

Article Arrival Date

27.04.2025

Article Published Date

20.06.2025

KADINA YÖNELİK EKONOMİK ŞİDDET: TOPLUMSAL CİNSİYET PERSPEKTİFİNDEN BİR İNCELEME

ECONOMIC VIOLENCE AGAINST WOMEN: A GENDER PERSPECTIVE ANALYSIS

Serkan NACAĞ ¹¹Öğrenci, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim EnstitüsüDavranış Bilimleri Anabilim Dalı, [0009-0008-9464-2747](tel:0009-0008-9464-2747)

Özet

Kadına yönelik şiddet, toplumların her aşamasında önemli bir toplumsal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan şiddet, kadınların hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarını derinden etkilemektedir. Şiddet, yalnızca fiziksel yaralanmalarla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda bireylerin zihinsel ve duygusal dünyasında kalıcı izler bırakmakta, kadının ruhsal sağlığını tehdit etmektedir. Kadına yönelik şiddet mağduru kadınların yaşadığı depresyon, anksiyete, travma sonrası stres bozukluğu ve diğer psikolojik bozukluklar, bu durumun yalnızca bireysel değil, toplumsal düzeyde de önemli bir sorun olduğunu gözler önüne sermektedir.

Kadına yönelik şiddet, toplumların kadınları ikinci plana iten yapısal ve kültürel normları ile doğrudan ilişkilidir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların rol ve statülerini şekillendirirken, aynı zamanda şiddetin meşrulaşmasına da katkıda bulunmaktadır. Kadınların toplumda pasif ve itaatkâr bir rol üstlenmesi gerektiği algısı, şiddetin normalleşmesine yol açmakta ve kadının sesini çıkarması engellenmektedir. Bu bağlamda, kadına yönelik şiddet sadece bireysel bir travma değil, aynı zamanda toplumsal yapının derinliklerinde kök salmış bir eşitsizlik sorunudur. Kadınlar, yaşadıkları şiddetin etkilerini çoğu zaman içselleştirir ve bunun sonucunda özgüven kaybı, izolasyon, intihar düşünceleri gibi durumlarla karşı karşıya kalırlar. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu olarak, kadının kendisini yetersiz ve değersiz hissetmesine neden olmaktadır. Ayrıca, aile içindeki şiddet gibi mikro düzeydeki şiddet biçimleri, kadının toplumdaki genel durumu ile doğrudan ilişkilidir ve toplumsal normlar tarafından pekiştirilmektedir.

Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması, kadının şiddete karşı duyarlı bir toplumda daha güvenli bir şekilde yaşamını sürdürebilmesi için temel bir adımdır. Kadınların karşılaştığı bu zorlukları aşabilmesi için, toplumsal cinsiyet eşitliği, eğitim ve hukuki düzenlemelerle desteklenmelidir. Kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve kadınların ruhsal sağlıklarının korunması için sadece bireysel değil, toplumsal düzeyde kapsamlı bir değişim gerekmektedir. Şiddet mağduru kadınlar için sunulacak psikolojik destek hizmetlerinin ve sosyal yardımların artırılması, şiddet mağdurlarının toplumdan dışlanmasını engelleyebilir ve onların sağlıklı bir şekilde toplumsal hayata dahil olmalarını sağlayabilir. Kadınların güçlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve şiddetle mücadele için etkin eğitim programlarının uygulanması gerekmektedir.

Sonuç olarak, kadına yönelik şiddet sadece kadınların ruhsal sağlığı üzerinde değil, aynı zamanda toplumların genel sağlığı üzerinde de kalıcı olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu

araştırma, toplumsal cinsiyet perspektifinden kadına yönelik şiddetin psikolojik etkilerini ele alarak, kadına yönelik şiddetin etkilerini sunmayı ve bu bağlamda şiddetin yapısal boyutlarına dair derinlemesine bir inceleme yapmayı amaçlamaktadır.

Anahtar kelimeler: Cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı, çalışan kadınlar, mobbing, toplumsal cinsiyet

Abstract

Violence against women is a significant social problem at every stage of society. Violence resulting from gender inequality deeply affects both the physical and psychological health of women. Violence is not limited to physical injuries, but also leaves permanent marks on the mental and emotional worlds of individuals, threatening the mental health of women. Depression, anxiety, post-traumatic stress disorder and other psychological disorders experienced by women who are victims of violence against women reveal that this situation is a significant problem not only at the individual but also at the societal level.

Violence against women is directly related to the structural and cultural norms of societies that push women into the background. While gender inequality shapes the roles and status of women, it also contributes to the legitimization of violence. The perception that women should assume a passive and obedient role in society leads to the normalization of violence and prevents women from speaking out. In this context, violence against women is not only an individual trauma, but also an inequality problem deeply rooted in the social structure. Women often internalize the effects of the violence they experience and as a result, they face situations such as loss of self-confidence, isolation, and suicidal thoughts. This situation causes women to feel inadequate and worthless as a result of gender inequality. In addition, micro-level forms of violence, such as violence within the family, are directly related to the general situation of women in society and are reinforced by social norms.

In this context, eliminating gender inequality is a fundamental step for women to live more safely in a society that is sensitive to violence. In order for women to overcome these difficulties they face, gender equality should be supported by education and legal regulations. In order to prevent violence against women and protect women's mental health, a comprehensive change is required not only at the individual level but also at the social level. Increasing the psychological support services and social assistance to be provided to women victims of violence can prevent the exclusion of victims of violence from society and ensure their healthy inclusion into social life. Effective education programs should be implemented to empower women, ensure gender equality, and combat violence.

As a result, violence against women has permanent negative effects not only on women's mental health but also on the general health of societies. This research aims to present the effects of violence against women by addressing the psychological effects of violence against women from a gender perspective and to conduct an in-depth examination of the structural dimensions of violence in this context.

Keywords: Sexual harassment, gender discrimination, working women, mobbing, gender

1. GİRİŞ

Kadınlar, tarih boyunca üretim süreçlerinin çeşitli evrelerinde farklı roller üstlenmiş, dolayısıyla çalışma yaşamının ayrılmaz bir parçası olmuştur. Ancak kadın emeğinin iş gücü piyasasındaki görünürlüğü ve etkisi, tarihsel gelişmelerle birlikte önemli dönüşümler

geçirmiştir. Özellikle Sanayi Devrimi sonrasında, artan üretim ihtiyacıyla paralel olarak kadınların ücretli emek piyasasına katılımında gözle görülür bir artış yaşanmıştır. Bu süreçte kadınlar yalnızca ev içi üretimin değil, aynı zamanda kamusal alandaki ekonomik üretimin de önemli aktörleri hâline gelmiştir. Bununla birlikte, kadınların iş gücü piyasasında karşılaştığı yapısal sorunlar da aynı oranda derinleşmiştir. Kadın emeği sıklıkla düşük ücretli, güvencesiz ve toplumsal olarak "ikincil" görülen iş alanlarına yönlendirilmiş; kadınlar çoğu zaman yalnızca 'ucuz iş gücü' olarak değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra, ev içi sorumlulukların (çocuk bakımı, yaşlı bakımı, ev idaresi vb.) toplumsal olarak büyük oranda kadınlara yüklenmesi, onların iş yaşamındaki sürekliliğini ve yükselme olanaklarını ciddi biçimde sınırlandırmıştır. Ayrıca, iş yerlerinde karşılaşılan cinsiyete dayalı ayrımcılık, psikolojik ve fiziksel taciz gibi olgular da kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları eşitsizlikleri pekiştiren unsurlar arasında yer almaktadır (Ocak, 2021).

Kadınların iş yaşamında sahip oldukları bilgi, beceri ve başarılarının çoğu zaman göz ardı edilmesi, örgütsel yapılar içerisinde üst düzey pozisyonlara erişimlerinin önünde önemli bir engel oluşturmaktadır (Morrison, White & Van Velsor, 1987). Bu durum, literatürde "cam tavan sendromu" olarak tanımlanmakta ve kadınların örgütsel hiyerarşide ilerlemelerini engelleyen görünmez, ancak etkili bir bariyer olarak değerlendirilmektedir (Eagly & Carli, 2007).

Kadınların iş gücüne katılım oranlarında yıllar içinde artış gözlenmiş olsa da, üst yönetim pozisyonlarında kadın temsiliyetinin hâlâ oldukça sınırlı olduğu görülmektedir (Eagly & Carli, 2007). Bu sınırlı temsil, kadınların liderlik pozisyonlarına ulaşmada erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla engelle karşılaştıklarını göstermektedir (Morrison et al., 1987). Ayrıca, kadınların belirli bir yönetsel pozisyona gelebilmek ya da mevcut konumlarını sürdürebilmek için erkek çalışanlara göre daha yoğun bir mücadele sergilemeleri gerektiği de çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur (Eagly & Carli, 2007).

Toplumsal cinsiyet rolleri, liderliğin genellikle erkeklikle ilişkilendirilmesine neden olmakta ve bu durum kadınların yönetsel yeterliliklerinin sorgulanmasına yol açmaktadır (Morrison et al., 1987). Dolayısıyla, kadınların iş yaşamındaki potansiyellerinin tam anlamıyla değerlendirilebilmesi için örgütsel kültürde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik köklü dönüşümlere ihtiyaç vardır (Eagly & Carli, 2007).

2. KURUMSAL ÇERÇEVE

2.1. Çalışma Hayatında Kadının Yeri

İnsanlık tarihi boyunca üretim faaliyetleri çeşitli evrelerden geçmiştir. İlk çağlarda avcılık ve toplayıcılık temel geçim faaliyetleri olarak öne çıkarken, feodal döneme geçişle birlikte tarımsal üretim yaygınlaşmış ve emek, aile temelli bir üretim biçimi çerçevesinde değerlendirilmiştir (Ocak, 2021). Bu dönemde kadınlar da erkeklerle birlikte üretim sürecinde aktif bir rol üstlenmişlerdir. Ancak sanayi devrimi ve sonrasında yaşanan teknolojik gelişmeler, çalışma yaşamında önemli dönüşümleri beraberinde getirmiştir.

Modernleşme süreciyle birlikte hizmet ve bilgi temelli sektörler ön plana çıkarken, iş gücü piyasasında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık daha görünür hâle gelmiştir (Ocak, 2021). Kadın ve erkek bireylerin iş yerlerinde benzer rolleri üstlenmelerine rağmen, bu rollerin farklı şekillerde değerlendirildiği gözlemlenmektedir. Kadınlar, aynı işi yapmalarına karşın genellikle daha düşük ücretle çalıştırılmakta, daha az takdir edilmekte ve kariyer basamaklarını çıkmakta daha fazla engelle karşılaşmaktadırlar (Ocak, 2021).

Toplumsal cinsiyet normlarının etkisiyle, kadınlar iş yaşamında daha düşük statülü pozisyonlara yönlendirilmekte ve bu durum yapısal eşitsizlikleri pekiştirmektedir. Böylece kadınlar çalışma yaşamında yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik anlamda da dezavantajlı konumda kalmaktadırlar (Ocak, 2021).

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte Türkiye’de toplumsal yapıda yaşanan köklü değişimler, kadınların iş gücüne katılımında da önemli gelişmeleri beraberinde getirmiştir. Özellikle Kurtuluş Savaşı döneminde erkek nüfusun önemli bir kısmının cepheye gitmesiyle birlikte, azalan erkek iş gücünün yerine kadınların üretim süreçlerine daha aktif şekilde katılması sağlanmıştır (Parlaktuna, 2010). Ancak savaşın sona ermesiyle birlikte, erkeklerin geri dönmesi kadınların çalışma hayatından büyük ölçüde çekilmelerine yol açmış ve pek çok kadın yeniden geleneksel ev içi rollerine yönlendirilmiştir (Parlaktuna, 2010).

Günümüzde ise Türkiye'deki iş gücü piyasasında kadınların varlığı artış göstermekte olup, bu artış özellikle hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır (Katkat Özçelik, 2017). Kadınlar sağlık, eğitim, turizm ve perakende gibi alanlarda önemli roller üstlenmektedir. Ancak iş gücü piyasasında cinsiyet temelli ayrımcılık hâlâ yaygınlığını korumaktadır. “Kadın işi” ve “erkek işi” şeklindeki toplumsal algılar, kadınların belirli sektörlerde yoğunlaşmasına ve iş güvencesi ile statü bakımından dezavantajlı pozisyonlarda yer almalarına neden olmaktadır (Katkat Özçelik, 2017).

Toplumda yaygın olan bu algılara göre “kadın işi”, düşük ücretli, geçici, sosyal güvenceden yoksun ve çoğunlukla niteliksiz işler olarak tanımlanırken; “erkek işi” ise yüksek maaşlı, kalıcı, sosyal güvenceli ve yönetsel sorumluluklar içeren meslekler olarak algılanmaktadır (Katkat Özçelik, 2017). Bu durum, kadınların iş yaşamında fırsat eşitliğinden uzaklaşmasına ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yeniden üretilmesine neden olmaktadır.

İş yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yalnızca sektörel ya da pozisyon bazlı bir sınırlama olarak değil, aynı zamanda benzer durum ve koşullarda kadın ve erkek çalışanlara yönelik algıların farklılaşması şeklinde de kendini göstermektedir (Ocak, 2021). Toplumun yerleşik cinsiyet rollerine dayalı bakış açısı, kadın çalışanların performanslarının erkeklerle aynı düzeyde olmasına rağmen daha az değer görmelerine neden olmaktadır. Bu durum, kadınların mesleki yeterliliklerini kabul ettirebilmek adına daha fazla çaba göstermelerini zorunlu kılmaktadır (Ocak, 2021).

Kadınlar, iş hayatında kabul görmek ve yükselebilmek için yalnızca mesleki becerilerini değil; aynı zamanda toplumsal önyargılarla da mücadele etmek durumunda kalmaktadır. Bu eşitsizlik ortamı, bireysel potansiyelin tam anlamıyla açığa çıkmasını engellemekte ve uzun vadede iş gücü piyasasında yapısal adaletsizliklerin sürmesine neden olmaktadır (Ocak, 2021). Toplumsal cinsiyet rolleri, yalnızca sektörel dağılıma değil, aynı zamanda aynı pozisyonda çalışan kadın ve erkekler arasında algısal farklılıklara da neden olmaktadır. Kadınlar, aynı performansı gösterebilirler dahi daha az değer görmekte; bu da onları kabul görmek adına daha fazla çaba harcamaya zorlamaktadır. Sonuç olarak, toplumsal önyargılarla birleşen bu yapısal eşitsizlikler, kadınların potansiyelini sınırlandırmakta ve iş gücü piyasasında uzun vadeli adaletsizliklerin sürmesine neden olmaktadır.

Tablo 2.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadınların Çalışma Yaşamındaki Konumu

Durum	Erkek Çalışana Yönelik Algı	Kadın Çalışana Yönelik Algı
Masada aile fotoğrafı olması	Ciddi, sorumluluk sahibi, ailesine düşkün	Ailesi öncelikli, iş hayatı ikinci planda
Masanın dağınık/karışık olması	İşine düşkün, yoğun çalışıyor	Düzensiz, organize olamayan biri
İşyerinde sohbet etmesi	İşle ilgili konular konuşuyor olabilir	Dedikodu yapıyor olabilir
Yöneticisi tarafından eleştirilmesi	Küçük hatalar, gelişim fırsatı	Sık hata yapıyor, duygusal tepkiler verebilir
Evlenme durumu	Aile hayatı ile daha düzenli ve başarılı olur	Öncelikleri değişir, hamile kalırsa işi bırakabilir
İş değişikliği	Geleceği için çabılıyor, fırsatları değerlendiriyor	İlk fırsatta ayrılır, güvenilmez olarak algılanır

Kaynak: Ocak, A. (2021).

Tablo 2.1’de yer alan veriler, çalışma hayatında cinsiyet faktörünün aynı koşullarda dahi bireyler hakkında nasıl farklı algılar oluşturabildiğini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Erkek ve kadın çalışanlara yönelik değerlendirmelerde gözlenen bu farklılıklar, iş gücü piyasasında cinsiyet temelli ayrımcılığın ne denli yerleşik ve yapısal olduğunu göstermektedir. Aynı durumlar karşısında erkek çalışanlar olumlu niteliklerle tanımlanırken, kadın çalışanlar daha çok eleştirel ve güvensiz yaklaşımlarla değerlendirilmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet kalıplarının iş yaşamındaki karar ve tutumlara yansıdığını ve kadın çalışanların bu nedenle daha fazla önyargı ile mücadele etmek zorunda kaldığını ortaya koymaktadır (Ocak, 2021).

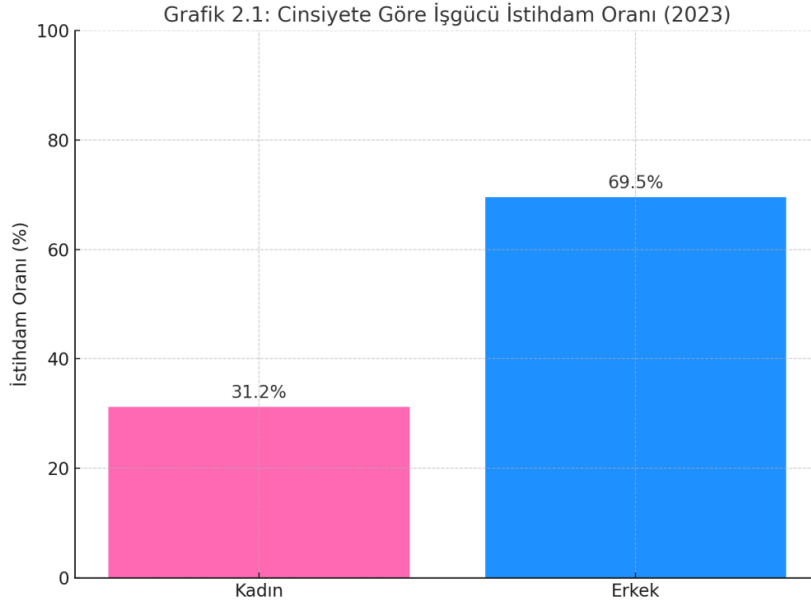
2.1.1 Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Konumu

Kadınlar tarih boyunca ekonomik üretim süreçlerinin önemli bir parçası olmuş, ancak bu rollerin formel ekonomi içinde ücretli emek olarak tanınması, özellikle Sanayi Devrimi sonrasında belirginleşmiştir. Bu dönemle birlikte kadın emeği, kapitalist üretim sisteminin bir gereği olarak görünürlük kazanmış ve işgücüne katılım biçimsel bir yapıya bürünmüştür (Talas, 2011).

Türkiye özelinde, Cumhuriyet’in ilanı kadınların toplumsal hayatta görünürlüğünü artırmakla kalmamış, aynı zamanda onların ekonomik hayata katılımının da önünü açmıştır. Özellikle eğitim, seçme-seçilme ve kamusal alanda istihdam gibi reformlar, kadınların sosyal sermayesini güçlendirmiştir (Durmaz, 2016). Ancak bu reformlara rağmen kadınların iş gücüne katılım oranları, ataerkil toplumsal yapı, toplumsal cinsiyet rolleri ve bakım emeği yükünün kadına yüklenmesi gibi nedenlerle istenilen düzeye ulaşamamıştır (Kandiyoti, 1987; Katkat Özçelik, 2017).

Bugün hâlâ kadınlar, özellikle hizmet sektöründe yoğunlaşmakta; sağlık, eğitim, perakende gibi alanlarda önemli roller üstlenmektedir. Ancak "kadın işi" ve "erkek işi" ayrımı gibi toplumsal cinsiyet temelli kalıplar, kadınları düşük statülü, düşük ücretli ve güvencesiz işlerde yoğunlaştırmakta; bu da onların kariyer gelişimi önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır (Katkat Özçelik, 2017; Ocak, 2021).

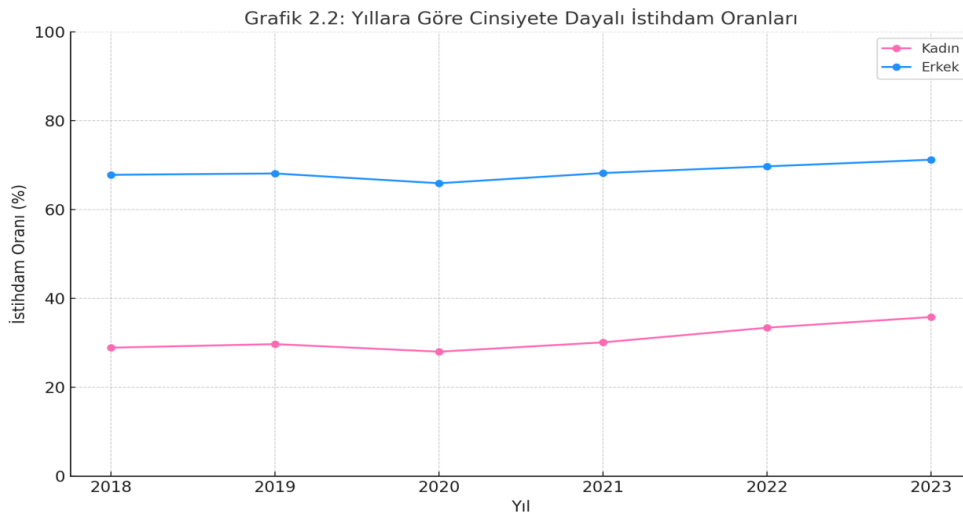
Kadınların Türkiye'de iş gücü piyasasındaki görünürlüğü ve katkısı tarihsel olarak önemli bir gelişme olsa da, yapısal eşitsizlikler kadınların potansiyelini tam anlamıyla gerçekleştirmelerini engellemektedir. Bu bağlamda, yalnızca yasal reformlar değil, aynı zamanda kültürel dönüşüm ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir ekonomik planlama gerekmektedir.



Kaynak: TÜİK, 2023

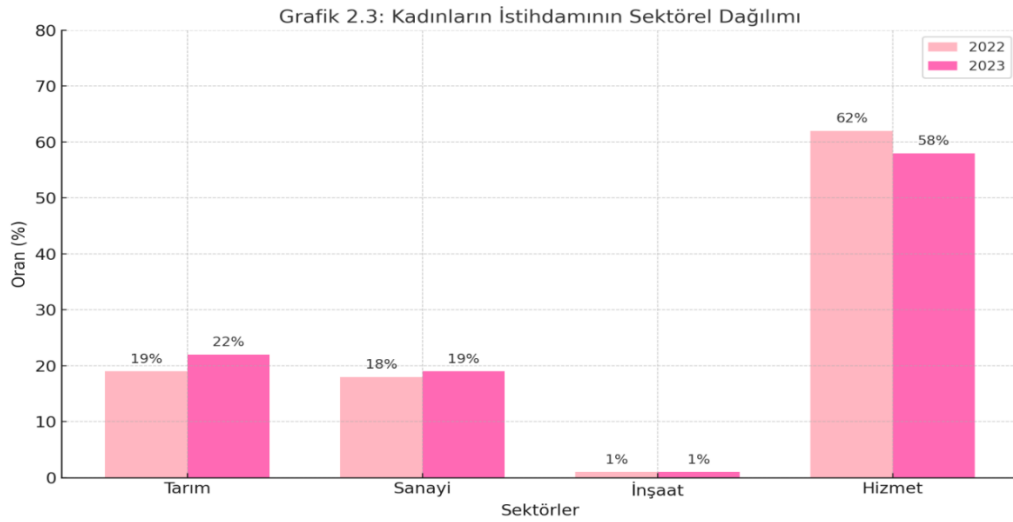
Grafik 2.1, Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2023 yılı verilerini temel alarak, cinsiyete göre işgücüne katılım oranlarını göstermektedir. Verilere göre, erkeklerin işgücüne katılım oranı %71,2 iken, kadınların katılım oranı %35,8 düzeyindedir. Bu oranlar, işgücü piyasasında cinsiyete dayalı belirgin bir farkın varlığını açıkça ortaya koymaktadır.

Kadınların işgücü piyasasına katılımının erkeklerle kıyasla önemli ölçüde daha düşük olması, toplumsal cinsiyet rollerinin, kültürel normların ve yapısal engellerin kadınların ekonomik hayattaki temsilini sınırladığını göstermektedir. Bu durum, yalnızca ekonomik verimlilik açısından değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden de önemli bir sorun alanı olarak değerlendirilmektedir.



Kaynak : TÜİK, 2023

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) yayımladığı 2023 yılı verilerine göre, istihdam edilen kişi sayısı bir önceki yıla kıyasla 880 bin kişi artarak toplamda 31 milyon 632 bin kişiye ulaşmıştır. Bu artış, istihdam oranında da yansımaları bulmuş ve 2022'ye göre 0,8 puanlık bir yükseliş ile %48,3 seviyesine çıkmıştır. Cinsiyete göre dağılıma bakıldığında ise erkeklerde istihdam oranı %65,7 olarak gerçekleşirken, kadınlarda bu oran %31,3 düzeyinde kalmıştır. Bu veriler, işgücü piyasasındaki cinsiyet temelli dengesizliğin sürdüğünü ve kadınların istihdam oranlarının erkeklere kıyasla halen oldukça düşük olduğunu göstermektedir (TÜİK, 2023).



Kaynak TÜİK, 2023

Bir ülkenin ekonomik kalkınmışlık düzeyini belirlemede en önemli göstergelerden biri, işgücünün sektörel dağılımıdır. Grafik 2.3'te de görüldüğü üzere, ekonomik olarak gelişmiş ülkelerde sanayi ve hizmet sektörlerinde istihdam oranları artarken, tarım sektöründe bu oran azalma eğilimindedir. Bu değişimin temel nedenleri arasında tarım sektöründe teknolojik gelişmelere bağlı olarak işgücüne duyulan ihtiyacın azalması ve kırsaldan kentsel bölgelere yönelen göç hareketleri yer almaktadır.

TÜİK'in 2023 yılı verilerine göre, 2022 yılında kadınların tarım sektöründeki istihdam oranı %22 iken, 2023 yılında bu oran %19'a gerilemiştir. Sanayi sektöründe de benzer bir düşüş gözlenmiş, kadın istihdam oranı %19'dan %18'e düşmüştür. İnşaat sektöründeki kadın istihdam oranı her iki yılda da %1 seviyesinde sabit kalmıştır. Buna karşın, hizmet sektöründe kadın istihdam oranı 2022 yılında %58 iken 2023 yılında %62'ye yükselmiştir.

Bu veriler ışığında değerlendirildiğinde, kadınların en yoğun şekilde istihdam edildiği alanın hizmet sektörü olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, kadınların daha çok sağlık, eğitim, turizm, perakende gibi hizmet odaklı sektörlerde yer aldığına işaret etmektedir. (TÜİK, 2023)

TÜİK'in 2023 yılı verilerine göre, kadınların üst düzey meslek gruplarındaki temsiliyet oranları halen erkeklere kıyasla sınırlı düzeydedir. Bu kapsamda, kadınların profesör kadrosundaki oranı %33,9, doçent kadrosunda %40,8, milletvekilliğinde %19,9, büyükelçilik görevlerinde %27,3 ve yönetici pozisyonlarında %19,6 olarak belirlenmiştir. Bu veriler, üst düzey görevlerde bulunan kadın sayısının erkek meslektaşlarına göre daha az olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak yıllar içerisinde yaşanan toplumsal değişim ve gelişmelerle birlikte bu oranlarda artış gözlenmektedir (TÜİK, 2023). Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarına bakıldığında ise, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin halen etkisini sürdürdüğü görülmektedir.

Sosyal, ekonomik, kültürel ve hukuki alanlarda sağlanan ilerlemelere rağmen kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranları, erkeklerle eşit düzeye ulaşmamıştır. Bu durumun temel nedenlerinden biri, toplumsal rollerin kadın ve erkek arasında hâlâ geleneksel kalıplarla şekillenmesidir. Erkekler genellikle "aileyi geçindiren" bir figür olarak değerlendirilirken, kadınlar çoğunlukla "aile bütçesine katkı sağlayan" bireyler olarak konumlandırılmaktadır (Sar, 2021).

2.2 Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar

Sanayi Devrimi ile birlikte kadın işgücüne olan ihtiyaç artmış, ancak kadınlar çoğunlukla ucuz işgücü olarak değerlendirilmiştir. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde kadın işgücüne olan talep artmakla birlikte, bu durumun çalışma koşulları üzerinde olumlu bir etkisi olmamıştır. Kadınların iş yaşamında karşılaştığı temel engellerden biri, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı işbölümü anlayışıdır. Erkeklerin "ailenin geçimini sağlayan", kadınların ise "ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu olan" bireyler olarak görülmesi, kadınların işgücüne katılımını sınırlayan önemli bir etkidir (Şerifoğlu, 2017).

Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar çok boyutlu olup, büyük ölçüde örgütsel düzeydeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanmaktadır. İşgücüne katılım sürecinin çeşitli aşamalarında kadınlar; işe giriş, terfi, ücretlendirme ve iş güvencesi gibi konularda erkeklerle eşit olmayan koşullarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu eşitsizlikler, kadınların hem iş bulma süreçlerinde hem de iş yaşamında sürdürülebilir başarı sağlamalarında ciddi engeller oluşturmaktadır.

Karşılaşılan bu yapısal ve kültürel temelli sorunlar, kadınların işgücü piyasasında eşit koşullarda yer almalarını güçleştirmektedir. Bu sorunlardan başlıcaları şunlardır (Olsson, 2002):

- **Mobbing (Psikolojik Taciz):** Kadın çalışanlar, çoğu zaman sistematik olarak dışlanmakta, küçük düşürülmekte ve yıldırma amaçlı davranışlara maruz bırakılmaktadır. Bu durum iş performansını düşürmekte ve psikolojik sağlık üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Olsson, 2002).
- **Cinsel Taciz:** İş yaşamında kadınların karşılaştığı en ciddi problemlerden biridir. Fiziksel, sözlü veya yazılı şekilde gerçekleştirilebilen cinsel taciz, kadının iş yerindeki varlığını tehdit etmekte ve kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir (Olsson, 2002).
- **Eğitim Eşitsizliği:** Bazı toplumlarda kadınlar, erkeklere göre daha sınırlı eğitim olanaklarına sahiptir. Bu durum, kadınların mesleki bilgi ve beceri açısından dezavantajlı konuma düşmelerine neden olmaktadır (Olsson, 2002).
- **İş ve Özel Yaşam Dengesi:** Kadınlar, geleneksel cinsiyet rolleri doğrultusunda iş dışında ev işleri ve çocuk bakımının birincil sorumlusu olarak görülmekte, bu da iş-özel yaşam dengesini kurmalarını zorlaştırmaktadır (Olsson, 2002).
- **Cam Tavan Sendromu:** Kadınların liyakatlerine rağmen üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşmalarının önünde görünmeyen fakat etkili engellerin bulunmasıdır. Bu engeller kadınların kariyerlerinde belirli bir seviyeden öteye geçmesini güçleştirmektedir (Olsson, 2002).
- **Cam Asansör Sendromu:** Kadınların yoğun olarak çalıştığı meslek gruplarında yer alan erkek çalışanların daha hızlı terfi etmesi ve üst pozisyonlara daha çabuk ulaşması durumudur (Olsson, 2002).

- **Cam Uçurum Sendromu:** Kadınlar çoğunlukla kriz dönemlerinde, başarısızlık ihtimali yüksek pozisyonlara atanmakta; bu da başarısızlıkla daha kolay ilişkilendirilmelerine yol açmaktadır (Ryan & Haslam, 2005).
- **Kraliçe Arı Sendromu:** Üst düzeydeki bazı kadın yöneticilerin, iş yaşamında karşılaştıkları ayrımcılık nedeniyle kadın çalışanlara mesafeli davranması ve onları desteklememesi durumu olarak tanımlanır (Staines, Tavris & Jayaratne, 1974).

2.3.1 Mobbing (Psikolojik Taciz)

Mobbing, iş yaşamında sistematik biçimde uygulanan, bireyin psikolojik sağlığını ve iş performansını olumsuz etkileyen davranışlar bütünüdür. Kavramın akademik literatürde ilk kullanımı, 1980’li yıllarda Prof. Heinz Leymann tarafından gerçekleştirilmiştir. Leymann, mobbingi “İş yaşamında bir veya birden fazla kişiye karşı, belirli bir süre boyunca, etik dışı ve düşmanca tutumlar sergilenmesi yoluyla sistematik baskı kurulması” şeklinde tanımlamıştır (Leymann, 1980; Akt. Hasanova, 2022). İş yaşamında mobbing, iki farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir:

Üstten Alta Yönelik Mobbing (Yönetmel Mobbing): Bu tür mobbingde işveren ya da yönetici, çalışanın psikolojik baskı altında kalmasını hedefleyerek onu istifaya zorlamayı amaçlar. Genellikle kıdem tazminatı ödememek veya işten çıkarma sürecinde sorun yaşamamak için başvurulan bir yöntemdir. Yöneticiler tarafından uygulanan yöntemler arasında; çalışanın işini küçümsemek, iş yükünü arttırmak, küçük hataları abartmak veya daha düşük statülü bir pozisyona atamak gibi eylemler yer alır (Özkaraca, 2017).

Yatay Mobbing (Çalışanlar Arası Mobbing): Bu türde, aynı hiyerarşik düzeydeki çalışanlar arasında mobbing söz konusudur. Bu davranışlar çoğu zaman rekabet, kıskançlık ya da yöneticiye daha yakın olma arzusu gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Çalışanın başarılı olması ya da terfi ihtimali, diğer çalışanlar için tehdit olarak algılanabilir ve bu durum sistematik dışlama, dedikodu üretme, işbirliği yapmama gibi davranışlara yol açabilir (Özkaraca, 2017).

Mobbing, bireyin yalnızca iş yaşamındaki verimliliğini değil, aynı zamanda ruh sağlığını da ciddi biçimde tehdit etmektedir. Uzun vadede tükenmişlik sendromu, anksiyete bozukluğu ve depresyon gibi psikolojik rahatsızlıklara neden olabilmektedir. Bu nedenle iş yerlerinde psikolojik güvenliğin sağlanması ve bu tür davranışların önüne geçilmesi büyük önem taşımaktadır.

Kadın çalışanların iş hayatında daha yoğun biçimde mobbinge maruz kaldığı görülmektedir. Bu durumun temel nedenlerinden biri, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınları aile hayatında birincil sorumlu birey olarak konumlandırmasıdır. Kadınların ev içi sorumlulukları nedeniyle iş hayatını aksatabileceği yönünde yaygın bir önyargı bulunmaktadır. Bu önyargı, işe alım süreçlerinden terfi kararlarına kadar birçok alanda kadınların aleyhine sonuçlar doğurmaktadır. Özellikle yeni evli olmak, çocuk sahibi olmak gibi durumlar kadınların istihdamda geri plana itilmesine sebep olmakta; bunun sonucunda ise birçok kadın ya istifa etmek zorunda kalmakta ya da işten çıkarılmaktadır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003).

Cinsiyete dayalı bu ayrımcılık ve mobbing karşısında kadın çalışanların çeşitli hukuki hakları bulunmaktadır. Mobbinge maruz kalan çalışan, Türk İş Hukuku kapsamında iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir. Ayrıca uğradığı psikolojik zarar nedeniyle maddi ve manevi tazminat talebinde de bulunabilir (Çarıkçı & Yavuz, 2009).

2.3.2. Cinsel Taciz

Cinsel taciz, bireyin rızası dışında gerçekleşen ve rahatsız edici boyuta ulaşan cinsel içerikli davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu tür davranışlar, çoğunlukla sözlü ya da fiziksel

yollarla gerçekleşmekte ve mağdurun çalışma isteğini olumsuz etkileyerek, tehdit edici ve güvensiz bir iş ortamına yol açmaktadır (Olsson, 2002).

Cinsel taciz yalnızca çalışma yaşamı ile sınırlı kalmayan, toplumsal yaşamın pek çok alanında karşılaşılabilen bir sorundur. Toplu taşıma araçlarında, açık alanlarda ya da kamusal mekanlarda rastgele bireyler tarafından gerçekleştirilebildiği gibi, işyerlerinde sıkça karşılaşılan bir olgu haline gelmiştir. Özellikle kadın çalışanlar açısından, cinsel tacize maruz kalma durumu hem iş arkadaşları hem de hiyerarşik olarak daha üst konumda bulunan amirler tarafından yaşanabilmektedir. Bu durum, mağdur açısından psikolojik travmalar yaratmakta ve çalışma hayatından uzaklaşma eğilimini güçlendirmektedir (Özkaraca, 2017). Cinsel taciz olayları karşısında, özellikle ekonomik bağımsızlığını sağlamak zorunda olan kadınların, tacizci ile aynı iş ortamında çalışmak zorunda kalmaları tepkilerini ifade etmelerini güçlendirmektedir.

Bu gibi durumlarda kadınların verdikleri tepkiler genellikle olayı inkâr etme, kendilerini suçlama ya da durumu tolere etme yönünde olmaktadır. Cinsel tacizin yalnızca özel sektörde değil, kamu kurumlarında da yaygın bir sorun olarak karşımıza çıkması, kurumsal denetimlerin önemini artırmaktadır. Bu tür olumsuz durumların önlenmesi için, şirket ve kurum içi denetimlerin sıklaştırılması, yapılan şikayetlerin titizlikle incelenmesi ve çalışanların psikolojik durumlarının düzenli olarak takip edilmesi gerekmektedir (Üçyıldız, 2017).

2.3.3 Eğitim Eşitsizliği

Kadınlar tarih boyunca eğitim alanında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmışlardır. Bu durum, kadınların yeterli nitelikte işgücü sağlamalarını zorlaştırmakta ve onları işgücü piyasasında geri plana itmektedir. Düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar genellikle düşük statülü, düşük ücretli ya da kayıt dışı işlerde istihdam edilmektedir. Ancak zamanla eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte kadınlar da daha yüksek statülü ve daha iyi ücretli pozisyonlara yönelmişlerdir. Ne var ki, eğitim düzeyi yüksek olan kadınlar dahi, aile hayatındaki etkin rollerinden dolayı çalışma hayatında geçici görülmekte, bu nedenle özellikle yöneticilik gibi üst düzey pozisyonlarda erkekler, eğitim düzeyleri daha düşük olsa bile, kadınlara tercih edilebilmektedir (Çakır, 2008).

2.3.4 İş ve Özel Yaşam Dengesi

Kadınların sosyo-kültürel yapıda hem çalışma hayatında hem de aile içinde aktif roller üstlenmesi, bu iki alan arasında denge kurma zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Toplum, geçmişte kadınların çalışma hayatını sadece ek gelir kaynağı olarak görürken, günümüzde ekonomik bir zorunluluk olarak değerlendirmektedir. Kadınlar hem profesyonel hem de ailevi sorumluluklarını yerine getirmek durumunda kaldıkları için üzerlerine düşen yük artmıştır. Aile içi görev dağılımının kadınlar lehine yoğunlaşması, iş ve aile hayatı arasında çatışmalara neden olmakta ve bu durum, yöneticilerde cinsiyet temelli ayrımcılığa yol açabilmektedir (Üçyıldız, 2017).

İşverenler, kadın çalışanları işe alırken medeni durumlarına ve çocuk sahibi olup olmadıklarına göre ayrımcılık yapabilmektedir. Kadınlar, toplum tarafından daha çok aile hayatına ait bireyler olarak görülmekte, bu nedenle ev içi sorumlulukları dolayısıyla iş hayatında aksaklık yaşatabilecekleri ya da performanslarının düşük olabileceği düşünülmektedir. Bu da kadınların uzun vadeli çalışanlar olarak görülmemelerine neden olmaktadır. Buna karşılık, erkekler evin geçimini sağlayan temel birey olarak algılandıkları için daha istikrarlı ve uzun süreli çalışanlar olarak değerlendirilmekte ve bu nedenle işverenler tarafından cinsiyetçi bir yaklaşımla tercih edilmektedir (Drexler, 2015).

2.3.5 Cam Tavan Sendromu

Cam tavan sendromu, iş hayatında kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmesinin önünde görünmeyen ancak somut bir biçimde hissedilen engelleri tanımlayan bir kavramdır. Bu terim ilk kez 1970’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde kullanılmaya başlanmıştır. Cam tavan, kadınların başarılarının göz ardı edilmesi ve dikey kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları yapay sınırları ifade eder (Gasquet, 2010).

Cam tavan sendromu, sektörel ve coğrafi farklara rağmen pek çok ülkede yaygın olarak görülmektedir. Eğitim, sağlık, turizm gibi birçok sektörde bu sendromun etkileri gözlemlenmektedir. Kadınlar, cesaretleri, yetenekleri ve azimleriyle bu görünmez engellerle mücadele etmeye çalışmakta ve kimi zaman üst düzey pozisyonlara ulaşabilmektedirler. Ancak bu süreçte karşılaşılan engeller farklı şekillerde sınıflandırılabilir (Gasquet, 2010; Derin, 2020).

Cam tavan sendromu üç temel başlıkta değerlendirilmektedir:

- **Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller:** Erkek egemen iş gücü yapısı içinde, erkek yöneticilerin kadınlara karşı önyargılı tutumları, kadın çalışanların liderlik rollerine gelmelerini engelleyebilmektedir. Bu durum, erkeklerin kadınlarla iletişim kurmakta zorlanması, kadınların yetkinliklerinin göz ardı edilmesi ve erkeklerin gücü ellerinde tutma arzusu gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır (Derin, 2020).
- **Kadının Kendi Kendine Koyduğu Engeller:** Kadınların toplumsal rollerden kaynaklanan özgüven eksikliği, aile ve iş yaşamı arasında yaşadıkları çatışmalar, yetersizlik hissi gibi nedenlerle kendi kariyer hedeflerine ulaşmalarını sınırlayabilmektedir. Bu durum, bireyin kendi içsel engellerini yaratmasıyla cam tavanın bir başka boyutunu oluşturmaktadır (Derin, 2020).
- **Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller (Kraliçe Arı Sendromu):** Üst düzey pozisyonlara ulaşmış kadın yöneticilerin, hemcinslerine destek olmak yerine onları engellemesi durumudur. Bu davranış biçimi, kadın yöneticinin kendi liderlik pozisyonunu tehdit altında hissetmesi ya da organizasyonda “tek kadın” olma ayrıcalığını kaybetme korkusuyla açıklanabilir. Bu durum literatürde “Kraliçe Arı Sendromu” olarak da tanımlanmaktadır (Derin, 2020).

242

Karakılıç (2019) tarafından yapılan çalışmada, yönetici pozisyonlarında görev yapan kadınların cam tavan sendromu bağlamında karşılaştıkları sorunlar detaylı şekilde incelenmiştir. Araştırmada, kadınların iş hayatında karşılaştığı yapısal ve kültürel engellerin, cam tavan sendromunu güçlendirdiği sonucuna varılmıştır. Özellikle toplumsal cinsiyet rolleri ve erkek egemen iş kültürü, kadınların kariyer basamaklarını tırmanmasını zorlaştıran başlıca etkenler olarak ortaya konmuştur. Karakılıç’a göre, cam tavan sendromu sadece kurumsal bir sorun değil; aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş hayatındaki yansımasıdır (Karakılıç, 2019).

Benzer şekilde Er ve Adıgüzel (2013) de yaptıkları araştırmada, kadınların iş yaşamında kariyer sahibi olamamalarında cam tavan sendromunun önemli bir belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmaya göre kadınlar, eğitim ve yetkinlik açısından erkeklerle aynı düzeyde olmalarına rağmen, üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşmakta ciddi engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu durum, kadınların kariyer gelişimini sistematik olarak kısıtlayan bir görünmez bariyerin varlığını teyit etmektedir (Er & Adıgüzel, 2013).

2.3.6 Cam Uçurum Sendromu

Cam uçurum sendromu, ilk kez Ryan ve Haslam (2005) tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Bu sendrom, kadınların cam tavanı aşarak üst düzey yönetim pozisyonlarına yükseldiklerinde, bu yükselmenin genellikle yüksek risk taşıyan ve başarısızlık olasılığının yüksek olduğu

zamanlara denk geldiğini ifade eder. Yani, kadınların yönetici olarak atandıkları pozisyonlar, sıklıkla şirketin kriz dönemlerinde ya da başarısızlıkla sonuçlanma ihtimali yüksek olan süreçlerde gerçekleşmektedir. Bu nedenle, kadının yönetici olması başarıdan çok, onu olası bir başarısızlığın hedefi haline getirmektedir (Ryan & Haslam, 2005).

Bu sendromun temelinde kadınların stratejik olarak "riskli" pozisyonlara yerleştirilmesi yer almaktadır. Kadınlar bu tür pozisyonlara getirildiklerinde, başarısızlık durumunda hem bireysel olarak kendilerini yetersiz hissetmekte hem de kurumsal düzeyde kadın liderliğine yönelik önyargılar güçlenmektedir. Dolayısıyla bu durum, kadınların liderlik kapasitelerinin sorgulanmasına ve uzun vadede daha az kadının yönetici pozisyonlarına getirilmesine yol açmaktadır (Yıldız, Kaya ve Aydın, 2016).

Cam uçurum sendromu, cam tavan sendromundan farklı olarak kadının dikey yükselişine izin verilmekle birlikte, bu yükselişin kasıtlı olarak başarısızlıkla sonuçlanabilecek koşullarda gerçekleştirilmesidir. Bu yönüyle cam uçurum, görünüşte eşitlikçi bir yaklaşım sergilense de arka planda cinsiyet temelli yapısal ayrımcılığın devam ettiğini göstermektedir.

2.3.7 Cam Asansör (Yürüyen Merdiven) Sendromu

Cam asansör sendromu (veya yürüyen merdiven sendromu), kadın egemen mesleklerde erkeklerin sistematik olarak daha hızlı ve kolay biçimde üst düzey pozisyonlara taşınmasını ifade eden bir kavramdır. Bu durum, erkeklerin özellikle hemşirelik, anaokulu öğretmenliği, sosyal hizmetler gibi kadın yoğun sektörlerde çalıştıklarında, görünmeyen mekanizmalar aracılığıyla terfi ettirilerek yönetici konumlarına gelmelerini açıklar (Yıldız, 2017).

Toplumsal cinsiyet rollerine göre "kadın işi" olarak tanımlanan mesleklerde, erkeklerin varlığı bir ayrıcalık olarak algılanmakta; liderlik vasıfları erkeklere daha kolay atfedilmektedir. Bu sebeple, erkek çalışanlar benzer yeterliliklere sahip kadın meslektaşlarına kıyasla daha kısa sürede ve daha az engelle karşılaşarak terfi edebilmektedirler. Erkeklerin bu hızlı yükselişini kolaylaştıran görünmeyen destek mekanizmaları, "cam asansör" veya "yürüyen merdiven" metaforuyla açıklanmaktadır (Williams, 1992).

Ancak bu durumun tersine, erkek egemen sektörlerde kadınların benzer biçimde yükselmelerini kolaylaştıracak bir mekanizma bulunmamaktadır. Kadınlar bu alanlarda hem cam tavanla karşılaşmakta hem de yükselme süreçlerinde görünmez desteklerden yoksun kalmaktadırlar. Bu eşitsizlik, cinsiyet temelli ayrımcılığın meslekler arasında ne kadar derinlemesine işlediğini ve sistematik olduğunu göstermektedir.

2.3.8 Kraliçe Arı Sendromu

Kraliçe Arı Sendromu, iş hayatında belirli bir statüye ulaşmış bazı kadınların, aynı başarıyı elde etmek isteyen hemcinslerine karşı mesafeli, destek vermeyen ya da engelleyici tutumlar sergilemesi şeklinde tanımlanır. Bu sendrom, profesyonel hayatta yükselmiş kadınların, kendi cinsiyetlerinden gelen rekabeti tehdit olarak algılamalarıyla ortaya çıkar. Başka bir deyişle, yönetici pozisyonundaki kadınların, kadın çalışanların terfi etmesini engelleyen davranışlar sergilemeleri bu durumun temel göstergelerindendir (Tolay, 2020).

2.4. İlgili Literatür Taraması

Faniko ve arkadaşları (2016), İsviçre'de gerçekleştirdikleri araştırmada toplam 315 kadın çalışanı inceleyerek "Kraliçe Arı Sendromu"nu ele almışlardır. Çalışmanın bulgularına göre, üst düzey kadın yöneticiler, yaşam önceliklerinde kariyer deneyimi bakımından kendilerine benzeyen kadın çalışanlarla özdeşleşmekte ve bu kişilere daha fazla destek sunmaktadırlar. Buna karşın, aile yaşamını kariyerin önünde tutan kadın astlara yönelik destek verme konusunda isteksiz davranmaktadırlar. Bu tutumun temelinde, söz konusu kadın çalışanların yeterince verimli olmamaları ya da yöneticilerle benzer fedakârlıkları göstermemeleri

düşüncesi yatmaktadır. Bu durum, kadın yöneticilerde bir adaletsizlik algısı yaratmakta ve onları bu çalışanlar hakkında olumsuz düşüncelere sevk etmektedir (Faniko vd., 2016).

Tekyazman (2019), kadınların çalışma yaşamında kariyer hedeflerine ilerlerken, kadın yöneticiler tarafından herhangi bir baskı veya engelle karşılaşp karşılaşmadıklarını inceleyen bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışma, Manisa ilinde bulunan bir üniversitenin Spor Bilimleri Fakültesi'nde görev yapan 29 kadın akademisyen ile yürütülmüştür. Araştırma bulguları, kadın akademisyenlerin önemli bir kısmının kariyer süreçlerinde çeşitli önyargılarla karşı karşıya kaldığını ve bu doğrultuda hem cam tavan sendromuna hem de Kraliçe Arı Sendromuna maruz kaldıklarını ortaya koymuştur (Tekyazman, 2019).

Meriçelli (2017), kadınların okul yöneticisi pozisyonuna gelmelerinde karşılaştıkları engelleri incelemiştir. Bilecik ilinde devlet okullarında görev yapan 16 erkek ve 14 kadın okul yöneticisiyle gerçekleştirilen görüşmelere dayanan çalışmada, kadınların iş hayatında görünmez kılındıkları ve aynı pozisyonlara gelebilmek için erkek meslektaşlarına oranla daha fazla çaba sarf etmek zorunda kaldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, erkek yöneticilerin kariyerlerinde hemcinslerinden daha fazla destek gördükleri, ancak kadınlar arasında benzer bir dayanışmanın yeterince oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Meriçelli, 2017).

Şengül ve arkadaşları (2019), sağlık sektöründe hemşirelerle yürüttükleri çalışmada, iş yerinde iki veya daha fazla kadın yöneticinin bulunmasının rekabet ve çatışmaya sebep olabileceğini tespit etmişlerdir. Özellikle benzer konumda görev yapan kadın yöneticiler arasında bu tür durumların daha belirgin şekilde yaşandığı belirtilmiştir. Çalışma, kadın yöneticiler arasında iş birliğinden ziyade rekabetin ön plana çıkabileceğini ve bunun çalışma ortamına olumsuz yansımaları olabileceğini ortaya koymuştur (Şengül vd., 2019).

Öztürk ve Cevher (2015), yaptıkları çalışmada "pembe taciz" kavramı çerçevesinde kadın çalışanların diğer kadın çalışanlara uyguladığı mobbing davranışlarını ve bu davranışların nedenlerini incelemiştir. Çalışmaya katılan 136 kişiden elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiş ve özellikle yönetici pozisyonunda bulunan kadınların sahip oldukları hiyerarşik güç nedeniyle dikey mobbing uyguladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma, kadının kadına uyguladığı mobbingin çoğunlukla duygusal temelli olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, kadın yöneticilerin kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklar nedeniyle, diğer kadın çalışanların da benzer güçlüklerden geçmeleri gerektiğini düşündükleri ve bu nedenle mobbing davranışlarını haklılaştırdıkları saptanmıştır (Öztürk & Cevher, 2015).

Usluer (2023), Afyonkarahisar'da güzellik sektöründe çalışan 150 kadın ile gerçekleştirdiği çalışmada, iş stresi ve Kraliçe Arı Sendromunu incelemiştir. Araştırma sonucunda, güzellik sektöründe çalışan kadınların iş yoğunluğu nedeniyle yüksek düzeyde stres yaşadıkları belirlenmiştir. Bu stresin, iş yerinde kadın çalışanlar arasında rekabeti artırdığı ve özellikle üst pozisyonlarda bulunan kadınların, alt pozisyonundaki hemcinslerine karşı mesafeli veya engelleyici tutumlar sergilemesine yol açtığı gözlemlenmiştir. Bu durum, Kraliçe Arı Sendromu'nun sektörde belirgin bir şekilde hissedildiğini göstermektedir (Usluer, 2023).

3. YÖNTEM

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi benimsenmiş olup, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunları literatür taraması yoluyla incelemek amaçlanmıştır. Çalışma, doküman analizi tekniği ile yürütülmüş ve kadınların iş hayatındaki konumlarını etkileyen faktörler; toplumsal cinsiyet eşitsizliği, cam tavan, cam asansör, kraliçe arı sendromu gibi kavramlar çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Araştırmada temel olarak ikincil verilerden yararlanılmıştır. TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), akademik makaleler, tez çalışmaları, ulusal ve uluslararası raporlar ile konuyla ilgili kitaplar kaynak olarak kullanılmıştır. Elde edilen veriler nitel olarak analiz edilmiş, kadınların iş gücü piyasasındaki yerleri ve karşılaştıkları zorluklar mevcut durumları ile birlikte yorumlanmıştır.

Çalışmanın amacı, kadınların iş yaşamında maruz kaldığı yapısal ve kültürel sorunları görünür kılarak, bu sorunlara yönelik farkındalık oluşturmak ve çözüm önerileri geliştirilmesine katkı sağlamaktır. Bu doğrultuda çalışma, betimsel nitelik taşıyan bir analizle yürütülmüş olup, belirli bir örneklem üzerinden değil, var olan literatür ve veriler doğrultusunda hazırlanmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, Türkiye'de kadınların iş gücü piyasasındaki yeri ve karşılaştıkları sorunlar TÜİK verileri ve literatür incelemesi doğrultusunda değerlendirilmiştir. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular sektörel istihdam, üst düzey pozisyonlardaki kadın oranı ve kadınların karşılaştığı temel sorunlar başlıkları altında sunulmuştur.

4.1 Sektörel İstihdam Dağılımı

TÜİK'in 2023 yılı verilerine göre, kadın istihdam oranı %31,3 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların sektörel dağılımı incelendiğinde, en yüksek istihdamın hizmet sektöründe olduğu görülmektedir. 2022 yılında hizmet sektöründe çalışan kadın oranı %58 iken, 2023 yılında bu oran %62'ye yükselmiştir. Buna karşılık, tarım sektöründe kadın istihdamı %22'den %19'a, sanayi sektöründe ise %19'dan %18'e düşmüştür. İnşaat sektöründeki kadın oranı her iki yılda da %1 seviyesinde sabit kalmıştır. Bu veriler, kadın istihdamının daha çok hizmet sektöründe yoğunlaştığını ve tarım ile sanayide azaldığını göstermektedir.

4.2 Kadınların Üst Düzey Pozisyonlarda Temsili

TÜİK (2023) verilerine göre 2022–2023 yılları arasında üst düzey pozisyonlarda yer alan kadın oranları aşağıdaki gibidir:

- Kadın profesör oranı: %33,9
- Doçent kadrosunda kadın oranı: %40,8
- Kadın milletvekili oranı: %19,9
- Kadın büyükelçi oranı: %27,3
- Yönetici pozisyonundaki kadın oranı: %19,6

Bu oranlar, kadınların üst düzey pozisyonlara erişimde hala erkeklerin gerisinde kaldığını göstermektedir. Bununla birlikte, yıllar içinde yaşanan artışlar, toplumsal gelişmelerin olumlu etkilerini ortaya koymaktadır.

4.3 Kadınların Karşılaştığı Sorunlar

Literatür taraması sonucunda kadınların iş yaşamında karşılaştıkları temel sorunlar şu başlıklar altında toplanmıştır:

- **Mobbing:** Kadınlar iş yerinde psikolojik baskıya daha fazla maruz kalmakta; ailevi sorumlulukları nedeniyle çalışmayı aksatacakları önyargısı mobbingi artırmaktadır.
- **Cinsel Taciz:** Kadınlar özellikle hiyerarşik yapılarda cinsel tacize maruz kalmakta; bu durum iş yerinde güvensizlik ve kaygıya yol açmaktadır.

- **Eğitim Eşitsizliği:** Kadınların eğitim düzeyindeki artışa rağmen, yöneticilik gibi üst düzey pozisyonlarda yeterince temsil edilmemeleri dikkat çekmektedir.
- **İş ve Özel Yaşam Dengesi:** Kadınlar hem aile hem iş yaşamını dengelemekte zorlanmakta; bu durum kariyerlerini olumsuz etkilemektedir.
- **Cam Tavan Sendromu:** Kadınların yetkinliklerine rağmen yükseltilmemeleri önemli bir engel teşkil etmektedir.
- **Cam Uçurum Sendromu:** Kadınlara başarısızlık ihtimali yüksek durumlarda liderlik verilmekte, böylece başarısızlık üzerinden kadınların kariyeri sınırlandırılmaktadır.
- **Cam Asansör Sendromu:** Kadın yoğun mesleklerde erkeklerin kolayca yönetici pozisyonlarına getirilmesi, cinsiyet ayrımcılığının gizli bir boyutunu göstermektedir.
- **Kraliçe Arı Sendromu:** Üst düzey kadın yöneticilerin hemcinslerine karşı destekleyici olmaması, kadınlar arası rekabeti artırmakta ve dayanışmayı azaltmaktadır.

Bu bulgular, kadınların iş hayatında cinsiyete dayalı çok katmanlı bir ayrımcılık sistemiyle karşı karşıya kaldığını göstermektedir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Bu araştırma, çalışma hayatında kadınların karşılaştığı yapısal ve kültürel engelleri; özellikle toplumsal cinsiyet rolleri, mobbing, cinsel taciz, cam tavan, cam uçurum, cam asansör ve Kraliçe Arı Sendromu bağlamında ele almıştır. Bulgular, kadınların iş yaşamında halen çeşitli ayrımcılık biçimlerine maruz kaldığını ve bu durumun bireysel, kurumsal ve toplumsal düzeyde ciddi sonuçlar doğurduğunu ortaya koymuştur.

Kadınlar, işe alım sürecinden terfi süreçlerine kadar pek çok aşamada cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşamaktadır. Özellikle “cam tavan” ve “cam uçurum” sendromları, kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmesini ya engellemekte ya da bu pozisyonlara yalnızca yüksek riskli durumlarda erişebildiklerini göstermektedir (Yıldız vd., 2016; Karakılıç, 2019). “Cam asansör” sendromu ise erkeklerin kadın egemen mesleklerde bile daha hızlı yükselebildiğini ortaya koyarken, kadınların iş yaşamındaki ilerlemesini daha da zorlaştırmaktadır (Yıldız, 2017). Bunun yanında, kadınların birbirlerine uyguladığı ayrımcı tutumlar da önemli bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle Kraliçe Arı Sendromu, kadın yöneticilerin hemcinslerini desteklememesiyle kadın dayanışmasını zayıflatmakta ve cam tavanı pekiştirmektedir (Tolay, 2020; Öztürk & Cevher, 2015). Bu sendrom, yalnızca cinsiyet temelli dışsal engelleri değil, aynı zamanda içsel kurumsal dinamiklerdeki ayrımcı yapıların da güçlenmesine yol açmaktadır.

5.2. Öneriler

- **Kurumsal Politika ve Denetim:** İş yerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik açık politika ve düzenlemeler geliştirilmeli, bu politikaların etkin şekilde uygulanması için bağımsız denetim mekanizmaları kurulmalıdır.
- **Farkındalık Eğitimleri:** Hem çalışanlara hem de yöneticilere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği, mobbing, cinsel taciz gibi konularda düzenli farkındalık ve bilinçlendirme eğitimleri verilmelidir.

- **Kadın Dayanışma Ağları:** Kadın çalışanların birbirlerini destekleyebilecekleri profesyonel mentorluk sistemleri ve dayanışma ağları teşvik edilmelidir. Bu sayede Kraliçe Arı Sendromu'nun etkisi azaltılabilir.
- **Aile-İş Dengesini Destekleyen Politikalar:** Kadınların iş-özel yaşam dengesini kurmalarına destek olacak esnek çalışma saatleri, kreş imkanı gibi sosyal haklar genişletilmelidir.
- **Kadın İstihdamı ve Liderliği Teşviki:** Kadınların yönetici pozisyonlara gelmesini teşvik eden kota uygulamaları veya liyakat esaslı destek mekanizmaları devreye alınmalıdır.

5.3. Tartışma

Çalışma hayatında kadınlara yönelik ayrımcılık, yalnızca bireysel bir sorun değil, aynı zamanda ekonomik kalkınma ve toplumsal adalet açısından da önemli bir meseledir. Kadınların üretken potansiyellerinin tam anlamıyla kullanılamaması, hem kurumların verimliliğini düşürmekte hem de toplumsal cinsiyet eşitliğini baltalamaktadır. Bu bağlamda, kadınların karşılaştığı engellerin kaldırılması yalnızca bir “eşitlik” meselesi değil, aynı zamanda bir “verimlilik” ve “adalet” meselesi olarak da ele alınmalıdır.

Gelecekte yapılacak çalışmalar, bu engellerin sektörel farklılıklarını, kadın ve erkek çalışanların algılarındaki farklılıkları ve çözüm önerilerinin sahadaki uygulanabilirliğini değerlendirecek biçimde daha detaylı veri ve örneklem çeşitliliğiyle desteklenmelidir.

6. KAYNAKLAR

- Akman, G. ve Akman, Y. (2016). Kraliçe Arı Sendromu Bağlamında Kadın Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere İlişkin Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 748-763.
- Akduru E. H. 2021, Örgütlerde Kraliçe Arı Sendromu ve Kraliçe Arılarla Başa Çıkma Yolları, Gazi kitabevi Ankara 2021.
- Alas, C. (2019). Kadın akademisyenlerin kariyer enşeli ve iş tatmini deneyimleri üzerine fenomenolojik bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Altınbay, A. (2021). Kadın Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Tükenmişliği İle İş Performansı İlişkisi: Kütahya Ve Eskişehir Örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21(52), 669-688.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2015). Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (32), 21-46.
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Baykal Narcıkara, E. (2018). Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (16), 159-176.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (31), 25-47.

- Çakır, S. (2008). *Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar*. İstanbul: Mor Çatı Yayınları.
- Çarıkçı, I. H., & Yavuz, M. (2009). İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki boyutu. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(2), 43–56.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (2003). *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Iowa: Civil Society Publishing.
- Derin, A. (2020). Cam tavan sendromu: Kadınların yöneticilik pozisyonlarına ulaşamama nedenleri. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 25(3), 103–118.
- Drexler, P. (2015). The tyranny of the queen bee. *The Wall Street Journal*. <https://www.wsj.com>
- Durmaz, N. (2016). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı: Cumhuriyet reformlarının etkisi. *Ankara Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 115–129.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business Press.
- Er, Y., & Adıgüzel, O. (2013). Cam tavan sendromunun kadın çalışanlar üzerindeki etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 45–63.
- Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., & Lorenzi-Cioldi, F. (2016). Nothing changes, really: Why women do not support other women’s ambition. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(10), 1362–1374.
- Gasquet, I. (2010). Le plafond de verre: Réalité ou illusion? *Revue Française de Gestion*, 36(205), 129–147.
- Hasanova, T. (2022). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çalışan sağlığına etkileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 321–339.
- Karakılıç, M. (2019). Cam tavan sendromu bağlamında kadın yöneticilerin kariyer engelleri. *Kadın ve Toplum Dergisi*, 8(1), 55–74.
- Katkat Özçelik, N. (2017). Kadınların işgücü piyasasındaki yeri ve cinsiyet eşitsizliği. *Çalışma ve Toplum*, 4, 1527–1550.
- Kandiyoti, D. (1987). Emancipated but unliberated? Reflections on the Turkish case. *Feminist Studies*, 13(2), 317–338.
- Leymann, H. (1980). *The content and development of mobbing at work*. Stockholm: National Institute for Working Life. (Aktaran: Hasanova, 2022)
- Meriçelli, Z. (2017). Kadınların okul yöneticiliği konumunda karşılaştıkları engeller: Bilecik örneği. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 23(4), 78–96.
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America’s largest corporations?* Reading, MA: Addison-Wesley.
- Ocak, S. (2021). Toplumsal cinsiyet rolleri ve kadınların iş hayatında karşılaştığı sorunlar. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 63–81.
- Olsson, A. (2002). Gender and work: Psychological perspectives. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43(2), 85–92.
- Öztürk, E., & Cevher, A. (2015). Pembe taciz: Kadının kadına uyguladığı mobbingin nedenleri. *Kadın Çalışmaları Dergisi*, 5(1), 91–108.

- Parlaktuna, I. (2010). Kadın istihdamının tarihsel süreci ve günümüzdeki durumu. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 221–238.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81–90.
- Sar, A. (2021). Kadın emeğinin görünmezliği: Toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirme. *Kadın ve Toplum Dergisi*, 6(2), 42–58.
- Şerifoğlu, A. (2017). Kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı engeller. *İktisat ve Toplum Dergisi*, 8(4), 38–49.
- Şengül, H., Aksoy, M., & Kalkan, M. (2019). Kadın yöneticiler arasında rekabet: Sağlık sektörü örneği. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(2), 112–124.
- Talas, C. (2011). *Türkiye’de kadın emeği: Tarihsel ve sosyolojik bir bakış*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Tekyazman, B. (2019). Kadın akademisyenlerin kariyer basamaklarında cam tavan ve Kraliçe Arı Sendromu. *Spor Bilimleri Dergisi*, 30(3), 157–168.
- Tolay, İ. (2020). Kraliçe arı sendromu: Kadın yöneticilerin hemcinslerine yönelik tutumları. *Kadın ve Liderlik Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 33–49.
- TÜİK. (2023). *İşgücü istatistikleri*. Türkiye İstatistik Kurumu. <https://www.tuik.gov.tr>
- Üçyıldız, H. (2017). Cinsiyete dayalı ayrımcılık ve iş yaşamında kadınların karşılaştığı engeller. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 65–79.
- Usluer, E. (2023). Güzellik sektöründe çalışan kadınlarda iş stresi ve Kraliçe Arı Sendromu ilişkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 89–107.
- Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions. *Social Problems*, 39(3), 253–267.
- Yıldız, S. (2017). Cam asansör sendromu: Kadın yoğun sektörlerde erkeklerin yükselişi. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 28(2), 115–129.
- Yıldız, S., Kaya, A., & Aydın, B. (2016). Cam uçurum sendromu üzerine bir değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 123–132.