	0,795

Çalışma hayatında yaşanan sorunlar, evliliğin sona eriş şekline göre anlamlı bir farklılık göstereceği hipotezi reddedilmiştir (p=0,78).

“Amirlerim tarafından kariyer gelişimim engellenmeye çalışılıyor.”, “Amirlerim baskı/ayırım yapmaya başladılar.”, “İş arkadaşlarımla ilişkilerim olumsuz bir hal almaya başladı.”, “İşime motive olmamaya başladım.”, “Erkek meslektaşlarım rahatsız edici davranmaya başladılar.”, “Kadın meslektaşlarımla daha çok sorun yaşamaya başladım.”, “İş arkadaşlarım hakkımda daha çok dedikodu yapmaya başladılar.”, “Davranışlarıma daha çok dikkat etmeye başladım.”, “İş yerimde daha çok yalnız kalmaya başladım.”, ”İş yerimde kıskanılmaya başladım.”



Şeklinde ifade edilen işyeri sorunları ortalaması evliliğin sona erme biçimine göre farklılık göstermemektedir. Eşinden ayrılanların yaşadığı sorunlar ortalaması 37,20, eşini kaybedenlerin ortalamaları ise 36,57 olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 67:**“Çalışma Hayatında Yaşanan Sorunlar, Çalışılan Sektöre Göre Anlamli Derecede Farklılaşmaktadır.” Hipoteziyle İlgili T Testi Analiz Sonuçları

Şuan Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
<b>İş Yeriinde Yaşanan Sorunlar</b>	Kamu	35	36,0000	11,92131	2,01507	
	Özel Sektör	58	37,6552	8,45536	1,11024	
<b>Levene's Test For Equality Of Variances</b>				<b>T-Test For Equality Of Means</b>		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2tailed)
<b>İş Yeriinde Yaşanan Sorunlar</b>	Equal Variances Assumed	8,237	0,005	-0,782	91	0,436
	Equal Variances Not Assumed			-0,719	54,765	0,475

Çalışma hayatında yaşanan sorunlar, çalışılan sektöre göre anlamli derecede farklılaşacağı hipotezi reddedilmiştir (p=0,475). Sektör ortalamaları bir birine çok yakın değerler olarak tespit edilmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadının ücretli olarak çalışma hayatında yer alması toplumsal olarak büyük bir yere sahip olmasının yanında kendisi içinde önemi büyüktür. Kadınların ücretli olarak çalışma hayatında yer alması kadının yüzyıllardır evi ve ailesiyle sınırlı olan yaşamını, ekonomik olarak erkeğe bağımlı olan durumunu ve toplumdaki rollerinin değişmesine neden olmaktadır. Bu etkilerin yanında aslında bu durum kadının emeği karşılığında elde ettiği gelirini bağımsız olarak kullanması anlamına gelmektedir. Fakat teorik olarak böyle düşünülse bile bu durum aslında kadının erkeğe olan bağımlılığında değişikliğe neden olmamaktadır.

Sanayi devrimiyle beraber ücret karşılığı çalışmaya başlayan kadının süreç içinde eğitim seviyesinde yükselmeler olmuş bu durum çalışma hayatında kadının etkinliğini arttırmıştır. Günümüzde kadının çalışma hayatında yer almaları yeterli seviyede olmamakla birlikte bu seviyenin ülkelerin gelişmişlik durumlarıyla ilgili olduğu bilinmektedir.

Bu çalışmada evliliği sona ermiş olan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları, evliliğin sonlanmasının toplumsal olarak ne gibi durumlara neden olduğu araştırılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde; çalışmanın tanımı yapılmaya çalışılmış, tarihi ile ilgili bilgiler verilmiştir. Kadının çalışma hayatına dahil olmasıyla ilgili yaklaşımlar hakkında bilgi verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde; kadınların çalışma yaşamına dahil olmalarının tarihsel gelişimi incelenmiş, kadınların Türkiye’de istihdam edilmesiyle ilgili bilgiler ortaya koyulmuştur. Geniş kapsamlı bir konu olan istihdam ve kadın istihdamı, inceleme altına alınmış, işsizlik ve işsizlik türleri hakkında bilgi verilmiş, kadın işgücü ile ilgili değerlendirmeler yapılmıştır. Kadınların Türkiye’de çalışma hayatında yer almalarında etkili olan faktörler ve kadın istihdamı dağılımları TÜİK verileriyle ifade edilmiştir. Çalışma hayatına dahil olan kadın bir çok sorunla karşılaşmış ve bu sorunlar ele alınarak değerlendirilmiştir. Evlilik kurumunun sonuçlanma durumu ve bu durumun kadın çalışanların iş yaşamına etkisi ve neden olduğu sorunlar ifade edilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümüne gelindiğinde araştırmanın verilerinin analizleri yapılarak değerlendirilmiştir.

Yapılan anket çalışmasında evliliği son bulan çalışan kadınların çalışma yaşamındaki sorunları ele alınmış bu özelliklere sahip olan kadınları bulmak biraz zor olmuştur. Bu anketler yapılırken kişilerin tedirginlik yaşadıkları gözlemlenmiş bunun yanında yaşadıkları sorunlara çözüm önerileri getirilmesini istedikleri belirtilmişlerdir. Anket çalışması 93 evliliği sona ermiş çalışan kadınlarla yapılmıştır. Bu kadınların 26 sı eşini kaybetmiş, 67 kişisi eşinden ayrılmıştır. 36-45 yaş aralığında olan kadınların yoğunlukta olduğuna verilerden ulaşılabilmektedir. Çalışmaya katılan kadınların ortalama gelirlerinin 2001-3000 TL aralığında olduğu bu durumda asgari ücretin bu bantta olmasından kaynaklı olduğu düşünülebilmektedir. Evliliği sonlanan kadınların eşlerinden bir şey kalıp kalmadığı ile ilgili verilen cevaplar incelendiğinde %69,9 u “hiçbir şey” cevabını vermişlerdir.

Anket çalışmasına katılan kadınların %67,7 si evliliklerinin sonlanmasının çalışma hayatına dahil olmalarını etkilemediğini yani daha öncede çalışma hayatında olduklarıyla ilgi cevap vermişlerdir. Evliliklerinin sona ermesi durumu kadınların özgüvenlerini olumlu yönde etkilediğine kesinlikle katılıyorum cevabını veren kadınlar %46,2 lik bir paya sahiptir. Bunun yanında evliliklerinin sona ermesinden sonra toplumdaki dışlanıp dışlanmadıklarıyla ilgili sorulan soruya %41,9’u hiç katılmıyorum cevabını vermiştir.

Araştırmaya katılan kadınlara neden çalıştıkları ile ilgili soru yöneltilmiş kimseye muhtaç olamamak için mi? Sorusuna kesinlikle katılıyorum diyen kadınların oranı %88,2’dir. Evliliklerinin son bulmasından sonra amirleriniz tarafından kariyer gelişiminiz engellendiniz mi? sorusuna %54,8 i hiç katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Evliliklerinin son bulmasından iş yerimde daha çok yalnız kalmaya başladınız mı ? Sorusuna %44,1 si hiç katılmıyorum cevabını vermişlerdir.

Kurulan hipotezlerle ilgili olarak;

- “Evliliğin sona erme şekli ile evlilikten kalan maddi kazanımlar arasında anlamlı bir fark vardır” hipoteziyle ilgili yapılan analiz sonuçlarına baktığımızda bu varsayımımız doğrulanmıştır. Yani eşinden ayrılanların yaklaşık %24’ü, Eşini kaybedenlerin ise %46’sı evliliğin sonuçlanması sonrası maddi bir takım kazançlar (nafaka, maaş, gayri menkul vb.) edinmişlerdir.

- “Evliliğin sona erme şekli ile yeniden evlenmeyi isteme arasında anlamlı bir ilişki olduğu” hipotezi doğrulanmıştır. Yeniden evlenmeyi düşünen kadınların oranı %31 olarak tespit edilmiştir. Eşinden ayrılanların %43,3’ü yeni bir evlilik yapmayı düşünür iken, yeniden evlenmeyi düşünenlerin yaklaşık %91’i eşinden ayrılan kadınlar olduğu belirlenmiştir.
- “Kadınların çalışma hayatından kazanımları çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterecektir” hipotezi doğrulanmıştır. Bu durumun çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Kamu sektöründe çalışanların bu kazanımlar ortalaması daha yüksek bulgulanmıştır.
- “Kadınların çalışma hayatından kazanımları evliliklerinin sona erme şekline göre anlamlı bir farklılık gösterecektir.” hipotezi doğrulanmıştır. Eşini kaybeden ve çalışan kadınların çalışmadan sağladıkları kazanım ortalaması daha yüksek olarak ortaya çıkmıştır.

Sonuç itibariyle kadınların çalışma hayatında yer almalarını artırma ile ilgili olarak devletin teşvikleri artırması yasal düzenlemeleri arttırması, toplum içerisindeki statülerini yükseltmeleri, toplumun içinde kadın kavramıyla ilgili olarak var olan önyargıların ortadan kaldırılarak çözüm önerileri getirilmesi gerekmektedir. Ataerkil toplum yapısının kadınların ikincil konumda olmalarını desteklediği bilinmekte fakat kadının birey olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Var olan bir dul kadın algısının yokluğundan söz etmek mümkün değildir. Yapılan ankette Evliliği sona eren kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunların varlığıyla ilgili çok yüksek payda sonuçlar çıkmamış olsa bile bu sorunların olmadığı anlamına da gelmemektedir. Yapılan ve yapılacak olan kadınlar ve evliliği sona eren kadınlarla ilgili düzenlemelerin bu sorunları en aza indirme amacı taşıdığı/taşıyacağı bilinmektedir.

## KAYNAKÇA

- Acar, Elif (2017). *Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık Sorunu: Bursa Serbest Bölgesi Örneğinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Acuner, Şebnem Akın (2019). "Kadın Çalışanların Kariyer Geliştirme Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar". *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*. 35-52.
- Adak, Nurşen (2007). "Kadınları İkilemi: İş Ve Aile Yaşamı". *Sosyoloji Dergisi (Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı)*. 137-152.
- Afşar Bilge ve Öğrekçi Süleyman (2015). "Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*. 65-86.
- Akalan, Hülya (2013). *Kadın Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri Sakarya da Bir Uygulama*. Yalova: Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Akgeyik, Tekin (2016). "Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 31-53.
- Aktaş, Asuman (2014). "Çalışma Hayatında Kadınlara Karşı Psikolojik Taciz: Türkiye’deki Durum Ve İşyerinde Sosyal Hizmet Odağında Önerilen Çözüm Mekanizmaları". *Uluslararası Hakemli Beşeri Ve Akademik Bilimler Dergisi*. 1-23.
- Akyıldız, Yasin (2019). "İşsizlik ve İŞKUR’ un Aktif İstihdam Politikaları". *Akademik Bakış Dergisi*. 94-119.
- Altan, Ömer Zühtü (2007). *Sosyal Politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Andaç, Faruk (2010). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası.

- Apaydın, Ferhat (2018). "Türkiye’de İşsizliğin Karakteristiklerinin Karşılaştırmalı Analizi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 159-200.
- Arslan, Mustafa (2012). "İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi". *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*. 99-113.
- Aşkın Elif Özlem ve Aşkın Umur (2018). "Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*. 255-282.
- Avdullahu, Adelina (2015). *Medyada Kadın İşgücü ve Cinsiyetçilik: Kosova’daki Kadın Gazeteciler Örneği*. İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazetecilik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Aydoğanoglu, Erkan (2011). *Emek Sürecini Dönüşümü*. Ankara: Kültür Sanat Sen.
- Bahar, Halil İbrahim (2009). *Sosyoloji*. Ankara: Uşak Yayınları.
- Bakan, Sumru (2009). "1980'den Günümüzde Türkiye'de Uygulanan Neo-Liberal İktisat Politikaları". *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 120-124.
- Bakırtaş İbrahim ve Tekinşen Ali (2004). "Dünya Savaşları ve Büyük Buhran Arasındaki Etkileşimin Ekonomi Politikası". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 82-100.
- Başer, Nuri Erkin (2011). *1. Sanayi Devriminde Teknolojik Gelişmenin Rolü*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Bebel, August (1977). *Kadın ve Sosyalizm*. (Çev.Sabiha Zekeriya Sertel) İstanbul: Toplum Yayınevi.
- Berber Metin ve Eser Burçin Yılmaz (2008). "Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz". *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 1-16.

- Bingöl, Orhan (2014). "Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 108-114.
- Birol Özlen Hiç ve Gencer Ayşen Hiç (2014). "Neo-Klasik İktisat ve Neo-Klasik Sentez". *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 259-280.
- Bloch, Marc (2007). *Feodal Toplum*. (Çev:Melek Fırat). İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Cam, Erdem (2003). "Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar Ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları". *Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı* .
- Can Yücel ve Aksu Nazlı Buket (2016). "Boşanma Sürecinde Ve Sonrasında Kadın". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 888-902.
- Cevher Ezgi ve Öztürk Umut Can (2015). "İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine". *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 860-876.
- Çağlar Atalay, Kumaş Handan ve Morali Tuncay (2015). "Türkiye’de İşsizlerin İş Arama Süresini Belirleyen Faktörler:2007-2013 Dönemi". *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 65-103.
- Çakmak, Nur (2017). "Kapitalizmde İktisadi Açından Kadın Emeği". *Gaiga Dergisi*. 1-3.
- Çelik Celaleddin ve Geçer Harun (2017). "Kadının Çalışma Hayatına Girmesiyle Oluşan Aile İçi Roller Sistemindeki Değişim Ve Din İlişkisi (Niğde Örneği)". *Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 1-30.
- Çelik, Neslihan (2009). "Gelişmekte Olan Ülkelerin Sanayileşme Süreçlerinde Teknolojik Öğrenme Deneyimleri: Güney Kore Örneği Ve Çin'in"Yetişme" Çabaları". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 91-109.
- Çetin, Öznur (2016). "Teknoloji Transferinin İşsizlik Üzerine Etkileri: Türkiye Örneği". *Kastamonu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 157-164.

- Çiçek Atıl Cem, Aydın Selçuk ve Yağcı Bülent (2015). "Modernleşme Sürecinde Kadın: Osmanlı Dönemi Üzerine Bir İnceleme". *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 269-284.
- Çiçekler, Ahmet Naim (2010). *Sanayi Devrimi Döneminde İngiltere'de Çalışma Koşulları: Charles Dickens Romanlarından Yansımalar*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Çiftçi, Sabiha (2018). *İstihdam Yaratmayan Büyümenin Dinamikleri*. Osmaniye: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Çıkmaz, Güllü (2010). *Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar Ve Çözüm Önerileri: Bir Alan Çalışması*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Çıtak, Aylin (2008). *Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Çitçi, Oya (1982). *Kadın Sorunu Ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*. Ankara: Türkiye Ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Çullu, Seda (2009). *Türkiye'de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar*. Eskişehir: Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Dam Metin, Ertekin Şaban ve Kızılca Nurullah (2018). "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik Bir Analiz". *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 33:293-318.
- Darıcı Burak ve Taşçı Mehmet (2010). "Türkiye'de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması". *Maliye Dergisi*. 158:278-300.
- Demirel, Yavuz (2011). "İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme". *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Akademi Dergisi*. 66-87.



- Demirkazık Nükhet ve Köbke Gündel (2012, 02). *Türkiye'de Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Açılan Kapılar*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Dirik, Nuriye (2016). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi Ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü*. Ankara: Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Doğan, Gülcan (2012). *İstihdam ve Genç İşsizlik*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Doğramacı, Emel (1992). *Türkiye'de Kadının Dünü ve Bugünü*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Duman, Erhan (2011). *Krizlerin Anatomisi: 1929 Ekonomik Buhranı ve 2008 Küresel Krizin Karşılaştırılması*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Duman, Nesrin (2018). "Boşanmanın Psiko-Sosyal Sebepleri Üzerine Bir Değerlendirme". *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*. 1: 152-161.
- Durmaz, Şerife (2016). "İşgücü Piyasasında Kadınlar Ve Karşılaştıkları Engeller". *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2: 37-60.
- Erdem, Yasemin Tümer (2017). *Çalışma Hayatında Kadın* İstanbul: Marmara Üniversitesi. 283-322
- Erdoğan Savaş ve Yaşar Sema (2018). "Türkiye'de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya- Karaman Örneği". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18-28.
- Erkek Seyida ve Karagöz Hakan (2009). *Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştıkları Sorunlar*. Konya: Konya Ticaret Odası.
- Erol, Sevgi Işık (2015). "Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri". *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2: 1-22.

- Ersoy, Akif (2008). *İktisadi Teoriler ve Düşünceler Tarihi*. Ankara: Nobel Yayınları
- Fidan, Fatma (2000). "Kapitalizmin Gelişme Sürecinde Kadının Çok Yönlü Konumu". *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*. 117 - 133.
- Germir, Hatice Nur (2012). *Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Gerni, Mine (2001). "İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama". *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 19-46.
- Giddens, A. (1994). *Modernliğin Sonuçları*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Gökkaya, Veda Bilican (2009). *Türkiye’de Modernitenin Ötesi: Kadın Ve Kimliği*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Gökkaya Veda Bilican ve Kocacık Faruk (2005). "Türkiyede Çalışan Kadınlar Ve Sorunları". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6: 195-219.
- Göktürk Gamze Yeşim ve Bulut Sefa (2012). "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz". *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12: 53-70.
- Gönüllü Müzeyyen ve İçli Gönül (2001). "Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri". *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 25: 81-100.
- Grint, Keith (1998). *Çalışma Sosyolojisi*. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Güçlüoğlu, Ümmühan Merve (2017). *Türkiye İstihdam Analizi Ve Bazı Makroekonomik Değişkenlerin İstihdam Üzerindeki Etkisi*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Gül Hülya, Yalçınoğlu Nilgül ve Atlı Zahide Ceren (2014). "Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları". *TAF Preventive Medicine Bulletin Dergisi*. 13 169-176.

- Güler Burcu K.ümbül ve Gürler Özlem Kiren (2016). "Türkiye’de Kadın İşgücünün Ücret Düzeyini Belirleyen Faktörler Ve Ücrette Ayrımcılık". *Karatahta/ İş Yazıları Dergisi*. 51-66.
- Güloğlu Tuncay, Korkmaz Adem ve Kip Murat. (2003). "Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 51-95
- Gündoğdu, Aylin (2018). *Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi:Türkiye Uygulaması*. Tekirdağ: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma İktisadı Anabilim Dalı, . Yüksek Lisans Tezi.
- Gündüz, Şafak. (2017). "Kariyer Basamaklarında Kadının Düşmanı Olarak Kendisi: Süper Anne Sendromu, Görünmez Kadın Sendromu Ve Külkedisi Sendromu". *Karadeniz Dergisi*. 35: 78-88.
- Günsel Ayşe, Köroğlu Selda ve Demirci Latife (2015). "Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Cam Tavan Algıları: Kadın Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma". *Kadın Araştırmaları Dergisi*.
- Gürbüz Sait & Şahin Faruk (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.
- Hartmann, Heidi (2006). *Marksizm’le Feminizm’in Mutsuz Evliliği*. İstanbul: Agora Kitaplığı
- <https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/ilo1.htm>.(2019).  
<https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/ilo1.htm>. adresinden alınmıştır
- İlgöz, Selda (2016)." Kadın ve Mobbing". *Emo Kadın Bülteni Dergisi* . 4: 31-34.
- Işık, Abdullah (2017). Sosyal Politika Ve Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi* , 477-495.
- Kakıcı Hülya, Emeç Hamdi ve Üçdoğruk Şenay (2007). "Türkiye’de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri". *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri Ve İstatistik Dergisi*. 5: 20-40.

- Kalaycı Cemalettin ve Kalan Emine (2017). "Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi". *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi* , 17-34.
- Kamacı, Ahmet (2016). "Doğu Karadeniz’de İşgücü ve İstihdam". *Jomelips Dergisi*. 1: 14-32.
- Karaali, Reyhan (2016). *Kadınların Çalışması, Çorum’da İmalat Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunların Verimliliğe Etkisi*. Çorum: Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Karabıyık, İlyas (2012). "Türkiye de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı". *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* .32: 231-260.
- Kaya, Canan (2009). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Koray, Meryem (2008). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Kumaş Handan ve Çağlar Atalay (2011). "Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: Tük 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma". *Çalışma Ve Toplum Dergisi* , 249-289.
- Kunt, Emine (2011). *Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Kutal, Gülten (1992). "Eksik İstihdam Kavramı ve Türkiye’de Tarım Dışı Sektörlerde Eksik İstihdam Sorunu". *İletişim Dergisi*. 275-282.
- Küçük, Müşerref (2015). "Çalışma Hayatında Kadınlar Ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma". *Ekonomi Bilimleri Dergisi*. 7: 1-17.
- Küçükali Adnan ve Lokmacı Lokman (2015). "Türkiye’de Gizli İşsizler Ve Eksik İstihdam Edilenler Aracılığı İle Verilen İstihdam Hizmetleri: İş Ve Meslek Danışmanları, Erzurum Örneği". *Sosyal Bilimler Dergisi*. 1: 74-84.

- Levent, Cemalettin (2017). *Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler; Van Örneği*. Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Lordoğlu K.udret ve Özkaplan Nurcan (2005). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.
- Mahiroğulları, Adnan (2005). "Endüstri Devrimi Sonrası Emeğin İstismarını Belgeleyen İki Eser Germinal Ve Dokumacılar". *Sosyoloji Konferansları Dergisi* , 41 - 53.
- Makal Ahmet ve Toksöz, Gülay (2012). *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Muratoğlu, Yusuf (2011). "Büyüme ve İstihdam Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği". *International Conference On Eurasian Economies Dergisi*. 167-173.
- Noyan, Aydın (2012). *Türkiye'de İşsizlik Olgusu Ve Çözümüne İlişkin Politikaların Etkinliği*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Önder, Nurcan (2013). "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü". *Çalışma Dünyası Dergisi*. 1: 35-61.
- Önel, Belkis (2017). *Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar: Malatya İli Örneği*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Ören Kenan ve Yüksel Hasan (2012). "Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı". *Emek ve Toplum Dergisi*. 1: 34-59.
- Özağır, Ayşe (2010). *İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Bireysel Performansa Etkileri: Perakendecilik Sektöründe BİR Uygulama*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Özaydınlık, Kevser (2014). "Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye'de Kadın Ve Eğitim". *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. 33: 93-112.

- Özcan Merve Suna Özel ve Kaya Emine Erden (2017). "Türk Toplumsal Hayatında Kadının Varlığının Tarihsel Eksende Sorgulanması". *Turkish Studies Dergisi*. 175-188.
- Özçatal, Elif Özlem (2011). "Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet Ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı". *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1: 21-39.
- Özer Mustafa ve Biçerli Kemal (2003). "Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3: 55-86.
- Özsabuncuoğlu İsmail Hakkı ve Direkçi Tuba (2009). "*Seçilmiş Bazı Makroekonomik Değişkenlerin Türkiye’de Bölgesel İstihdama Etkisi*". Türkiye Ekonomi Kurumu. 1-27
- Piyasa Rehberi. (2019). 2019 tarihinde piyasarehberi.org: <http://piyasarehberi.org/sozluk/sgucune-katilma-orani> adresinden alındı
- Sağ, Vahap (2001). "Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk". *Cumhuriyet Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2: 9-23.
- Samsun, Nihal (2017). "Çalışmanın Değişen Anlamı ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar". *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*. 3: 160-210.
- Seçen, Hilal Kübra Uzunkaya (2017). *Türkiye’de Boşanma ve Eş Kaybı Bağlamında Dul Kadın Algısı*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Sengenberger, Werner (2014). *Uluslararası Çalışma Örgütü; Amaçları, İşlevleri Ve Politik Etkileri* (Çev. Osman Tezgel) İstanbul: Friedrich- Ebert- Stiftung Derneği Yayınları
- Silah, Mehmet (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitapevi.
- Soydemir, Büşra (2018). *Çalışma Hayatında Emek: 1980 Öncesi Türk Edebiyatına Yansımaları*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

- Soysal, Tamer (2006). "Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler". *Kamu-İş* .
- Sungur, Alpaslan (2016). *Sosyal Koruma Ekseninde İşsizlik Sigortası Uygulamalarının İncelenmesi Ve Türkiye İçin Öneriler*. Ankara: Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Sükan, Çağatay Ferat (2018). *Türkiye'de Çalışan Kadınların Mutsuzluk Nedenlerine İlişkin Perakende Sektöründe Bir Alan Araştırması*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Sümer, Gözde (2015). *Kadınlara Yönelik Sosyal Politikaların Kadın İşgücü Katılımına ve İstihdamına Etkisi: Bursa'da Dul Ve Yetim Aylığı Alanlar Üzerine Bir Uygulama*. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Şahin, Levent (2007). "Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri Ve İşsizlik Sorunu". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 543 - 575.
- Şanlı, Devran (2018). "Makro Ekonomik İstikrarsızlıklar ve Doğal İşsizlik Oranı:1980-2016 OECD ve Türkiye Ekonomisi Örneği". *Bulletin of Economic Theory and Analysis Dergisi*. 3: 159-174.
- Şenol Dolunay ve Mazman İbrahim (2013). "Tarihi Bir Bakışla Çalışma Hayatında Kadın". Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Yayınları.
- Şimşek, Osman (2002). "Sanayi Sonrası Süreçte Türk Çalışma Hayatındaki Değişme Dinamikleri". *Sosyal Bilimler Dergisi*. 139-173.
- Talas, Cahit (1990). *Toplumsal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Tatlı Halim ve Koç Beşir (2017). "Çalışan Kadın Bakış Açısıyla Kadınların İş ve Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar Hakkında Bir Uygulama". *İktisadiyat Dergisi*. 1: 145-170.

- Tiryaki, Dilek (2018). *Türkiye'de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar*. Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Tisk. (2016). 26. *Genel Kurul Çalışma Raporu*. Ankara: Tisk.
- Tokcan, Çetin (1969). "Türkiye'de İnsangücü Açısından İşsizlik". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 37 - 44.
- Topoğlu, Sakine (2007). *Kadın İstihdamında Fırsat Esitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye- AB Karşılaştırılması*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Politikası Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Tuik. (2012). *İstatistiklerle Gençlik 2012*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Tuskan, Aydeniz Alisbah (2012). "Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Bıçılan Roller Ve Çözümleri". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 445-449.
- Türel Nesrin Şalvarcı ve Dolmacı Nilgün (2013). "İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı Ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma". *Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 2: 83-104.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2019). 2019 tarihinde [www.tuik.gov.tr:8080/www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia\\_2006/turkce/metaveri/tanim/index.html](http://www.tuik.gov.tr:8080/www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2006/turkce/metaveri/tanim/index.html) adresinden alındı
- Türkkahraman Mimar ve Şahin Kamil (2010). "Kadın Ve Kariyer". *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 2: 75-88.
- Uğur, Sinem Burcu (2014). "Günümüzde Kadının Boşanma Deneyimleri: Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Araştırma". *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*. 293-326.
- Urhan Betül ve Etiler Nilay (2011). "Sağlık Sektöründe Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi". *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 29: 191-216.
- Ünal Aylin ve Çelik Taylan (2010). "Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye'de Çalışma Ahlakı". *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Dergisi*. 8: 217-240.



- Yiğit, Sema (2018). *Kadın Çalışanlarda Yaşanan İş-Aile Çatışması Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Burdur/Bucak Örneği*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldız, Halil (2010). "Çalışma Üzerine Sosyolojik Perspektif". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 58: 129-161.
- Yıldız, Kemal (2014). "İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı Ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi". *Akademik Bakış Dergisi* . 45:
- Yılmaz, Ahmet (2010). "Osmanlı'dan Cumhuriyete Kadın Kimliğinin Biçimlendirilmesi". *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*. 10: 191-212.
- Yılmaz, Gülay Akgül (2017). *Çalışma Hayatında Kadın*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi.
- Yüksel, Mesude (2018a). *Kadın Çalışanların Elektronik Ticaret Eğilimleri Üzerine Bir Alan Araştırması: Çankırı Meb Personeli Örneği*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Yüksel Mesude ve Ören Kenan (2018b). "Kadın Çalışanların Elektronik Ticarete İlişkin Algı Düzeylerini Ölçümlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması". *Social Sciences Studies Journal Dergisi*. 16: 1249-1269.
- Zubritski, Mitropolski Kerov (2006). *İlkel, Köleci ve Feodal Toplum*. (Çev.Sevim Belli) Eriş Yayınları.

## EKLER

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında Yüksek Lisans programı kapsamında gerçekleştirilmektedir."Evliliği Sona Ermiş Kadınların Çalışma Hayatındaki Sorunları ( Sivas Merkez İlçe Örneği)" üzerine bir tez çalışması yapmaktayım.Bu ankete **kimlik bilgileriniz alınmayacak** ,vereceğiniz cevaplar tamamen **gizli tutulacak** ve tezimde bana veri oluşturarak istatistiki olarak kullanılacaktır. Katılımlarınız için çok teşekkür ederim.

Yaşınız Nedir?	<input type="checkbox"/> 1 18 -25	<input type="checkbox"/> 2 26 - 35	<input type="checkbox"/> 3 36 - 45	<input type="checkbox"/> 4 45 ve Üzeri
Eğitim Durumunuz Nedir?	<input type="checkbox"/> 1 İlköğretim	<input type="checkbox"/> 2 Lise	<input type="checkbox"/> 3 Lisans	<input type="checkbox"/> 4 Lisans Üstü
Mesleğiniz Nedir ?	<input type="checkbox"/> 1 Memur	<input type="checkbox"/> 2 İşçi (Kamu)	<input type="checkbox"/> 3 İşçi (Özel )	<input type="checkbox"/> 4 Serbest Meslek
Aylık Ortalama Geliriniz Nedir?	<input type="checkbox"/> 1 1000den az	<input type="checkbox"/> 2 1001 -2000 TL	<input type="checkbox"/> 3 2001-3000 TL	<input type="checkbox"/> 4 3001 ve daha çok
Çocuğunuz Var mıdır? Sayısı Nedir?	<input type="checkbox"/> 1 Çocuğum yok	<input type="checkbox"/> 2 1 tane	<input type="checkbox"/> 3 2 tane	<input type="checkbox"/> 4 3 tane ve üstü
Bakmakla Yükümlü Olduğunuz Kişiler Kimlerdir?	<input type="checkbox"/> 1 Çocuğum/ Çocuklarım	<input type="checkbox"/> 2 Ailem	<input type="checkbox"/> 3 Çocuklarım ve Ailem	<input type="checkbox"/> 4 Çocuklarım ve Eşimin Ailesi
	<input type="checkbox"/> 5 Yok			
Evliliğinizin Sona Erme Şekli Nedir?	<input type="checkbox"/> 1 Eşimden Ayrıldım	<input type="checkbox"/> 2 Eşimi Kaybettim		
Eşinizi kaybedeli/ Eşinizden Ayrılah Kaç Yıl Oldu?	<input type="checkbox"/> 1 1 yıldan az	<input type="checkbox"/> 2 1 - 2 yıl	<input type="checkbox"/> 3 3 - 5 yıl	<input type="checkbox"/> 4 5 yıl ve üstü
Eşinizle Evli Kalma Süreniz Nedir?	<input type="checkbox"/> 1 1 yıldan az	<input type="checkbox"/> 2 1 - 5 yıl	<input type="checkbox"/> 3 6-10 yıl	<input type="checkbox"/> 4 10 yıl ve üstü
Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> 1 1 yıldan az	<input type="checkbox"/> 2 1 - 3 yıl	<input type="checkbox"/> 3 4 - 5 yıl	<input type="checkbox"/> 4 5 yıl ve üstü
Şuan Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> 1 Kamu	<input type="checkbox"/> 2 Özel sektör		
Evliyken Herhangi Bir İşte Çalışıyormuydunuz?	<input type="checkbox"/> 1 Evet	<input type="checkbox"/> 2 Hayır		
Evliliğiniz sona erdikten sonra eşinizden size maddi herhangi bir şey kaldı mı?	<input type="checkbox"/> 1 Nafaka	<input type="checkbox"/> 2 Maaş	<input type="checkbox"/> 3 Gayri Menkul (Ev,Araba vs)	<input type="checkbox"/> 4 Hiçbir şey
İş yaşamına girmenize evliliğinizin sona ermesi etkili oldu mu?	<input type="checkbox"/> 1 Evet	<input type="checkbox"/> 2 Hayır		
Tekrardan evlenmeyi düşünüyor musunuz?	<input type="checkbox"/> 1 Evet	<input type="checkbox"/> 2 Hayır	<input type="checkbox"/> 3 Kararsızım	

**Evliliğinizin sona ermesi durumundan sonra çalışma hayatında yer almanız genel anlamda sizin;**

	<u>Kesinlikle Katılıyorum</u>	<u>Az Katılıyorum</u>	<u>Kararsızım</u>	<u>Katılmıyorum</u>	<u>Hiç Katılmıyorum</u>
Öz güvenimi olumlu yönde etkiledi	1	2	3	4	5
İnsan ilişkilerimi olumlu yönde etkiledi	1	2	3	4	5
Sosyal hayatımı olumlu yönde etkiledi	1	2	3	4	5
Ailemle ilişkilerimi olumlu yönde etkiledi	1	2	3	4	5
İnsanların bana olan yaklaşımlarında olumlu değişim oldu	1	2	3	4	5
Kendimi daha iyi hissetmeme sebep oldu	1	2	3	4	5
Toplumdan dışlanmama sebep oldu	1	2	3	4	5

**Evliliğinizin sona ermesinden sonra hissettiklerinizi ve karşılaştığınız durumları belirtir misiniz?**

	<u>Her Zaman</u>	<u>Çoğunlukla</u>	<u>Ara sıra</u>	<u>Çok Nadir</u>	<u>Hiç Bir Zaman</u>
Kendimi kıyafetlerime daha çok dikkat etmek zorunda hissediyorum	1	2	3	4	5
Çevrem tarafından rahatsız ediliyorum	1	2	3	4	5
Medeni durumumun bilinmesini istemiyorum	1	2	3	4	5
Ailem ve yakınlarım evlenmem için zorluyorlar	1	2	3	4	5
"Keşke hiç evlenmeseydim" diyorum	1	2	3	4	5

**İnsanların çalışma hayatında bulunmaları için çeşitli gerekçeleri vardır ve bazıları aşağıda verilmiştir. Bunların sizin için geçerliliğine ne oranda katıldığınızı belirtir misiniz?**

	<u>Kesinlikle Katılıyorum</u>	<u>Az Katılıyorum</u>	<u>Kararsızım</u>	<u>Katılmıyorum</u>	<u>Hiç Katılmıyorum</u>
Geçimimi sağlamak için çalışıyorum	1	2	3	4	5
Kariyer edinmek için çalışıyorum	1	2	3	4	5
Sosyal statü sahibi olmak için çalışıyorum	1	2	3	4	5
Kendime olan güvenimi korumak için	1	2	3	4	5
Çevreme kendimi ispatlamak için	1	2	3	4	5
Çalışmayı sevdiğim için çalışıyorum	1	2	3	4	5
Kimseye muhtaç/yük olmamak için	1	2	3	4	5
Ailemin baskısından kurtulmak için	1	2	3	4	5

**Evliliğinizin öncesini ve sonrasını kıyaslayacak olursanız şu anda iş hayatınızda ne gibi değişiklikler yaşamaya başladınız?**

	<u>Kesinlikle Katılıyorum</u>	<u>Az Katılıyorum</u>	<u>Kararsızım</u>	<u>Katılmıyorum</u>	<u>Hiç Katılmıyorum</u>
Amirlerim tarafından kariyer gelişimim engellenmeye çalışılıyor	1	2	3	4	5
Amirlerim baskı /ayırım yapmaya başladılar	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarımla ilişkilerim olumsuz bir hale almaya başladı	1	2	3	4	5
İşime motive olamamaya başladım	1	2	3	4	5
Erkek meslektaşlarım rahatsız edici davranmaya başladılar	1	2	3	4	5
Kadın meslektaşlarımla daha çok sorun yaşamaya başladım	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarım hakkında daha çok dedikodu yapmaya başladılar	1	2	3	4	5
Davranışlarıma daha çok dikkat etmeye başladım	1	2	3	4	5
İş yerimde daha çok yalnız kalmaya başladım	1	2	3	4	5
İş yerimde kıskanılmaya başladım	1	2	3	4	5

Teşekkür ederim.

# ÖZ GEÇMİŞ

## KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Nermin SARAÇ  
Uyruğu : T.C  
Doğum Tarihi ve Yeri : 25.12.1988 /Elazığ  
e-posta : ssaracnerminn@gmail.com

## EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi/ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	2011

Yüksek Lisans

## İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
2018	Adalet Bakanlığı	Uzlaştırmacı

## YABANCI DİL BİLGİSİ

Yabancı Dilin Adı KPDS ( ) ÜDS ( ) TOEFL ( ) EILTS ( )