

İş Yaşamında Gözardı Edilen Bekar Kadın Çalışanlar¹

Ebru Günlü Küçükaltan*
Dokuz Eylül Üniversitesi
İlgaz Feray Demirağ ***
Dokuz Eylül Üniversitesi

Songül Gökhan**
Dokuz Eylül Üniversitesi

Öz

Literatürde evli kadınların iş hayatında yaşadıkları zorluklara ilişkin çok sayıda çalışma mevcuttur. Ancak bekâr kadınların çalışma yaşamlarının perde arkasında evli ve çocuklu hemcinslerine yapılan ayrımcılık neticesinde yaşadıkları sorunlar gözardı edildiğinden araştırmanın sorunsalı bu minvalde belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın nitel araştırma yöntemlerinden yüzyüze görüşme tekniği ile yapılmasına karar verilmiş ve 40 bekâr çalışan kadınla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Örneklem yöntemi amaçsal örneklem dâhilinde yer alan “ölçüt (kriter) örneklem” olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda ölçütler; a) bekâr olmak b) çocuk sahibi olmamak c) bir kurumda çalışıyor olmak d) aktif çalışma hayatının en az 1 yıl olması şeklinde oluşturulmuştur. Araştırmaya katılan kadınların yaşları 25 ile 48 arasında değişmektedir. Katılımcılar hemşire, veteriner, mühendis, gazeteci, mağazacı, güvenlik, polis, bankacı, öğretmen gibi farklı meslek gruplarından seçilmiştir. Söz konusu katılımcılardan elde edilen veriler “betimsel analiz”e tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular; bekâr kadınların çalışma hayatlarındaki yoğunluktan dolayı iş yaşam dengelerinin olmadığı ve özellikle kadınlara uygulanan pozitif ayrımcılığın hemcinsler arasında eşit dağıtılmadığı yönündedir. Nitekim bireysel olarak bekâr kadınların, evli ve çocuklu hemcinsleriyle yaptıkları karşılaştırmada çalışma koşullarının ağırlaştığını düşündükleri; evli ve çocuklu çalışanların eşlerini ve çocuklarını bahane ederek kendilerine fırsat yarattıklarına ilişkin algının bekâr kadınlar arasında hakim olduğu görülmüştür. Bekâr çalışanlar, evlilerin kendilerine ait iş yaşamlarında sorumluluklarının yükünü almadıklarını, yöneticilerin de bu duruma uyduklarını sonuç olarak kendilerinin mağdur edildiğini düşünmektedirler.

Anahtar Kelimeler: bekâr kadınlar, iş-yaşam dengesi, pozitif ayrımcılık

* Prof. Dr. Ebru Günlü Küçükaltan, İngilizce İşletme Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, İzmir-Türkiye. E-posta: ebru.gunlu@deu.edu.tr. ORCID ID: 0000-0003-2599-0197.

** Songül Gökhan, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Turizm İşletmeciliği ABD Doktora Öğrencisi, İzmir-Türkiye. E-posta: songul.gokhan@ogr.deu.edu.tr.
ORCID ID: 0000-0001-6394-9844.

***İlgaz Feray Demirağ, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Turizm İşletmeciliği ABD Doktora Öğrencisi, İzmir-Türkiye. E-posta: songul.gokhan@ogr.deu.edu.tr.
ORCID ID: 0000-0001-6394-9844.

Ignored Single Women Employees in Working Life

Ebru Günlü Küçükaltan
Dokuz Eylül University

Songül Gökhan
Dokuz Eylül University

İlgaz Feray Demirağ
Dokuz Eylül University

Abstract

There are many studies in the literature regarding the difficulties experienced by married women in business life. However, there is a dearth of studies exploring the difficulties experienced by unmarried working women and the discrimination faced by them as compared to their married counterparts. In this context, this research using face-to-face interviews with 40 single working women explores the perceptions of unmarried working women on the discrimination they faced at the work place when they compared themselves with their married colleagues. The ages of the women involved in the study ranged from 25 to 48. Participants were selected from different professional groups such as nurses, veterinarians, engineers, journalists, storekeepers, security, police, bankers and teachers. The results of the research show that single women do not have work-life balances due to the intensity of their working lives and that positive discrimination, especially applied to women, is not distributed equally among the same gender. Also the comparison between married and the single women showed that the burden of the single women aggravated since the married women create opportunities for themselves by using their spouses and children as an excuse. Single employees believe that married women do not take responsibilities of their own work life and managers also comply with this. As a result they think they are victimized.

Keywords: *single women, work life balance, positive discrimination*

Giriş

Son zamanlarda geniş kapsamlı değişiklikler nedeniyle tüm dünyada kadınların işe alınmasını teşvik eden kadınlara yönelik istihdam olanakları artmıştır. Sonuç olarak, bu kadın çalışanların ev ve işle ilgili sorunları dengelemede güçlük çektiği görülmektedir. Evli kadın çalışanların bir eş, anne, çalışan olmak gibi sorumlulukları olması sebebiyle bekâr çalışanlardan daha fazla sorumluluğu vardır (Parveen, 2009:22). Oysa iş ve iş dışı talepleri dengelemek, ailevi sorumlulukları olup olmadığına bakılmaksızın, ücretli işlerde çalışan tüm bireylerle ilgili bir meseledir (Dex & Scheibl, 2001; Fu & Shaffer, 2001; Rotondo, vd., 2003).

İstihdamda ayrımcı politikalar tarih boyunca var olmuştur ve cinsiyet ayrımcılığı en yaygın olan ayrımcılık türlerinden biridir. Kadının toplumdaki yeri statüsü ve iş yaşamındaki zorlukları ve yaşadığı ayrımcılıklar uzun yıllardır tartışılan konulardan biridir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışmaların çoğunun erkek ve kadın arasındaki ayrımcılığa yoğunlaştığı görülmektedir. Oysaki toplumda sadece kadınlar ve erkekler arasındaki ayrımcılığa ışık tutmak çalışma yaşamı açısından eksik kalmaktadır. Hatta evli olmayan kadınlara karşı ayrımcılık kolayca göz ardı edilmektedir. Kadınlar ve erkekler karşılaştırılırken medeni durum, kadınların rekabet edebilirliğini azaltan faktörlerden biri olarak kabul edilir. Bununla birlikte medeni durum bazı kişilerin şikayet ettiği gibi eşit derecede iki kadını karşılaştırırken evli ve çocuklu kadınlar için potansiyel bir avantaja da dönüşmektedir (Huang, 2009:1). Gerek yasal zeminde evli ve çocuklu kadınlar için tanınan emzirme, ücretli-ücretsiz izin gibi imtiyazlar, gerekse yöneticilerin çocuk sahibi evli kadınlara karşı daha hoşgörülü davranılması söz konusu avantajlardan sadece bazılarıdır.

Evlenmemiş kadınların yaşamlarını iyileştirmek için yaptıkları çalışmaların miktarı pek hesaplanmamaktadır. Bu nedenle toplumumuzda bekâr kadınların gerçekliğini, yaşamlarının kalıplarını, yaşadıkları sorunları ve zorlukları araştırmaya teşvik etmek gerekmektedir (Shikha, 2009:3). Bu çalışma bu eksikliğe odaklanarak çalışma yaşamında bekâr kadınlar ile evli ve çocuklu kadınlar arasında yaşanan sorunları ortaya koymaya yöneliktir. Literatür taraması sonucunda da görülmüştür ki çalışma yaşamı üzerine yoğunlaşan araştırmaların birçoğu ayrımcılık söz konusu olduğunda kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığa odaklanmaktadır. Ayrıca kadınlar tarafından beklenti haline dönüşen pozitif ayrımcılık, evli ve çocuklu çalışanlar üzerine yoğunlaşan araştırmalara konu olmaktadır. Bu çalışmanın amacı ihmal edilen bu hususa dikkat çekmek ve pozitif ayrımcılık uygulamalarının evli çocuklu kadınlar ile bekâr kadınlar arasında ne şekilde gündeme geldiğini ortaya koymaktır.

Literatürde evli kadınların iş hayatında yaşadıkları zorluklara ilişkin çok sayıda çalışma mevcuttur (Çilli vd., 2004; Dünder vd., 2005; Arpacı & Ersoy, 2007; Adak, 2007; Özçatal, 2011). Ancak bekâr kadınların çalışma yaşamlarının perde arkasında evli ve çocuklu hemcinslerine yapılan ayrımcılık neticesinde yaşadıkları sorunlar gözardı edildiğinden araştırmanın sorunsalı bu minvalde belirlenmiştir. Bu araştırmanın farklı ve özgün tarafı, toplumda genellikle statü

ve roller açısından hemcinslerin medeni durumuna bağlı olarak yapılan ayrımcılığa odaklanmalıdır. İşverenler, cinsiyet temelli ayrımcılığı bertaraf etmek isterken, pozitif ayrımcılık yaptıkları çalışan kadınlara imtiyaz sağlamak için çıktıkları yolda medeni durum açısından farklı uygulamalar ile kadınlar arasında ters etki mağdurları da yaratabilmektedirler. Çalışma hayatında bu olgu yeni olmamakla birlikte farklı muamele daha çok cinsiyet temelli ele alınarak, yazında çoklukla kadın-erkek ayrımcılığı tartışılmakta, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık kendinden söz ettirirken Bekâr kadınların pozitif ayrımcılıktan fayda sağlamak biryana ters etkiye maruz kalıp mağdur olmaları gözardı edilmektedir. Bu araştırma bu sorunsal çerçevesinde şekillenmektedir. Bu bağlamda araştırmanın nitel araştırma yöntemlerinden yüzyüze görüşme tekniği ile yapılmasına karar verilmiş ve 40 bekâr çalışan kadınla görüşmeler gerçekleştirilerek, betimsel analiz ile veriler analiz edilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde, araştırmanın kavramsal çerçevesini oluşturan kuram ve açıklamalara yer verilmektedir.

Farklı Muamele Kavramı

Farklı muamele, bir işverenin ırk, din, renk, cinsiyet, ulusal köken ve yaş gibi konular nedeniyle bazı çalışanlarına diğerlerinden daha iyi davranması anlamına gelmektedir. Farklı muamele, ayrımcılığın en çabuk ve kolay anlaşılabilir kısmıdır. Farklı muamelenin düğüm noktasında “kabul edilmemesi gereken ve makul olmayan kriterler”den kaynaklanan farklı davranışlar yer almaktadır. Bunu doğrudan ayrımcılık olarak düşünmek de mümkündür. Farklı davranışların benzer biçimleri, ırk, cinsiyet ve diğer öncüller açısından seçim kurallarını, ön yargılı davranışları, bireylere karşı yapılan eşit olmayan muameleleri ve farklı gruplar arasındaki farklı işe alım kurallarını içermektedir (Wayne,2017).

Ters Etki Kavramı

Ters etki kavramı, korunan bir grubun seçim oranı, ilgili karşılaştırma grubuna göre daha düşük olduğu durumu ifade etmektedir. Ters etki tarafsız davranma ve belli bir gruba korumaya çabalarken ortaya çıkan ayrımcı duruma vurgu yapmaktadır. İstihdam, terfi, eğitim, performans değerlendirme uygulamaları sırasında ters etkinin meydana gelebileceği ifade edilmektedir (Catano vd., 2010:87). Ters etki kavramı, ters etki ayrımcılığı kavramı ile yakından ilişkilidir. Ters etki ayrımcılığı, işe alım ve seçiminde, iyi niyetle, tüm çalışanlar için geçerli olan uygulama ve politikalarında korunan bir grubun üyeleri üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunda ortaya çıkmaktadır. Örneğin; işverenler mevcut çalışanlardan genellikle pozisyon için uygun olabilecek arkadaş veya akraba isimlerini istemektedirler. Bir insan kaynakları (İK) yöneticisi, bir kaynakçının çirak pozisyonunu doldurması için potansiyel adayların isimleri için atölyedeki çalışanlardan isim talep edebilmektedir. Tüm isimleri aldıktan sonra İK yöneticisi bir dizi objektif kritere göre en iyi adayı seçmektedir.

Atölye çalışanlarının hepsi beyaz erkek ise, mevcut çalışanların öne sürdüğü adayların neredeyse tamamı beyaz erkek olacaktır. Bu işe alım uygulaması muhtemelen beyaz bir erkek işe alınmasının sonucunda, kadınların veya azınlıkların dışlanmasına yol açacaktır (Catano vd., 2010:87). İK yöneticisi, pozisyon için uygun aday belirleme stratejisinin sağlam ve etkili bir işe alım uygulaması olduğuna inanmış sonuç itibari ile herhangi bir korunan grubun üyelerini dikkate almayı reddetmemiştir. Mevcut tüm çalışanlardan potansiyel iş adaylarını önermelerini istemiştir ancak bu işe alım stratejisi, kadınlar ve azınlıklar hakkında dayatma, cezalar veya kısıtlayıcı koşullar yoluyla ters etki ayrımcılığı ile sonuçlanabilmektedir (Catano, vd., 2010:88).

Ters etki ayrımcılığı işe seçim aşamasında sıklıkla görülmektedir. Yukarıdaki örnekten devam edildiğinde; İK yöneticisi uygulamayı değiştirip başvuru havuzu oluşturup seçimi mekanik anlama testine göre yaptığında örneğin; kadınlar mekanik anlama testinde ortalama olarak erkeklerden daha düşük puan alma eğiliminde olacaklardır. Kadınlar ve erkekler aynı puan üzerinden değerlendirildiğinde ise kadınlar daha düşük puan almış olacaktır. Test erkeklere ve kadınlara eşit olarak uygulansa bile, test kadınları erkeklerden daha fazla olumsuz yönde etkileyebilecektir. Her ne kadar test kaynakçılarının çıkarları için performans öngörse ve kadınlara karşı ayrımcılık yapmasa da, testin kullanımından kaynaklı kadınlar üzerinde ters etkisi meydana gelecektir. İşveren tarafından ne kadar iyi niyetli olursa olsun, insan hakları mevzuatı kapsamında korunan grup üzerinde olumsuz etkisi olan herhangi bir istihdam kuralı, uygulaması veya politikası, olumsuz etki ayrımcılığı oluşturmaktadır (Catano, vd., 2010:88).

Pozitif Ayrımcılık

Pozitif ayrımcılık Türk Dil Kurumu tarafından “Toplumdaki diğer kişiler ile eşit koşullarda yaşamadığı düşünülen belli gruplara çeşitli ayrıcalıklar tanıyarak onları destekleme” şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir tanıma göre ise pozitif ayrımcılık, bir toplumdaki diğer kişilerle aynı koşullara sahip olamayan dezavantajlı insan gruplarının lehine olacak şekilde geliştirilen stratejik, politik, yöntem ve uygulamalarının bütünüdür. Pozitif ayrımcılık uygulaması bu dezavantajlı kadınların iş ve eğitim hayatlarında ayrıcalıklı muameleye tabi tutulması amacıyla yönelir. Literatürde pozitif ayrımcılık kavramı için yapıcı eylem, tersine ayrımcılık, tercihli muamele gibi kavramları da kullanılmaktadır. Kadınlar başta olmak üzere, etnik, dini ve ırksal azınlıklar pozitif ayrımcılık uygulamalarına tabi olan gruplar arasında sayılabilir (Robertson,1993).

Pozitif ayrımcılık uygulamalarını destekleyenler olduğu gibi bu uygulamaları eleştirenler de bulunmaktadır. Pozitif ayrımcılığı savunanlar temelde adı geçen uygulamaların adaleti sağlamak açısından önemli olduğunu ifade ederken, eşitsizliklerle mücadele açısından zorunlu bir araç olduğuna ve pozitif ayrımcılık uygulamaları ile sağlanacak çeşitliliğin toplumsal katkısına vurgu yapmaktadırlar. Pozitif ayrımcılık uygulamalarını eleştirenler ise bu

uygulamaların insan haklarının temeli olan 'eşitlik' ilkesinin ihlali olduğunu ve uygulamaların yanlış kişilere fayda sağlayarak hedeflendiği kişilere erişmeme ihtimaline vurgu yapmaktadırlar (Akdemir,2014).

Ayrımcılık Yasağı

Ayrımcılık yasağı kavramına, Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmesi'nde yer verilmiş olmasına rağmen, farklı hukuki yaklaşımlar nedeniyle ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir ve ortak bir tanımla yapılamamıştır. 1948 yılında İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde yer alan ayrımcılık kavramı devletleri; renk, dil, ırk, cinsiyet, ulus, siyasi fikir, toplumsal köken, doğum mülkiyet gibi statü ya da temel açısından hiçbir ayrımla yapılmaksızın kişilere tanınmış hukuki hakları sağlamak ve bu haklara saygılı olmakla yükümlendirmiştir (Karan, 2012:139). Ayrımcılık yasağı kavramı herkese mutlak eşit ve simetrik bir muamele yapılması anlamı taşımamaktadır. Nesnel ve makul ölçütler dahilinde farklı muamele yapılması mümkündür. Mevcut ayrımcılığın önlenmesi için gerekli geçici özel önlemler meşru kabul edilmekte ve yasağın ihmal edilmesi olarak değerlendirilmektedir. Aynı zamanda ayrımcı bir düzenlemenin mevcut olup olmaması da yine ayrımcılık yasağının ihlali için tek başına önemli olmamaktadır çünkü hukuki bir düzenleme veya uygulamanın iyi niyetli olsa dahi sonuçları itibariyle ayrımcılık oluşturması mümkündür. Farklı muamalenin ayrımcılık oluşturup oluşturmadığı konusunda değerlendirme yaparken muameleyi yapanın ayrımcılık amacı taşıyıp taşımadığının önemi de yoktur. Kişinin ayrımcılık yapma gibi bir niyeti olmasada davranış ya da uygulama sonuç olarak ayrımcılığa yol açabilmektedir. Bu sebeple ayrımcılık olgusu yalnızca kötü niyetle açıklanabilir kavram değildir (Karan, 2012:140-141). Bu doğrultuda pozitif ayrımcılık uygulamaları da kadınlara arasında eşit bir şekilde dağıtılmadığında ayrımcılık olgusu ortaya çıkabilmektedir.

Türkiye'de bekâr kadınların çalışma hayatına katılımının evli kadınlara kıyasla daha yüksek (Dayıoğlu & Kırdar, 2010:5) olduğu ifade edilirken medeni duruma göre kadın istihdam verileri incelendiğinde ise; hiç evlenmeyen kadınlar 2004 yılında %26'lık bir orana sahip iken evli kadın oranının ise %20.5 olduğu belirlenmiştir. 2009 yılında ise hiç evlenmemiş olan kadınlar çalışma hayatının %27.6'sını oluştururken evli kadınların çalışma hayatına katılım oranı %22.1 olarak belirlenmiştir. 2014 yılında ise benzer bir artışla hiç evlenmemiş kadınlar (%30.7), evli kadınlara (%27.6) oranla daha fazla iş hayatında aktif rol almışlar ve son olarak 2018 yılında toplanan veriler de hiç evlenmemiş kadınların (%33,5), evli kadınlara (%30.7) göre çalışma hayatının içinde daha fazla oldukları saptanmıştır (TUİK, 2004-2018).

Kadınlara yönelik sağlanan tüm hak ve pozitif ayrımcılığa rağmen, çalışma hayatında tükenmişliğin medeni durumla sıkı bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Evli bireylerin boşanmış bireylere göre çalışma hayatında tükenmişlik düzeylerinin daha fazla olduğu görülse de en çok tükenmişliği bekârlar yaşamaktadır (Ceylan, 2013:16). İş yerinde esnekliği teşvik eden girişimcilerin, çocuksuz veya evli olmayan bir aile yapısı içinde yaşayan çalışanlarının da düşük

düzeyde bir iş-yaşam dengesi yaşayabileceğini göz önünde bulundurmaları gerekmektedir (Waumsley vd., 2010; Association of Graduate Recruiters, 2008).

Pozitif ayrımcılık sonucunda kadınların ihtiyaçları doğrultusunda hareket edebilecekleri, çocuk ve aile ile ilgili durumlarda daha kolay izinler alabilmeleri yönünde yapılan düzenlemeler kadının iş hayatındaki konumunu artırmayı başarmıştır (Ünlü, 2009:22). Ancak 90'lı yıllarda çalışmakta olan kadınların 80'li yıllara kıyasla daha genç ve eğitim düzeylerinin de daha yüksek olduğu belirlenirken, artık çalışan kadınların daha büyük bölümünün bekâr olduğu da öne sürülmektedir (Budak vd., 1991). 2000'li yıllara gelindiğinde ise 2004 TÜİK verilerine göre Türkiye'de 15 yaş ve üzeri kadın nüfusunun 24.293 milyon olduğu ve bu sayının 5.669 milyonu istihdam edildiği belirlenmiştir. Nitekim bu sayının her yıl artış gösterdiği ve 2009 yılında 6.851 milyon kadının istihdam edildiği, 2014 yılında 8.729 milyon ve son olarak 2018 yılında ise 10.473 milyon kadının istihdam edildiği belirlenmiştir (TÜİK, 2004-2018).

Eşitsizliği azaltmak amacıyla, tüm çalışan kategorileri arasındaki iş-yaşam dengesi açısından farklılıklar ele alınmalıdır. Böylece her birinin iş-yaşam dengesi programlarından ne kadar faydalanması gerektiği belirlenebilecektir (Panisoaraa & Serbana, 2012:22). Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırma, çocuk sahibi olmayan bekâr çalışanların, aile sahibi olan diğer çalışanlara kıyasla iş beklentilerine ve iş haricinde geçirdikleri özel hayatlarına yönelik saygının daha az eşitlik algısı yarattığını ortaya koymuştur (Gürel, 2018:34). Mardin (2000), sağlık sektörü üzerine yapmış olduğu bir projesinde, 24 saat çalışılan hastane ortamlarında özellikle evli ve çocuklu olan çalışanların gece nöbetlerinden kaçtıklarını ve tutmak istemediklerini belirtirken, bekâr olanların çoğunlukla gece çalıştıklarını ifade etmiştir.

Akademide bekâr çalışan kadınlar hernekadar ihmal edilse de uluslararası arenada evli ve ayrıca bekâr çalışanların iş yaşam dengelerine yönelik araştırmalar ve haberler ilgi odağındadır. Özellikle yazılı ve sözlü basın bu olgu çerçevesinde değerlendirmeler yapmakta ve sonuçlar haberler şeklinde basın organlarında daha geniş bir yer tutmaktadır. Akademinin aksine bekâr çalışan kadınların sorunlarına ilişkin yapılan araştırmalardan örnekler bu kapsamda Tablo 1'de değerlendirilmektedir. Literatürden elde edilen veriler ışığında sorunsal; azınlık kabul edilen kadınların çalışma hayatında pozitif ayrımcılık olarak tanımlanan farklı muameleye tabi çalışan anneler ile ters etkiye maruz kalan bekâr çalışanlar etrafında odaklanmaktadır. Araştırma sorusu ise; Azınlık olarak nitelendirilen çalışan kadınlar kümesinde yer alan evli ve çocuklu çalışan kadınlara gösterilen farklı muamelenin çalışan bekâr kadınlar üzerinde neden olduğu ters etki dinamikleri nelerdir?

Tablo 1. Bekâr Kadınların Sorunları ve Medya

Gazete Web Sitesi	Haber
China Daily www.chinadaily.com	Tayvan'da yapılan bir ankete göre çocuk sahibi olmayan çiftlerin yarısı ekonomik birtakım baskılar sebebiyle çocuk sahibi olmayı ertelemektedir. Nitekim ofis çalışanlarının %58'inden fazlasının evlenme planı olmadığı belirlenmiştir.
CBC www.cbc.ca/news	Yapılan yeni araştırmalara göre çocuk sahibi olmayan çalışanların, çocuk sahibi olan çalışanlara kıyasla çalışma saatlerindeki esnekliğin daha az olduğu belirtilmiş ve iş yerinde yöneticilerinden gördükleri hoşgörü düzeyinin de evli ve çocuk sahibi olan çalışanlara göre daha az olduğunu düşündükleri ifade edilmiştir.
FAIRYGODBOSS www.fairygodboss.com	Çeşitli sektörlerden çocuksuz ve bekâr çalışanlarla yapılan mülakatlar sonucunda, iş-yaşam dengesinin kurulmasının bekâr ve çocuksuz çalışanlar için zor olduğu ortaya konmuştur.
QUARTZ www.qz.com	Çalışma hayatının içerisinde bekâr çalışanlarla ilgili birçok yanlış fikir olduğu ortaya konmuştur. Özellikle çocuk sahibi olmayan çalışanların maaş konusunda daha az destek gördükleri çünkü bakmakla sorumlu oldukları kişilerin olmayacağı yargısının kınılmadığı belirlenmiştir.

Kaynak: Tabloda yer alan haber sitelerinden araştırmacılar tarafından derlenmiştir.
Erişim Tarihi: 01 Temmuz 2019.

Yöntem

Bu araştırmada, araştırma yöntemi olarak nitel araştırma, teknik olarak ise yarı yapılandırılmış yüzyüze görüşme tekniği kullanılmıştır. Söz konusu yöntem ve buna bağlı olarak tekniğin belirlenmesi ile birlikte çalışma grubunda kimlerin yer alması gerektiği tasarlanmıştır. Bu bağlamda örnekleme yöntemi amaçsal örnekleme dahilinde yer alan ölçüt (kriter) örnekleme olarak belirlenmiştir. Amaçsal örnekleme, nitel araştırmalarda en yaygın kullanılan örnekleme yöntemlerinden birisidir (Marczyk vd., 2005). Amaçsal örnekleme yönteminde araştırmacı evren içindeki çeşitli varyasyonlardan ilgilendiği bir tanesini belirlemekte ve bu çeşitliliği en iyi yansıtacağını düşündüğü örnekleme seçmektedir (Marshall & Rossman, 2014). Amaçsal örnekleme çeşitlerinden biri olan ölçüt örnekleme ise, önceden belirlenmiş ölçütleri karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Kriterler araştırmacı tarafından belirlenmekte ya da önceden hazırlanmış ölçüt listesi kullanılabilir (Marshall & Rossman, 2014).

Bu kapsamda bu araştırmada, belirli kriterleri karşılayan kişiler katılımcı olarak araştırmacılar tarafından araştırmanın amacına bağlı olarak tespit edilmiştir. Söz konusu kriterler; bekâr olmak, çocuk sahibi olmamak, bir

kurumda çalışıyor olmak d) en az 1 yıl aktif çalışma hayatında olma şeklinde tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan bekâr kadınların yaşları 25 ila 48 arasında değişmektedir. Katılımcılar hemşire, mühendis, gazeteci, mağazacı, güvenlik görevlisi, polis, bankacı, öğretmen gibi farklı meslek kollarından seçilmiştir. Farklı meslek gruplarının seçilmesindeki amaç ise; farklı sektörler ve meslek kollarında farklı prosedür ve uygulamalar olduğu varsayımından hareketle maksimum çeşitlilik sağlamasıdır. Bu nedenle tek bir sektör ya da meslek koluna bağlı kalınmamıştır. Bu bağlamda sektörel dağılıma bakıldığında; çoğunluğunu sağlık (10 kişi), eğitim (9 kişi), ve hizmet sektörü (7 kişi) oluşturmaktadır. Diğer sektörler ise medya, turizm, bilişim, güvenlik, otomotiv, finans, dış ticaret (ithalat) ve enerji sektörü olarak dikkati çekmektedir. Araştırmaya katılan kişi sayısı ise yanıtlar doygunluğa ulaştığı anda sınırlandırılmış ve katkı sağlayan katılımcı sayısı 40 kişi ile sonlandırılmıştır.

Çalışmada yarı yapılandırılmış soru formu tercih edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi sunmakta (Yıldırım & Şimşek,1999:283), bu şekilde de araştırmacı, gerektiği takdirde katılımcının yanıtlarını açmasını ve ayrıntılı bilgi vermesini sağlayabilmektedir (Türnüklü, 2000:547). Araştırma verileri nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış yüzyüze görüşme tekniği ile araştırmacılar tarafından toplanmış ve önceden hazırlanan görüşme formuna sadık kalınarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Formun kapsamında araştırma sorusunu yanıtlamaya yönelik olarak hazırlanan 10 adet sorunun (Ek1) yanısıra katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular da yer almaktadır (Ek 2).

Soruların belirlenmesini takiben ölçütleri karşılayan katılımcılar belirlenmiştir. Araştırmacıların, sosyal ve iş çevrelerinden uygun olarak belirledikleri katılımcılar ile öncelikle telefon ile irtibat kurulmuş ve bu tür bir araştırmaya katılmak isteyip istemedikleri, kişisel verilerin korunacağı ve kimlikleri deşifre edilmeden sadece bilimsel amaçlı olarak verilerin kullanılacağı kendilerine iletilmiştir. 50 kişi ile iletişime geçilmesi planlanmıştır ancak yanıtlar 40. katılımcıda artık verilerin doygunluğa ulaştığını gösterdiği gerekçesi ile sonlandırılmıştır. Tamamen gönüllülük esaslı katılımcılar ile yapılan görüşmelerde herhangi bir yönlendirmeye gidilmemesine azami dikkat gösterilmiştir. Görüşmeler 2-9 Ağustos 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler esnasında katılımcıların kendilerini daha rahat hissetmeleri ve sorulan sorulara daha objektif yanıt verebilmelerine ortam sağlayabilmek adına işyerlerinin dışında görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların 28'i ile yüzyüze görüşme gerçekleştirilirken; 12 katılımcıyla da telefon üzerinden görüşülmüştür. Görüşmeler en az 20 dakika en çok da 40 dakika sürmüştür. Araştırmacıların izin verdiği ölçüde ses kayıt cihazı kullanılmış ve veriler daha sonra araştırmacılar tarafından çözümlenmiştir.

Guba (1981) tarafından geliştirilmiş olan ve bu araştırmada da kullanılan geçerlilik ve güvenilirlik modeli “aktarılabirlik - inandırıcılık” ve “doğrulanabilirlik - tutarlılık” başlıklarından oluşmaktadır (Şener vd. 2017). Nitel araştırmalarda inandırıcılık, araştırmaya katılanların deneyimlerinin okuyucuya ne ölçüde doğru ve anlaşılır şekilde aktarıldığı ile ilişkilidir. (Thomas & Magilvy, 2011). Bu bağlamda, araştırmacılar; gönüllü katılımcıları seçme, görüşülen kişilere daha çok konuşma fırsatı verme, katılımcılara araştırmacının amacı, yöntemi, kendilerinden toplanan verilerin ne şekilde kullanılacağı, kendilerinden beklenenin ne olduğu konusunda açık ve net bilgiler verme gibi hususlara dikkat ederek inandırıcılığı artırmak durumundadır (Kozak, 2014). Bu çalışmada da, bu doğrultuda öncelikle araştırmaya katılacak gönüllü katılımcılara söz konusu araştırmacının amacı, görüşmeyi gerçekleştiren araştırmacılar tarafından açıklanmıştır. Araştırmacının bilimsel çerçevesinden bahsedildikten sonra, kendilerinden elde edilen bilgilerin sadece bilimsel amaç ile kullanılacağı yönünde söz verilmiştir. Yöneltilen sorulara verecekleri yanıtlarda dürüst oldukları taktirde katkıları sayesinde, araştırmacının, bekâr kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunların altını çizmesi açısından önemli bir misyon üstleneceğinin de altı çizilmiştir.

Nitel araştırmada araştırmacı elde ettiği bulguların, benzer özellikler taşıyan olay ve olgulara aktarılabirliğini ortaya koymaktadır (Erlandson vd., 1993). Araştırmacılar, sorunsala bağlı olarak oluşturulan araştırma sorusuna yanıt aramak üzere görüşme soruları oluşturmuştur. Bu soruların herbirisi tematik olarak bir çerçevenin oluşturulmasında baz alınmıştır. Bekâr kadınların yaşadıkları deneyimler çerçevesinde gerek iş-yaşam dengeleri, gerek uğradıkları haksız eylemler sorgulanmış olup veriler tematik çerçeve altında tanımlanmış ve aktarılan veriler olguyu çeşitli yönleri ile ortaya koymuştur. Tutarlılık, araştırma sonuçlarını etkileyebilecek tüm unsurlar kontrol altına alındığında ve araştırma, araştırmacının tarif ettiği gibi tekrarlandığında elde edilen bulguların önceki bulgularla benzerlik veya tutarlılık gösterme derecesidir (Lincoln & Guba, 1985). Katılımcılar ile yapılan görüşmelerde herbir deneyim katılımcılara göre çeşitlense de genel çerçeve tematik olarak çizildiğinde elde edilen verilerin birbirini desteklediği ve büyük resmi ortaya koyacak şekilde tutarlılık gösterdiği görülmüştür. Araştırmacının tartışma ve sonuç bölümünde mevcut yazın ile karşılaştırmalar tutarlılık düzeyini yansıtmaktadır.

Nitel araştırmalardaki geçerlilik ve güvenilirlik modelinin ölçütlerinden biri olan doğrulanabilirlik, araştırmacının tarafsız olması ile aynı anlamda kullanılmaktadır (Erlandson vd. 1993). Tarafsızlık araştırma sonucunda elde edilen bulguların araştırmacının güdülerinden, çıkarlarından, önyargılarından ya da bakış açısından etkilenmeden katılımcıların yanıtları ve araştırmacının şartları doğrultusunda elde edilme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Guba, 1981). Bunu sağlayabilmek adına elde edilen veriler, herbir araştırmacı tarafından ayrı ayrı analiz edilmiştir. Daha sonra biraraya gelen araştırmacılar bulguları ortak bir görüşe göre betimlemişlerdir.

Katılımcılardan elde edilen verilerin analizi ise betimsel analiz çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Betimsel analizin gerçekleştirilmesinde öncelikle çerçeve oluşturulmuş, tematik çerçeveye göre veriler işlenmiş, bulgular tanımlanmış ve son olarak da yorumlanmıştır (Altunışık vd., 2010:322). Bu bağlamda tematik çerçeve; bekâr kadınların iş-yaşam dengesi, bekâr kadınlar gözünden cinsiyet temelli ayrımcılık, bekâr kadınlar gözünden medeni durum yönlü ayrımcılık, bekâr kadınların yaşam sorumlulukları, medeni durum yönlü ayrımcılıkta bekâr kadınların deneyimleri ve bekâr kadınların ayrımcılığı sona erdirmeye önerileri olmak üzere 6 başlık üzerine oturtulmuş ve veriler bu başlıklar altında tanımlanmıştır. Araştırmanın kısıtı ise, araştırmadan elde edilen verilerin bekâr kadınların algılarına dayalı olması, dolayısıyla evli ve çocuklu kadınlar yönlü bir veri sağlamaması kaynaklıdır.

Bulgular

Katılımcıların sektörel dağılımında çoğunluğunu sağlık (10 kişi), eğitim (9 kişi), ve hizmet sektörü (7 kişi) oluşturmaktadır. Diğer sektörler medya, turizm, bilişim, güvenlik, otomotiv, finans, dış ticaret (ithalat) ve enerji sektörü olarak belirlenmiştir ve sektörel çeşitlilik belli oranda sağlanmıştır. İçinde buldukları sektörde çalışma sürelerine bakılarak, sektöre ilişkin algıların nispeten yerinde olup olmadığına dikkat edilmiştir. Bu bağlamda; en az 1 ila 5 yıl çalışmış olanlar toplamda 21 kişi iken; geriye kalan 19 kişi de 5 yıldan fazla süredir aynı sektörde çalışmakta en çok 27 yıllık deneyim göze çarpmaktadır. Çalıştıkları sektör kadar, doğru analiz yapabilmeleri adına, mevcut işyerlerinde çalışma süreleri de kendilerine yöneltilen sorular arasındadır. En az 1 yıl en çok ise 18 yıldır aynı işyerinde çalıştıkları görülmüştür. Katılımcıların yaş oranlarına bakıldığında; 20-30 yaş arasında 26 katılımcının , 31-40 yaş aralığında 11 katılımcının ve 41 yaş ve üzeri de 3 katılımcının olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sorusu “azınlık olarak nitelendirilen çalışan kadın kümesinde yer alan evli ve çocuklu çalışan kadınlara gösterilen farklı muamelenin çalışan bekâr kadınlar üzerinde neden olduğu ters etki dinamikleri nelerdir?” olarak belirlenen bu araştırmada tematik çerçeve sorulara göre oluşturulmuş ve elde edilen veriler bu tematik sınıflandırmaya göre tanımlanmıştır.

Bekâr Kadınların İş-Yaşam Dengesi

Katılımcıların iş-yaşam dengesi ile ilgili soruya “iş-yaşam dengesi söz konusu değil”, “çok çalışıyorum, ancak uyumaya zamanım kalıyor”, “ iş yaşamım tüm hayatımı kaplıyor başka bir şeye zamanın olmuyor” gibi yanıtlar verdiği görülmüştür. Söz konusu katılımcılar işlerinin yoğunluğundan ve kendilerine ait özel bir yaşam alanlarının olmamasından şikâyet etmişlerdir. Katılımcıların 15’i iş-yaşam dengesi ile ilgili bu soruyu; mesai saatlerindeki dengesizlik ve iş yaşamındaki yoğunluktan dolayı “özel hayatlarına zaman kalmadığı” biçiminde yanıtlarken 10 katılımcı ise özellikle devlet kurumunda çalıştıklarını ifade

ederek mesai saatlerinin dengeli olduğunu nitekim buna bağlı olarak da özel hayat dengesini sağlayabildiklerini ifade etmiştir.

İş- yaşam dengesine olumlu yansıyan etmenleri yoğunlukla yeni kişilerle tanışma, iş ortamının güzel oluşu, arkadaşlık ilişkilerinin sağlamlığı, kendi ayakları üstünde durma, kendi parasını kazanma şeklinde sıralamışlardır. Bazı katılımcılar ise; çalıştıkları kurumda aldıkları eğitim ve seminerlerin özel hayatlarına da katkı sağladığını ifade etmiştir. Katılımcıların 8'i iş-yaşam dengesine olumlu yansıyan etmenlerin başında çevrelerinin genişlediğinden söz etmişlerdir. Dokuz katılımcı, empati yeteneğinin gelişmesine katkı sağladığını ve işlerini sevdikleri için mutlu birer insan olduklarını ifade ederken 5 katılımcı ise hayatlarının daha planlı ve programlı olmasına katkı sağladığını ifade etmiştir. Sadece 4 katılımcı hiç bir olumlu yansımanın olmadığını belirtmiştir.

Katılımcılar olumsuz etmen olarak; çok çalışmak, yoğunluk, sosyal hayatın olamayışı, izin kullanamama, tatilde bile aranıp işe dönmek, iş telefonu ile evde de çalışmaya devam etmek gibi hususları saymışlardır. Olumsuz yansıyan etmenler konusunda katılımcılar yoğunlukla mesai saatlerinin yoğunluğu ve ulaşım gibi olumsuz etmenler nedeniyle sosyal hayata ilişkin zamanlarının kısıtlanmasından şikayet etmişlerdir. Ayrıca buna ek olarak 9 katılımcı, arkadaşları ile ve iş ortamındaki gerginliklerinden dolayı modlarının düştüğünü, psikolojilerinin bozulabildiğini ve daha stresli olabildiklerini belirtmiştir. Sadece 3 katılımcı herhangi olumsuz etmenin olmadığını belirtmiştir.

Bekâr Kadınlar Gözünden Cinsiyet Temelli Ayrımcılık

Katılımcılar, çalışma yaşamında erkeklerin egemenliğinin söz konusu olduğunu düşünmektedirler. Kadınların yöneticilik için daha fazla mücadele etmek zorunda kaldığından söz ettikleri gibi ayrıca şirket politikası ya da üst yönetim tutumu gereği, kadınlara yönelik pozitif yaklaşımların alt kademelere inemediğini, kadınların her sektör açısından erkeklerden bir adım geride bırakıldığını ifade etmişlerdir. Katılımcılar, çoğunlukla toplumun ataerkil yapısından dolayı iş yaşamında da erkek egemen işleyişin ilerlediğinin altını çizmişlerdir . Nitekim katılımcıların 12'si 'erkek egemen iş yaşamı'ndan söz ederken buna ek olarak 'kadın yönetici başarılı olamaz' ve hatta 'kadının iş başarısı olmaz' gibi algının azımsanmayacak kadar çok olduğunu belirtmiştir. Özellikle, kadının ilk rolünün 'annelik' olması gerektiği algısının ise haksızlık olduğu dile getirilmiştir. Buna karşın 6 katılımcı ise fiziksel güç gerektiren işlerde kadınların genel olarak kayrıldığını ifade etmiştir.

Bekâr Kadınlar Gözünden Medeni Durum Yönlü Ayrımcılık

Bekâr kadınlar, pozitif ayrımcılık uygulamalarının hemcinsleri arasında adil bir şekilde dağıtılmadığını düşünmektedir. Sadece 2 katılımcı, anne olan kadınlara karşı daha ayrıcalıklı davranılması gerektiğini zira onların evde sorumlulukları olduğunu dile getirmiştir. Geriye kalan katılımcıların tümü ise kadınlar arasında pozitif ayrımcılığın adil bir şekilde dağıtılmadığını ve pozitif ayrımcılığın evli ve çocuklu kadın lehine dağıtıldığını özellikle belirtmiştir.

Katılımcılardan 4'ü bu durumu normal bir sonuç olarak karşılamaya çalıştıklarını ve bunu da ancak empati yaparak ve kendi ailelerindeki çocuklu kadınların yaşamlarını gözlemleyerek başardıklarını ifade etmişlerdir. Diğer katılımcılar ise kadınlara verilen hakların kendilerine tanınmamasını tamamen yanlış bulmaktadırlar. Bunu da şu ifadeler ile dile getirmektedirler; “evlilik bir tercih, çocuk sahibi olmak da bir tercih, evli ve çocuklu çalışanlar bu sorumluluklarını kendileri almalı”, “onların çocuğu varsa benim de ailem var”, “hasta annemi hastaneye götürmek çocuklu kadının çocuğunu hastaneye götürmesi ile aynı şekilde karşılanmıyor maalesef”. Ayrıca katılımcılar, izin günlerinin ayarlanmasında da evli ve çocuklulara öncelik verildiğini, hafta sonu ve akşam mesaisinin olduğu işyerlerinde bekârların daha fazla çalıştırıldığını ifade etmişlerdir.

24 katılımcı adaletin bekârlar için sağlanmadığını ifade etmiş ve özellikle bekâr çalışan kadınların; şehirdışı görevlendirmelerde ya da hizmetiçi eğitimlerde çocukları ya da eşleri olmadığı için daha çok görev aldıklarını; bayram tatilleri, resmi tatiller gibi günlerde görevlendirildiklerini; haftasonu mesailerinde ya da nöbetlerde öncelikle kendilerinin seçildiğini; yıllık izin ve tatil günlerini seçme haklarının olmadığını ancak evli arkadaşlarının eşleri ve çocuklarının tatillerine göre kendi tatillerini şekillendirebildiklerini belirtmişlerdir. Nitekim katılımcıların (K-numara) ifadeleri de çarpıcıdır;

Bekâr çalışanların sanki özel hayatı yokmuş gibi lanse ediliyor.(K-22, 25 yaş, sağlık sektörü, hemşire)

3 yıldır 8 defa bekâr olduğum için şehirlerarası rotasyon yapıldı, diğer arkadaşların evli senin ayak bağı yok dediler. Bu yüzden işten ayrılmayı düşünüyorum. Bu bir mobbingtir.(K-34, 26 yaşında, finans sektörü, banka çalışanı)

Evli kadınlar toplumda bir başarıya imza atmış gibi görünmekte çünkü toplum evlilik odaklı ancak evlenmek bir tercih meselesidir, kişilere tercihleri için ayrıcalık verilmesi çok yanlış. (K-35, 33 yaşında, eğitim sektörü, öğretmen)

Eğitimci ve 28 yaşındaki K-38 ise “işverenler bekârların da sorumlulukları olduğunu sürekli unutuyor” ifadesiyle bekârların da evli çalışanlar kadar sorumlulukları olabileceğini dile getirmiştir. Tüm bunlara karşın turizmci ve 26 yaşındaki K-36 bekârların evli çalışanlardan daha şanslı olduğunu çünkü işe alımlarda bekâr olmanın işveren açısından öncelik ve avantaj sağladığını ifade ederek tutumun bir de olumlu tarafı olduğunu hatırlatmıştır. Katılımcılar evli ve çocuklu hemcinslerine daha ayrıcalıklı davranıldığını savunurken durumdan rahatsızlıklarını şu sözlerle dile getirmişlerdir.

“Aslında onlara daha imtiyazlı davranılıyor. Sizin bir kanser hastası bir anneniz ya da babanız olabilir. Siz 6 saatlik bir ders saatinin sonunda 2 saat okuldan izin alamazsınız ancak anneye tanınan bir hak var her gün son 2 saat emzirme hakkı var ve bu sömürülüyor. 2 yaşındaki çocuğunu emzirmeye gideceğini iddia eden anne var. Bunun adil olduğunu düşünmüyorum. Bu da aile yapısı, mükemmellik, mukaddeslik gibi gelenekselci görüş ile öyle taçlandırılıyor ki bizler de haklı görüyoruz.

Hiç hakları yokken aslında. (K-8, 38 yaşında, hizmet sektörü, şirket içi eğitim sorumlusu)

Ayrıca katılımcılar, evli ve çocuklu hemcinslerinin nöbet, gece mesaisi, hafta sonu mesaiye kalma gibi durumlarda ayrıcalıklı olduklarını da ifade etmişlerdir. Katılımcıların tamamına yakını evli ve özellikle çocuklu kadın çalışanların daha çok rapor aldıklarını; çocuklarının hastalığını, okulunu, etkinliğini bahane ederek toplantılardan ya da mesaiden erken ayrıldıklarını buna bağlı olarak da onların iş yüklerinin kendilerine kaldığını belirtmiştir.

Doğum izni alarak işten ayrılan çalışanlar için biz bekârlar fazladan mesai yapıyoruz. (K-28, 45 yaşında, sağlık sektörü, hemşire)

Evli ve çocuklu kadınları bir de çalışıyorsa daha zor bir hayat bekliyor algısı var ancak biz bekârlar onların eşleriyle bölüştükleri sorumlulukları tek başımıza alıyoruz bu da daha yoğun tempo yaratıyor. (K-33, 28 yaşında, ithalat sektörü, ithalat sorumlusu)

Bekâr Kadınların Yaşam Sorumlulukları

Katılımcıların 3'ü özel yaşam sorumlulukları ile ilgili soruya sorumlulukları olmadığı yönünde yanıt verirken diğer katılımcılar; “geçindirmem gereken bir ailem var”, “kendi ihtiyaçlarımı kendim sağlamak zorundayım”, “kendi sağlığımdan sorumluyum hastalanırsam benimle ilgilenebilecek biri yok”, “erkek arkadaşım var”, “benim de bir kedim var” diyerek özel hayatlarına ilişkin sorumluluklarını ifade etmişlerdir. Nitekim yalnız yaşadığını ifade eden 10 katılımcı bulunmaktadır buna bağlı olarak aşağıda bazı katılımcıların bu yönlü ifadelerine örnekler verilmiştir.

Yaşamımı sürdürebileceğim bir çok sorumluluk altında bekâr kişide bölüşülmemiş biçimde var. Yani evli kişiler sorumlulukları ikiye bölerken bekâr kişiler tek başına üstlenmek zorunda kalıyor. Bu da evlilere oranla çarpı iki denilebilir. (K-24, 28 yaşında, enerji sektörü, mühendis)

Çocuğum yok ama kedim ve köpeğim var. (K-32, 25 yaşında, sağlık sektörü, hemşire ve K-38, 28 yaşında, eğitim sektörü, öğretmen)

Ayrıca katılımcılardan 3 tanesi de hasta ve anne ve babalarının sorumluluğunu taşıdıklarını belirtmiştir.

Medeni Durum Yönlü Ayrımcılıkta Bekâr Kadınların Deneyimleri

Katılımcılar, çocuklu hemcinslerinin çalışma yaşamında daha rahat olduğunu düşünmektedir. Diğer bir deyişle çocuklu hemcinslerine göre daha fazla çalışmak durumunda kaldıklarını ifade etmektedirler. Ayrıca izinler konusunda evli ve çocuklu hemcinslerine göre mağdur olduklarını dile getirmişlerdir. Katılımcılara ait örnek ifadeler aşağıda yer almaktadır.

Evli ve çocuklu kadınlar özel günler, bayramlar ya da yıllık izinlerde eşlerini ve çocuklarını öne sürerek önceliği almaktadırlar. Bayramda ve resmi tatillerde çalışma varsa size sorma gereği bile duymadan sizi yazarlar. Bekâr olduğunuz için sizin bir hayatınız olduğu düşünülmez. Her

zaman çalışmaya istekli ve hazırsınızdır. (K-10, 36 yaşında, hizmet sektörü, müdür yardımcısı)

Evli kadınlar kaynımın düğünü var diyerek bir hafta izin alabiliyor ama siz 30 yıllık arkadaşınızın düğünü için bir gün bile izin alamıyorsunuz. (K-15, 35 yaşında, güvenlik sektörü, güvenlik görevlisi)

İşe girerken evli ve çocuklulara farklı maaş teklif ediliyor bekârlara başka bir maaş. Aslında ben onlardan daha fazla çalışmaktayım, onların çalışmadığı bayramlarda, resmi tatillerde, mesaide hatta evde bile işyerine ait işlerle meşgul oluyorum. Ama onlar daha fazla maaş alıyor. (K-12, 27 yaşında, medya sektörü, gazateci)

Devlette bile ayrım var çocuklu kadına süt izni, hamilelik izni, doğum parası, çocuk yardımı gibi bir sürü uygulama var. Bekârlar ile ilgili hiçbir uygulama yok. (K-5, 40 yaşında, eğitim sektörü, öğretmen)

Katılımcıların sadece 5'i mağdur edildiğini düşündürten bir unsur olmadığını belirtmiştir ancak geri kalan katılımcıların ortak noktaları evli ve çocuklu olan çalışanların daha çok izin kullandıkları için iş yüklerinin arttığı yönündedir. Evli ve çocuklu çalışanların aldıkları sık izinler nedeniyle gereğinden fazla çalıştıklarını ifade eden toplam 13 katılımcı bulunmaktadır. Üç katılımcı maaş konusunda da mağdur edildiklerini düşünmektedir. Ayrıca 4 katılımcı ani alınan izinlerden dolayı yaptıkları planları bozarak mesaiye gitmek zorunda kaldıklarını ifade etmiştir.

Gece 11'de aranıp ertesi gün gelebilir misin sorusu geliyor. Ancak evli olan kadınlar o saatte aranmaz. Bizler nasılsa senin işin, planın yoktur gibi gerekçelerle aranarak haftasonu mesaisine aniden çağırılabiliriz. Evli ve çocuklu olanlar; çocuğumun, eşimin özel işleri var gibi gerekçeler gösterebiliyor. Ama bizim bir özel hayatımız olduğu halde talep edemiyoruz ve görmezden geliniyoruz. (K-22, 25 yaşında, sağlık sektörü, hemşire)

Geçen yıl köpeğim rahatsızlandı o benim çocuğum ve bu yüzden işe gelemeyeceimi söyledim yönetime ama bana negatif bir geri dönüş yaptılar. Fakat bu bir çocuk olsaydı böyle bir sorun yaşamayacaktım. Sonuç olarak kendimi ekstra açıklamak zorunda kaldım bu benim için psikolojik olarak zorlu bir süreçti. Benim hayvanım benim çocuğum gibi ve büyük bir sorunu varken ikiye bölündüm. Ama çocuk olsaydı geçmiş olsun neyi var derlerdi. (K-38, 28 yaşında, eğitim sektörü, öğretmen)

Katılımcılar pozitif ayrımcılığın iş yaşamında denge faktörünü ortadan kaldıracak boyutlara vardığını ifade etmişlerdir. Bu durumun kendi performanslarına, fiziksel ve ruhsal sağlıklarına olumsuz yansıdığından söz etmişlerdir. Katılımcıların 3'ü kurumun özellikle uyguladığı bir ayrımcılık olmadığını, devletin verdiği yasal haklar olduğunu belirtmiştir ayrıca 2 katılımcı da yapılan pozitif ayrımcılığı bir şekilde içselleştirerek empati yaptıklarını belirtmiştir. Fakat geri kalan katılımcılar iş yüklerindeki artış nedeniyle psikolojik olarak baskılandıklarını, motivasyonlarının ve modlarının düştüğünü, adalet algılarının zedelendiğini ve hatta yöneticilere önyargılarının gelişerek işi aksatma veya işten kaytarma eğilimlerinde artış olduğunu olabildiğini ifade etmiştir.

Bekâr Kadınların Ayrımcılığı Sona Erdirmede Önerileri

Katılımcılar, evli ve çocuklu olmanın, özel hayatta var olan sorumlulukların iş yaşamında sıkça dile getirilmesinin doğru olmadığını düşünmektedirler. K-9 (28 yaşında, medya sektörü, gazeteci); “evli ve çocuklu olmak kişinin kendi tercihidir ve bu tercihinin sorumluluklarını kendisi almalı bekârlar onların yerine fazla çalışmak zorunda değildir. Ben yönetici olsam bekârlarında bir hayatının olduğunu unutmam. Onlarında kendilerini geliştirmek, gezmek, eğlenmek ya da kurslara gitmek gibi isteklerine izin verirdim.” şeklindeki ifadesi ile diğer katılımcıların da yanıtlarını özetlemiştir.

Katılımcılar, iş, evlilik ve çocuktan kaynaklı sorumlulukların iş yaşamına çok fazla yansıtıldığını düşünmekte ve bunun yanlış olduğunu dile getirerek özetle; “ben olsam kişilerin kararlarının sorumluluğunu alması gerektiğini düşünür ve çok fazla ayrımcılık yapmazdım. Çalışanların arasında denge sağlardım” şeklinde ifade etmektedirler. Katılımcıların 2’si sorunların en başta devletin verdiği hukuki haklarla düzenlenmesi gerektiğini belirtmektedir. Yirmi üç katılımcı, sorunu herkese eşit haklar sağlayarak gidereceğini ifade etmiştir. Buna bağlı olarak; özellikle duygusallığı bir kenara bırakmanın, sistematik planlar yaparak çalışanlarla daha işe alım sürecinde herkesin kurum içerisinde eşit haklara sahip olduğunun belirtilmesi gerektiğinin önemi ortaya çıkmıştır.

Herkesin uyması gereken kurallar ortaksa, çalışma şartları da ortak olmalıdır. (K-18, 27 yaşında, hizmet sektörü, satış sorumlusu)
Evlilik bir tercihtir. Bu tercihten dolayı kimse yöneticisinden ek haklar talep edemez. (K-35, 33 yaşında, eğitim sektörü, öğretmen)

Sonuç ve Tartışma

Toplumsal bakış açısı anneliğin kutsallığını törpülemekte kadına annelik yolu ile değer atfetmektedir. Oysa her kadın doğuştan annelik güdülleri ile doğmamakta annelik de babalık gibi sonradan öğrenilebilmektedir. Anneyi çocukla yapışık olarak düşünen toplumsal bakış açısı çocuğun sorumluluğunu ve ihtiyaçlarını giderme görevini annenin üstüne yıkmaktadır. Halbuki çocuk sadece annenin sorumluluğunda değil anne ve babanın ortak sorumluluğundadır. Bu nedenle de çocuğa ilişkin görevlerde anne olan kadın tek başına değil baba ile birlikte sorumluluğu paylaşmaktadır. Aile yaşamında paylaşılabilen düzene sokulamayan sorumluluk, iş yaşamında da sadece kadına atfedilmekte ve kadına pozitif ayrımcılık sağlanmasını gündeme getirmektedir. Anneye sağlanan pozitif ayrımcılık ise sınırları aştığında başka bir kadının mağdur edilmesine yol açmaktadır.

Bu araştırma sonucunda da görülmüştür ki bekâr kadın çalışanlar, evli çalışanlara sağlanan imkânların kendilerine sağlanmadığını düşünmektedirler. Bekâr kadınlar, evlilerin kendilerine ait hayatın sorumluluklarının yükünü almadıklarına, yöneticilerin de bu duruma uyduklarına sonuç olarak kendilerinin mağdur edildiğine inanmaktadırlar. Bekâr kadınlar ile evli - çocuklu kadınlar arasında ayrımcılık olduğunu kabul eden katılımcıların bazıları

ablası, yengesi ya da akrabalık ilişkisi olan kişilere bakarak bu ayrımcılığa çok ses çıkarmazken büyük bir çoğunluk ise bu sorumluluğun kendilerini bağlamadığını ifade etmektedir. Oysa çalışma yaşamında kadın-erkek, evli-bekâr, çocuklu-çocuksuz fark etmeksizin herkes aynı emeği ortaya koymakta ve karşılığında aynı sosyal hakları ve aynı ücreti talep etmektedir. Çalışmada elde edilen yanıtlara göre, katılımcılar, kadınlara sağlanan pozitif ayrımcılığın karşısında durmamakta aksine kadınların çalışma yaşamında bir bütün olarak hakkının savunulması gerektiğine inanmaktadır. Tüm elde edilen yanıtlara ilişkin bulgular derlendiğinde ise temalar çerçevesinde sonuç ve tartışma aşağıda detayları ile yer almaktadır.

Bekâr Kadınların İş-Yaşam Dengesi

Bekâr kadınların iş-yaşam dengesine bakıldığında genel olarak bekâr kadınların %75'inin iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları saptanmıştır. Katılımcıların %25'i çalışmış oldukları devlet kurumunun vermiş olduğu mesai düzeninden dolayı iş-yaşam dengelerinin korunduğunu öne sürmüştür. Nitekim iş-yaşam dengesinin kadınların medeni durumundan doğrudan etkilendiğini öne sürmek mümkün değildir. Bu kısmıyla çalışma Aydemir (2018)'in çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Ancak katılımcıların çoğunluğunun iş-yaşam dengesini korumakta zorlandıkları gözardı edilmemelidir. Söz konusu durumun altında yatan nedenlerin çoğunlukla, mesai saatlerinin düzensizliğine bağlı olduğu beyan edilmiştir. Topgül (2016), iş ve aile yaşamı dengesizliğinin kadın çalışanlar üzerindeki etkisi üzerine yapmış olduğu çalışmada, bekâr bankacıların sosyal yaşamının büyük oranda azaldığını, çok yoğun aile bağları kuramadıklarını ve sosyal ilişkilerinin zayıfladığını ifade etmiştir. Nitekim çalışmaya göre iş saatlerinin yoğun olması sadece evli kadınlar için değil aynı zamanda bekâr kadınlar için de sıkıntı oluşturmaktadır. Bu yönüyle mevcut araştırma sonuçları desteklenmektedir.

İş-yaşam dengesi üzerine alınan yanıtlara göre; öncelikle kendi ayakları üzerinde durmalarından dolayı kişisel tatminlerini sağladıkları, aldıkları eğitimlerin kişisel gelişimlerini artırdığı, sosyal yaşamları azalsa da çalışma ortamları sayesinde yeni çevreler edindikleri görülmektedir. Çalışma bu yönüyle Topgül (2016)'ün iş-aile yaşamı üzerine yapmış olduğu çalışmasıyla yine benzer sonuçlar göstermektedir. Nitekim mesleğin maddi açıdan tatmin ediyor olması ve çalışanın ayakları üzerinde durmasına fırsat sağlıyor olması bireyin iş yaşam tatminini olumlu etkilemektedir (Topgül; 2016). Mevcut çalışmanın önemli bulgularından bir diğeri de çalışanların işlerini sevdikleri için daha mutlu bireyler haline geldikleri, bunun da iş motivasyonlarını artırdığı gerçeğidir. Nitekim çalışma bu yönüyle Aydemir (2018), Korkmaz ve Erdoğan (2014) ile Topgül (2016)'ün çalışmalarıyla paralellik göstermektedir.

Çalışmanın bulgularında iş-yaşam dengesi üzerine olumsuz etkiler yarattığı da belirlenmiştir. Olumsuz etkiler dikkate alındığında çalışanların çok çalıştıkları gerekçesi ile yorgunluk yaşadıkları, çalışma arkadaşları ile yaşanan gerginliklerden dolayı iş motivasyonlarının düştüğü ve sosyal yaşamlarında da

stresli olabildikleri görülmektedir. Çalışanların iş-yaşam dengesinin, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine olan etkisi üzerine Korkmaz ve Erdoğan (2014) tarafından yapılan araştırma da olumsuz etkiler bu şekilde belirlemiştir. Sonuç olarak iş-yaşam dengesinde yaşanan olumsuzlukların doğrudan yaşam stresini artırdığı buna bağlı olarak da bireylerin hayat refahlarının zarar gördüğü birçok çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da tespit edilmiştir (Adams vd; 1996; Coşkuner, 2013; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Voydonanoff, 2004).

Bekâr Kadınlar Gözünden Cinsiyet Yönlü Ayrımcılık

Kadınların kariyer süreçleri dikkate alındığında çeşitli zorluklarla karşılaştıkları öngörülmektedir. Çalışmada, bekâr kadın çalışanların gözünden cinsiyet yönlü ayrımcılık incelenmiş ve elde edilen bulgulara göre genel olarak kadınların kariyerlerinde üst kademelere yükelebilmeleri için verdikleri mücadelenin erkeklere kıyasla daha fazla olması gerektiği vurgulanmıştır. Çalışma bu yönüyle kadın İK yöneticilerinin kariyerleri üzerine yapılmış olan araştırmadaki cinsiyet ayrımcılığı bulguları (Bulut ve Kızıldağ, 2017) ile halkla ilişkiler ve reklamcılık alanında çalışmakta olan kadınların toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarının incelendiği (Şahin & Şentürk, 2019) araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bulgularda da ortaya konduğu gibi toplumun ataerkil oluşu ve iş yaşamının erkek egemen olarak ilerlemesi kadının iş yaşamındaki varlığını zorlaştırmaktadır. Nitekim kadının anne-çocuk-ev üçlemesi (Dedeoğlu, 2009) kavramının dışına çıkıp iş hayatında tutunması için pozitif yönlü ayrımcılığa ihtiyaç duyması da olağandır.

Bekâr Kadınlar Gözünden Medeni Durum Yönlü Ayrımcılık

Medeni durumun kadınların iş yaşamına katılımı üzerinde etkisinin büyük olduğu ve kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığın iş yaşamındaki varlığı inkar edilememektedir (Kılıç & Öztürk, 2014). Bu sorunu ortadan kaldırmaya yönelik kadınlara yönelik yapılan pozitif ayrımcılık, kadına fayda sağlamak üzere dahi olsa, zaman zaman kadınları medeni durumlarına göre iki gruba ayırabilmektedir. Nitekim medeni durum devreye girdiğinde evli kadınların çalışma hayatında birtakım imtiyazlı yasal haklara sahip olmaları, bekâr kadınlarda haksızlığa uğrama algısı yaratmaktadır.

Toplum tarafından kadın için biçilen roller değerlendirildiğinde aile-ev-çocuk kavramlarının bir bütün olarak değerlendirildiği ve evli olan kadının önceliğinin bu üçü olması gerektiği algısı yaygındır (Kılıç, 2019). Toplumun bu algısı aslında iş hayatının içerisine de evli kadının önceliğinin aile-ev-çocuk üçgeninde olması gerektiği beklentisini yerleştirmiştir. Söz konusu bu beklenti çerçevesinde yapılan mevcut çalışmada da; cinsiyet ayrımcılığı yapılırken bile evli kadınların daha fazla destek görmesinin sağlandığı ancak bekâr kadınların bu konuda daha az pozitif yönlü ayrımcılıktan yararlandıkları algısının hiç de azımsanmayacak kadar çok olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak maddi ve manevi hakların eşit olarak dağıtımının yapılması önemlidir. İş yaşamında kadın-erkek arasında adaletin sağlanmasının önemli (Kılıç, 2019) olduğu kadar, bu adalet dengesinin evli ve bekâr kadınlar arasında da sağlanması oldukça önemlidir.

Bekâr Kadınların Yaşam Sorumlulukları

Kadınların yaşam sorumlulukları genel olarak ev ile anılmakta, eş ve anne olmak üzerine odaklanmaktadır. Bunun altında toplumsal cinsiyet rolleri yatmaktadır. Ataerkil toplumsal yapı kadının asli görevinin iyi bir eş olmak, iyi bir anne olmak, ev işlerini yerine getirmek olduğunu kabullenmiştir. Bu bakış açısı kadının özel yaşamı, sosyal yaşamı hatta iş yaşamında da karşısına çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığını esas alan ataerkil düzen ‘kültürel yapı’ olgusu ile kadınları iş yaşamında da bir kalıba sokmaya çalışmaktadır. Oysa ki kadın bir ‘eş’ ya da ‘anne’ olmaktan daha fazlasıdır. Kadınların anne olmasını ‘kutsallaştırın’ bu bakış açısı bekâr kadınların yaşamlarının da değerli olduğu gerçeğinin göz ardı edilmesine yol açmaktadır. Byrne (2008) de ‘aileci’ (familistik) ideolojilerin, evli ve anne olarak kadını ele aldığını, bekârlık ve evlilik olarak ‘tek kadın kimliği’ arasında bir karşıtlık yarattığını ifade etmektedir.

Ailenin özel ve kamusal yaşamda ayrıcalıklı ve idealize edilmiş statüsünü hesaba katan Bourdieu (1996), bu ideal insan ilişkileri modelinin her sosyal ilişkinin inşası ve değerlendirmesi için ilkeler sağladığını belirtmiştir. Aile modelinin ötesinde kurulan ilişkilerin göz ardı edildiğini ifade etmiştir. Bourdieu (1996:21)’ya göre, ailenin doğal olarak oluşan evrensel bir sosyal kategori olarak algılanması normal olmakla birlikte ‘aileci’ zemin tarafından standartlaştırılan kadınlar; arkadaşlarıyla, aileleriyle veya kurumsal alanda teklikleri ile gündeme gelmemelidirler. Church (1997) de eşleri ve aileleri olan kişilerin, aile yaşamının iniş ve çıkışlarından, çocuk doğurma ve özel-kamusal ortamlarda yetiştirme hakkından özgürce konuşmalarının kabul edilebilir sayıldığını ifade etmiştir. Hatta bekâr kadınlar için söylemsel bağlam öncelikle kadınların statüsünü hesaba katmamakta ve bekâr kadınlar gözardı edilmektedir (Church,1997).

Kamuda, yasal düzenlemeler ve uygulamalar bulunmaktadır. Kadınlara yönelik olarak pozitif ayrımcılık uygulamaları bir anlamda da kadının toplumda dezavantajlı grup olarak görüldüğünün kanıtı olmaktadır. İş yaşamında da cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarına maruz kalan kadınlar ayrıca yasal düzlemde olmasa da pratikte farklı ayrımcılıklara maruz kalmaktadır. Oysa iş yaşamında eşit işe eşit ücret politikası ile, her bir bireyin yaşam sorumluluklarını kendisinin alması gerektiği göz önüne alınarak buna göre hareket edilmelidir. Bu bağlamda evli-çocuklu kadınların özel yaşamdan kaynaklı sorumluluklarını eşleri ile paylaşabildikleri oysa bekâr kadınların da özel bir yaşamlarının olduğu ve farklı sorumluluklara sahip olabilecekleri gerçeği göz ardı edilmemelidir.

Nitekim araştırma sonucunda da görüldüğü üzere bekâr kadın çalışanların da özel yaşamlarında farklı sorumlulukları bulunmaktadır. Katılımcıların “bakmakla yükümlü olduğum bir ailem var”, “evliler sorumluluklarını

bölüşebilir”, “hasta annem ve babam var”, “sorumluluğunu üstlendiğim evcil dostlarım var” gibi ifadeleri de bekârların özel yaşam alanlarındaki sorumluluklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca katılımcıların “ben annemi ve babamı hastaneye götürürken sorun yaşıyorum, evli bir kadın çocuğum hasta dediğinde hiç bir sorun yaşamıyor” ya da “ köpeğim rahatsızlandı işe gelemyeceğim dedim yönetim negatif bir dönüş yaptı çocuklu kadın olsaydım böyle olmayacaktı” şeklindeki ifadeleri bekâr kadın ve evli-çocuklu kadınların sorunlarına karşı yönetimin farklı tutumlar sergilediğini göstermektedir. Dolayısıyla sadece yasaların evli ve çocuklulara sağladığı imtiyazları değil yöneticilerin tutumları da bu yönde sorun yaşanmasına neden olabilmektedir. Bu bağlamda kadınların evlilikten ve çocuktan kaynaklı sorumluluklarının başka bir kadın grubuna yani bekâr kadınlara dezavantaj olarak döndüğünü söylemek yanlış olmayacaktır. Kadınların psikolojik iyi oluş düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik olarak yapılan bir çalışmada, kadınların psikolojik iyi oluş düzeylerinin, kendini kabul düzeylerinin, kişisel gelişim düzeylerinin, yaşam amacı düzeylerinin, başkalarıyla olumlu ilişkiler düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı, çevresel hakimiyet düzeylerinin ise medeni duruma göre farklılaştığı ve evli kadınların çevresel hakimiyet puanlarının bekârlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Dündar ve Demirli, 2018). Bir başka çalışmada ise, kadın yöneticilerin medeni durumlarının iş stresine etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmış ve araştırma sonucunda evlilerin özel yaşamlarında ortak sorumluluk alması durumunda evli ve çocuklu kadınların bekârlara oranla iş stresinin üstesinden gelmede daha başarılı oldukları görülmüştür (Özmutaf vd., 2018).

Bu araştırmanın sonucunda da bekârların da evli çocuklu kadınlar gibi yaşam sorumluluklarının bulunduğu ve bu noktada kadınların eşit tutulması gerektiği söylenmektedir. Bekâr kadınların ve evli - çocuklu kadınların sorunları ve sorumlulukları açısından bir karşılaştırmaya gitmek hem bekâr kadınlar hem de evli çocuklu kadınlar açısından yanlış bir tutumdur. Evli kadınlar açısından çocuğun sorumluluğunun sadece anneye ait olduğu gibi bir bakış açısının kurumsal alanda da toplumda olduğu gibi kabul edildiğini göstermektedir. Bekâr kadın açısından bir eş ve anne olmadığı sürece hayatındaki başka sorumluluklarının hiçbir öneminin olmadığı bakış açısının kurumlarda karşılık bulduğunu göstermektedir. Oysa kadın tektir ve bütün sorunları bir bütün olarak ele alınmalıdır. Evli - çocuklu kadınlara pozitif ayrımcılık uygularken bekâr bir kadına farklı bir muamele gösterilmesinin önlenmesi gerekmektedir.

Medeni Durum Yönlü Ayrımcılıkta Bekâr Kadınların Deneyimleri

Evlilik ve aile ideolojileri tarihsel olarak kadın yaşamı seyrini kanalize etmiştir ve kadınların eylemlerinin temel farklılıklarının ifadesi olarak kabul edilen cinsiyet normlarına karşı sorumlu hale getirmiştir. Araştırmalar, evliliğin ve aile yaşamının, başarılı bir yaşamın gelişmesinin göstergesi olarak algılanarak

sosyal koşullar altında ayrıcalıklı olduğunu, bu kategori dışında kalan bireylerin ayrımcılık, ekonomik dezavantaj, kişilerarası reddetme ve damgalanmaya maruz kaldıklarını iddia etmektedir. Örneğin; evlilik ve aile yaşamının elverişli statüsü büyük ölçüde doğal olarak kabul edildiğinden, ‘teklik’ tanınmamakta ve ihmal edilmektedir (Bourgeon, 2016). 2000’li yıllarda bekârlık deneyiminin daha yaygın hale geldiğini gösteren demografik veriler karşısında bile, bu ideolojinin gücü korunmaktadır (Koropeckyj-Cox, 2005; Sharp & Ganong, 2011). Bu nedenle ‘kültürel imgeler, kamu politikaları ve kişisel tutumların’, ‘tek’ yaşama göre evliliğin değerini yükseltici ortak özellik taşıdıklarını itiraf etmek gerekmektedir (Byrne & Carr, 2005).

Yapılan bir araştırmada, kadınların yaşam seyrinin evliliğin ve ebeveynliğin temel kilometre taşları etrafında oluşması gerektiğine odaklanıldığı tespit edilmiştir (Addie & Brownlow, 2014). Bekâr kadınların eğitim almaları, kariyerlerinde ilerlemeleri, sosyal ağlar geliştirmeleri ve ilişki kurmaları gibi yaşam deneyimleri gibi bileşenlerini ise kendi başlarına yönetmeleri beklenmektedir oysa evli ve çocuklu kadınlar için her zaman bir destek söz konusudur (Burgeon, 2016).

Bu araştırmada da katılımcıların; “evli ve çocuklu kadınların bayram, özel günler ve tatillerde eşleri ve çocuklarını öne sürerek çok kolay izin alıyorlar, tatillerde biz çalışıyoruz”, “evli ve çocuklulara farklı maaş teklif ediliyor”, “gece 11’de bile aranıyorsunuz evli kadın aranmıyor o saatte”, “özel hayatımız görmezden geliniyor” ifadeleri de kurumsal alanda evli ve çocuklu olanların nasıl farklı muamele gördüklerini gözler önüne sermektedir. Farklı muameleye dönüşen bu uygulamalar ise bekâr kadınların motivasyonlarına yansımakta ve adalet algılarının da zedelenmesine yol açmaktadır.

Bekâr Kadınların Ayrımcılığı Sona Erdirmede Önerileri

Kadının yaşam mücadelesini evli/ bekâr, çocuklu/ çocuksuz gibi farklı kategorilere ayırmak kadınların iş yaşamındaki mücadelesini bölmekte, kadınların birbirine bakış açılarını değiştirmektedir. Bu durum en çok ataerkil düzenin devam etmesine hizmet etmektedir. Evlilik ortak yaşamdan kaynaklanan sorumlulukların paylaşıldığı bir alandır. Aile içinde yerine getirilmeyen ve kadına yüklenen sorumlulukların kurumsal alandan da kadına yıkılması yine bir başka kadının fazladan sorunluluk almasına neden olmaktadır. Oysa ki özel yaşamdan kaynaklanan sorumluluklar iki kişiyi bağlamaktadır. Eşit işe eşit ücret felsefi ile yöneticiler herkese eşit mesafede olmalı ve herkesin hakkını korumalıdır.

İş yaşamında bu konudaki tutum ve uygulamalarda değişiklikler özel hayata da yansıtacak bir değişime öncülük edecektir. Çalışanlar arasında dengenin sağlanması adalet algısına pozitif yansıtacak, motivasyonları yükselen çalışanlar daha huzurlu ve istekli çalışacaklardır. Sonuç olarak bazı bekâr kadınlar yalnızlıklarının tadını çıkarmayı dört gözle beklemektedir. Bazılarının tutkuyla sürdürdüğü ilgi ve bağlılıkları vardır. Bekâr kadınlar kendi içlerinde farklılık gösterse de ortak görüşleri; hepsinin iş dışında bir yaşamlarının

olduğunun farkına varılması ve diğer kadınlar gibi yapmak istedikleri için zaman ve desteğe ihtiyaç duyduklarının görülmesidir. Bu bağlamda iş yerlerinde bu adaletin sağlanması gerekmektedir. İşe geç gelebilme, esnek çalışma, çalışma koşulları ve tatil gibi özlük hakları konularındaki uygulamaların adil olması gerekmektedir. İdeal olan, evli ve çocuklu kadınlara resmi aile yapısındaki yerlerinden ötürü imtiyaz sağlamak değil, bekârlara ve yaşamlarında tek olarak verdikleri mücadeleyi görmezden gelmeyerek, kadınlar arasında medeni durum kaynaklı ayrımcılığı provoke etmemektir.

Gelecek Çalışmalar için Öneriler

Yazında medya kanallarındaki haberler dışında bekâr kadınlar, evli ve çocuklu kadınlar kadar yazında ilgi görmemektedir. Çalışan anne olmanın zorlukları, kadınlardan kültürel bağlamda beklentilerin ne denli fazla olduğu, kadınların ayrımcı bir tutumla iş yaşamlarında verdikleri zorlu mücadele tartışılırken, kadınlar arasında ne kadar eşitlikçi davranıldığı hep gözardı edilmiştir. Oysa esas olan, kadın temelli yapılan çalışmalarda medeni duruma bağlı olarak kadınlara yapılan ayrımcılığın farkına varılması gerektiğidir. Bu hem yazında hem de uygulamada farkına varılması gereken bir husustur.

Bu nedenle bekâr kadınların iş yaşamlarındaki algılarını ölçmeye yönelik bekâr kadınlar ile yapılan araştırmalar, erkeklerin ve evli-çocuklu kadınların yapacakları değerlendirmelerle desteklendiği taktirde sağlıklı karşılaştırmalar yapılabilecek ve tıpkı şimdiye kadar yapıldığı gibi tek yönlü değerlendirme tehlikesi bertaraf edilecektir. Ayrıca yasal mevzuata ilişkin yapılabilecek araştırmalar, bu alanda mevcut açığın saptanmasına aracılık ederek, kanun koyucuların da bu yönlü karar almalarına vesile olabilecektir.

Notlar

¹ Bu çalışma 1-2 Kasım 2019 tarihlerinde Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak İşletme Fakültesi tarafından düzenlenen 7. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulup 7. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı'nda yer alan İş Yaşamında Bekar Kadınların Sorunlarına İlişkin Nitel Bir Araştırma isimli çalışmanın genişletilmiş ve hakem görüşleri doğrultusunda düzenlenmiş kopyasıdır (Pehlivan, D. (Der.) (2019). 7. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı. İnternet adresi: <https://odk.mehmetakif.edu.tr/files/ODKBildiriKitabi.pdf>).

EK 1

Araştırmada Görüşmeye Katılanlara İletilen Sorunsala Yönelik Sorular

1. Çalışma koşullarınız dikkate alındığında iş-yaşam dengeniz hakkında düşünceleriniz nelerdir?
2. Söz konusu iş-yaşam dengenize olumlu yansıyan etmenler nelerdir? (iş ya da özel yaşam kaynaklı)
3. Söz konusu iş-yaşam dengenize olumsuz yansıyan etmenler nelerdir? (iş ya da özel yaşam kaynaklı)
4. Genel olarak kadınlara ve erkeklere tanınan imtiyazlar ve ayrımcı uygulamalar hakkında değerlendirme yapabilir misiniz?
5. Kadınların talebi olan pozitif ayrımcılık hemcinsler arasında sizce adil şekilde dağıtılmakta mıdır? Örneğin; bekâr ve evli/çocuklu ve çocuksuz gibi?
6. Evli ve çocuklu hemcinsleriniz ile bir karşılaştırma yaptığınızda çalışma koşullarınızı değerlendirebilir misiniz?
7. Bekâr bir çalışan olarak sizin çalışma hayatınıza yansıyan özel hayatınıza ilişkin sorumluluklarınız nelerdir?
8. Sizi evli ve çocuklu hemcinsleriniz ile aslında aynı koşullarda olduğunuzu ancak bekâr olduğunuz için mağdur edildiğinizi düşündürten unsurlar nelerdir?
9. Evli ve çocuklu hemcinslerinize karşı kurumunuzun uyguladığı politikaların ve pozitif ayrımcılığın size yansımaları nelerdir?
10. Siz yönetici olsaydınız bu ayrımcılığın ortaya çıkmaması için ne tür iyileştirmeler yapar ya da politikalar uygulardınız?

Ek 2
Katılımcıların Demografik Verileri

Katılımcı	Meslek	Sektör	Sektör Çalışma Süresi	Kurum Çalışma Süresi	Yaş
K1	Mühendis	Otomotiv	6	3	28
K2	Hemşire	Sağlık	3	2	25
K3	Müdür Yard.	Hizmet	11	2	33
K4	Öğretmen	Eğitim	5	1	30
K5	Öğretmen	Eğitim	15	15	40
K6	Gazeteci	Medya	4	1	29
K7	Öğretmen	Eğitim	5	3	27
K8	Eğitim Sorum.	Hizmet	18	18	38
K9	Gazeteci	Medya	4	4	28
K10	Müdür Yard.	Hizmet	12	12	36
K11	Resepsiyonist	Turizm	15	5	35
K12	Gazeteci	Medya	3	3	27
K13	Hemşire	Sağlık	3	3	25
K14	Hemşire	Sağlık	4	1	26
K15	Güvenlik Gör.	Güvenlik	5	5	35
K16	Öğretmen	Eğitim	11	3	42
K17	Hemşire	Sağlık	2	2	25
K18	Satış Sorum.	Hizmet	4	2	27
K19	Satınalma Sorum.	Üretim	2	1	26
K20	Güzellik Uzm.	Hizmet	5	4	26
K21	Öğretmen	Eğitim	9	2	39
K22	Hemşire	Sağlık	2	2	25
K23	Öğretmen	Eğitim	19	8	40
K24	Mühendis	Enerji	6	6	28
K25	Mühendis	Hizmet	10	1	28
K26	Mühendis	Bilişim	3	3	27
K27	Öğretmen	Eğitim	4	2	30
K28	Hemşire	Sağlık	27	7	45
K29	Hemşire	Sağlık	12	8	35
K30	Çağrı Mer. Çalış.	Bilişim	20	4	37
K31	STK Çalış.	Hizmet	8	1	25
K32	Hemşire	Sağlık	7	3	25
K33	İthalat Sorum.	İthalat	5	2	28
K34	Banka Çalış.	Finans	4	3	26
K35	Öğretmen	Eğitim	13	7	33
K36	Ön Büro Çalış.	Turizm	3	1	26
K37	Hemşire	Sağlık	11	3	29
K38	Öğretmen	Eğitim	3	3	28
K39	Polis	Güvenlik	20	4	46
K40	Hemşire	Sağlık	1	1	22

Kaynakça

- Adak, N. (2007). Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı. *Sosyoloji Dergisi*, (17):137-152.
- Adams, G.A., King, L.A., & King, D.W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4):411-420.
- Addie E. ve Brownlow, C. (2014). Deficit and Asset Identity Constructions of Single Women Without Children Living Australia: An Analysis of Discourse. *Feminism & Psychology*, 24(4):423-439.
- Altunışık, R., Çoşkun, R., Yıldırım, E. & Bayraktaroğlu, S. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (6.Baskı). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Akdemir, D.Ş (2014).Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve 'Pozitif Ayrımcılık' *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(4):890-908
- Arpacı, F. & Ersoy, A.F. (2007). Kadının Çalışmasının Ailenin Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 11(11):41-50.
- Association of Graduate Recruiters. (2008). *Graduate Recruitment: Work-Life Balance Matters to Graduate Recruits*. UK: Centaur Communications.
- Aydemir, S. (2018). Örgütsel Özdeşleşmenin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Üst Düzey Yöneticilere Yönelik Bir Araştırma. *Iğdır University Journal of Social Sciences*, 16: 367-390.
- Bourgeon, S. (2016). The "Problem" with Single Women: Choice, Accountability and Social Change. *Journal of Social and Unusual Relationships*, 33(3):401-418.
- Bulut, D. & Kızıldağ, D. (2017). Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(2): 81-102.
- Byrne, A. (2008). *WomenUnbound: Single Women in Ireland Alone*. Rutgers University Press NJ: 29-73.
- Byrne, A., Carr, D. (2005). Caught in the Cultural Lag: The Stigma of Singlehood. *Psychological Inquiry*, 16(2 & 3):84-141.
- Catano, V.M., Wiesner, W.H., Hackett, R.D. & Methot, L.L. (2010). *Recruitment and Selection in Canada* (4. Baskı). Nelson Education
- Ceylan, A. (2013). Çalışan Kadınların Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi: Edirne Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çankçı, İ.H. & Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9):153-170.
- Çilli, A.S., Kaya, N., Bodur, S., Özkan, İ. & Kucur, R. (2004). Ev Kadınlarında ve Çalışan Evli Kadınlarda Psikolojik Belirtilerin Karşılaştırılması. *Genel Tıp Dergisi*, 14(1):1-5.
- Church, J. (1997). Ownerships and the Body. İçinde Meyers, D.T. (Ed.), *Feminists Rethink the Self*. Boulder, Colorado:Westview Press:85-103.
- Coşkuner, S. (2013). Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Dayoğlu, M., & Kırdar, M.G. (2010). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler*. DPT Yayınları, Ankara.
- Dex, S. & Scheibl, F. (2001). Flexible and Family-Friendly Working Arrangements in UK-based SMEs’: Business Cases. *British Journal of Industrial Relations*, 39(3):411-31.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21):41-54.
- Dündar, C., Kaynar, E. & Pekşen, Y. (2005). Samsun İli Merkez Sağlık Ocaklarında Çalışan Evli Ebelerin Aile Planlaması Yöntemi Kullanma Durumları. *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 12(4):243-246.
- Dündar, Z. & Demirli, C. (2018). Medenz Durumları Farklı olan Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeylerinin İncelenmesi. *The Journal of Education Reflections*, 2(2):1-10.
- Erlanson, D.A., Harris, E.L., Skipper, B.L. & Allen, S. T. (Eds.) (1993). *Doing Naturalistic Inquiry: A Guide to Methods*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Fu, C.K., & Shaffer, M.A. (2001). The Tug of Work and Family. *Personnel Review*, 30(5):502-22.
- Guba, E.G. (1981). Criteria for Assessing the Trustworthiness of Naturalistic Inquiries. *Educational Communication and Technology: A Journal of Theory, Research, and Development*, 29(2):75- 91.
- Gürel, P.A. (2018). İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (16):31-44.
- Huang, J. (2017). Employment Discrimination of Chinese Unmarried Women. Denver Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnternet adresi: <https://digitalcommons.du.edu/etd>. Erişim Tarihi: 04.06.2019.

- Karan, U. (2012). Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası. İçinde Çayır K. & Ayan M. (Ed.), *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kılıç, G. (2019). Kadın Akademisyenlerin Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet Algısı: Düzce Üniversitesi Örneği. *Muhakeme Dergisi*, 2(1):1-33.
- Kılıç, D. & Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Önerileri: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1):107-130.
- Korkmaz, O. & Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4): 541-557.
- Koropecykj-Cox, T. (2005). Singles, Society and Science: Sociological Perspectives. *Psychological Inquiry*, 16(2/3): 91-97.
- Kozak, M. (2014). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage.
- Marczyk, G., DeMatteo, D., & Festinger, D. (2005). *Essentials of Research Design and Methodology*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Mardin, B.N. (2000). *Sağlık Sektöründe Kadın*. TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Marshall, C. & Rossman, G.B. (2014). *Designing Qualitative Research*. New York: Sage.
- Özçatal, E.Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(1):21-39.
- Özmutaf, N.M., Aktekin, E. & Ergani, B. (2018). Kadın Yöneticilerin Medeni Durumlarının İş Stresine Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32):577-588.
- Panisoaraa, G. & Serbana, M. (2012). Marital Status and Work-Life Balance. *Social and Behavioral Sciences*, 78:21-25.
- Parveen, N. (2009). Investigating Occupational Stress among Married and Unmarried Working Women in Hyderabad City. *Bahria Journal of Professional Psychology*, 5:21-37.
- Rotondo, D.M., Carlson, D.S. & Kincaid, J.F. (2003). Coping with Multiple Dimensions of Work-Family Conflict. *Personnel Review*, 32(3):275-96.
- Robertson, D. (1993). *The Penguin Dictionary of Politics*. London: Penguin Books.
- Sharp, E.A, Ganong, I.(2011). “I’m a Loser, I’m Not Married, Let’s All Just Look at Me”: Ever-Single Women’s Perceptions of Their Social Environment. *Journal of Family Issue*, 32:956-980.

- Shikha, D. (2009). Single Women: Problem and Challenges. C.C.S. Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnternet adresi: https://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/114235/16/16_synopsis.pdf.
- Şahin, E. & Şentürk, Z.A. (2019). Türkiye’de Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Alanında Çalışan Kadınların İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bakış Açıları. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 5(2):321-358.
- Şener, S., Bahçeci, V., Doğru, H., Sel, Z.G., Ertaş, M., Songür, S. & Tütüncü, Ö. (2017). Turizm Alanındaki Nitel Araştırmaların Güvenirlilik ve Geçerlik Ölçütleri Kapsamında Değerlendirilmesi. *Anatolia*, 28(1):7-26.
- Thomas, E. & Magilvy, J.K. (2011). Qualitative Rigor or Research Validity in Qualitative Research. *Journal for Specialists in Pediatric Nursing*, 16(2):151-155.
- Topgül, S. (2016). İş ve Aile Yaşamı Dengesi (ziliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Journal of Management & Economics*, 23(1):217-231.
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2018.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 6(4):543-559.
- Waumsley, J., Houston, D. & Marks, G. (2010). What about Us? Measuring the Work-Life Balance of People Who Do Not Have Children. *Review of European Studies*, 2(2):3-17.
- Wayne, M. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Çev. Tozkoparan G. & Sayğan Tunçay S.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (1999). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

İnternet Kaynakları (Gazeteler) :

- Chinadaily. <http://www.chinadaily.com.cn/a/201904/05/WS5ca71da7a3104842260b498c.html>. Erişim Tarihi: 01.07.2019.
- Fairygodboss. <https://fairygodboss.com/articles/are-women-without-children-discriminated-aga-inst-at-work>. Erişim Tarihi: 01.07.2019.
- Quartz. <https://qz.com/991030/your-single-coworkers-and-employees-arent-there-to-pick-up-the-slack-for-married-people>. Erişim Tarihi: 01.07.2019.
- CBC. <https://www.cbc.ca/news/business/childless-employees-work-life-balance-1.4953036>; Erişim Tarihi: 01.07.2019.