



ÇUKUROVA ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

E-ISSN: 2458-7559

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.18560/cukurova.1090>

ORTATEPE, Onur ve Murtaza AYKAÇ (2017). Çalışma Hayatında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığının Drama Yöntemiyle İncelenmesine İlişkin Katılımcı Görüşleri. *Çukurova Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 1-15.

CİLT 3, SAYI 2, KIŞ 2017, s. 1-15

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞININ DRAMA YÖNTEMİYLE İNCELENMESİNE İLİŞKİN KATILIMCI GÖRÜŞLERİ

Onur ORTATEPE¹

Murtaza AYKAÇ²

Özet

Bu araştırma, fabrikada çalışan erkeklerden oluşturulan bir gruba, çalışma hayatında kadın iş gücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığı konusunda drama yöntemiyle farkındalık sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırmaya dâhil edilen erkeklerin uygulamalara ilişkin algılamaları ve deneyimleri nitel veri toplama tekniği ile belirlenmiştir. Bu nedenle araştırma betimsel bir durum saptaması niteliğinde olup nitel araştırma yöntemi temel alınmıştır. Araştırmada katılımcılara açık uçlu sorular sorularak görüşmeler yapılmış ve katılımcıların verdikleri cevaplar kayıt altına alınmıştır. Nitel araştırma çalışmasının güvenilirliği için verilere yönelik oluşturulan temalar 3 alan uzmanına sunulmuş ve uzmanlardan yapının uygunluğu konusunda görüş alınmıştır. Ön ve son görüşmeler sonucu elde edilen veriler betimsel analiz yöntemi ile çözümlenmiştir. Buna göre görüşmeler ve verilerin çözümlenmesi sonrasında her bir katılımcının görüşlerine yer verilerek bu görüşlerde değişimler olup olmadığı varsa bunların neden kaynaklanmış olabileceği değerlendirilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre tüm oturumlardaki değerlendirme çıktıları, katılımcı davranışları, ara değerlendirmeler ve doğaçlamalardaki durumlar göz önünde bulundurulduğunda katılımcıların çoğunluğunda çalışma hayatında kadın iş gücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığı konusunda farkındalık geliştiği ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: *Çalışma hayatında kadın, kadın iş gücü, cinsiyet ayrımcılığı, yaratıcı drama*

ANALYZING PARTICIPANT OPINIONS REGARDING GENDER DISCRIMINATION AGAINST WOMEN EMPLOYEES IN WORKING LIFE WITH DRAMA METHOD

Abstract

¹ Çevre Mühendisi, TEMSA, ortatepe.onur@gmail.com

² Yrd. Doç. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, murtazaaykac@gmail.com

Article Info/ Makale Bilgisi

Received/Geliş: 02.12.2017

Accepted/Kabul: 03.12.2017

This study aims to raise awareness about gender discrimination against woman employees in working life, through drama method. The participants of the study group are selected as a man employees working in a factory. The perception and behaviour of the participants are measured with qualitative data collection techniques. Therefore, the research is descriptive and it is based on the qualitative research method. In the study, the participants are interviewed by open-ended questions and the participant answers are recorded. The reliability of qualitative reasearch is presented to 3 experts and their remarks are taken in to consideration about structure of research method. The data, obtained from the pre-interview and the last interview, is analyzed by descriptive analysis method. After the interviews and the data analysis, each participant's opinion is examined to see if there is any changes in their perception and the reason of the changes are evaluated. It can be said that the awarness of gender discrimination against woman employee has raised among participants, according to outputs of the evaluation in all sessions, participants' behaviour, mid sessions evaluations and performance in improvisations

Key words: *Woman in working life, woman employees, gender discrimination, creative drama*

GİRİŞ

Geçmiş yıllar çalışma şekli bakımından incelendiğinde kadınların köle, çırak, hizmetkâr gibi roller üstlendiği, günümüze yakın zamanlarda ise kadınların çalışma yaşamına girişi 18. yüzyılın sonlarına denk geldiği görülmektedir. Sanayi devriminde üretimin örgütlenmesiyle ihtiyaç duyulan ve düşük ücretle çalıştırılabilecek iş gücü gereksiniminin belirmesi bunda en önemli etken olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte değişen tarımsal üretim koşullarında kadınların, ekme-biçme dışındaki işlerde de istihdam edilmesiyle özellikle ürünlerin satışı noktasında; hizmet sektöründe de onların yer alması şart olmuştur. Bu dönemde özellikle büyük ölçekli tekstil fabrikalarında nitelikli işgücü gerektirmeyen üretimin hızla yaygınlaşmasıyla kadın evden, ücretsiz aile işçiliğinden ve tarımsal alandan dışarı çıkmıştır. Ancak, niteliksiz kadın işgücü yine bu dönemde uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle erkek işgücünün ikamesi olarak görülmüştür (Yılmaz ve ark., 2008). Bununla birlikte iş yaşamında özellikle kadınlara cinsiyete yönelik ayrımcılık; farklı boyutlarıyla üzerinde en çok konuşulan konulardan birisi olmuştur.

Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışanın yetkinlikleri veya iş performansına bakılmaksızın, kadın veya erkek olmasından dolayı fırsatların, kaynakların ve ödüllerin eşitsiz olarak dağıtılmasıdır (Kirel vd., 2010).

Çalışan bireyin cinsiyetinden dolayı farklı davranışlara maruz kalması, algılanan cinsiyet ayrımcılığı olarak tanımlanmaktadır. Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile algılanan cinsiyet ön yargısı arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkiye bakıldığında, bireylerin cinsiyet hakkında sahip oldukları ön yargıları, cinsiyet ayrımcılığını algılamalarına etki etmektedir. Cinsiyet grupları arasındaki en önemli farklılık, kadınların yapılan ayrımcılığı hemcinslerine yönelik algılamasıdır ve bu ön yargı cinslerin bireysel kararlarında ve çalışma koşullarında karşılaştıkları durumlar nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Onay, 2009). Dolayısıyla kadınlar, erkeklere göre hem çalışma hayatında hem de sosyal çevrede cinsiyet ayrımcılığından daha çok etkilenmektedir. Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık, doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki biçimde ortaya çıkmaktadır.

Doğrudan ayrımcılık, bireylerin benzer özelliklere sahip olmasına rağmen farklı cinsten olana ayrıcalıklı davranılması şeklinde görülmektedir (Demir, 2011). Bu tür ayrımcılıklarda cinsiyetler arasında ayrımcılık yapıldığı somut bir şekilde görülmektedir. Personel alım ilanında; erkek personelin tercih edilmesi, bir kadın çalışanın hamileliği gerekçe gösterilerek işten çıkarılması bu türden uygulamalara örnek olarak gösterilebilmektedir (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008). Çalışma hayatında doğrudan yapılan ayrımcılığın örnekleri günümüzde birçok işletmede devam

etmektedir. Bu durum özellikle kadın çalışanların iş bulma ve işyerinde tutunabilmelerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Dolaylı (örtülü) ayrımcılık ise tam bir tanımının bulunmamasıyla birlikte, hukukçular tarafından, objektif olarak düşünüldüğünde ayrımcılık olduğunu düşündürecek hiçbir şüpheli olay olmamasına rağmen ortaya çıkan durumdan bir cinsiyete ait grubun olumsuz olarak etkilenmesi ile ifade edilmektedir (Arısoy ve Demir, 2007). İşletmeler işçi çıkarırken ilk sıralarda daha çok kadınların yoğun olarak çalıştığı kısmi süreli çalışanların bulunması, işe alımlarda evli ve çocuklu annelerin tercih edilmemesi, çalışanlara prim verildiğinde tam zamanlı çalışanların tercih edilmesi kısmi zamanlı çalışanlara prim verilmemesi, seyahat gerektiren işlere bekâr kadınların tercih edilmesi gibi uygulamalar örtülü ayrımcılığa örnek olarak gösterilebilmektedir (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008). Kadınların sosyal güvencesiz ve vasıfsız işlerde daha yoğun çalışması ve toplumda kadının çalışmaması yönünde oluşturulan algılar dolaylı ayrımcılığı oluşmasına etken olmaktadır.

Dolaylı veya doğrudan ayrımcılık yollarıyla kadınların çalışmasını engellemeye yönelik davranışlar, özgürlüklerin kısıtlanmasını ve toplumun gelişmesini olumsuz bir biçimde etkilemektedir. Bireylerin yeteneklerine uygun işlerde ve cinsiyet kavramı gözetilmeksizin eşit şartlar altında çalışmaları gerekir. Bu şekilde bireyler yeteneklerini uygun bir şekilde sergileyerek toplumun da gelişmesine olanak sağlarlar.

Kadın iş gücünün çalışma hayatında karşılaşılabileceği ayrımcılıkları 3 başlık altında değerlendirilebilir. Bunlar; mesleki yönlendirme ile işe giriş aşaması, iş ilişkisi süresince çalışma esnasında ve işten ayrılırken/çıkarılırken cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarıdır.

İşe Başlarken Mesleki Yönlendirme ve Ayrımcılık

Toplumsal cinsiyet rolleri gereği, kadının öncelikli çalışma alanının “ev” olarak kabul edilmesi, kadının çalışma hayatına girmesinin önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Kadının çalışma hayatına girmesiyle birlikte kadının meslek seçimlerinde de toplumsal cinsiyet önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Işık, 2009).

Meslek seçimlerinde görülen en önemli ayrımcılık şekli, işlerin kadın işi ve erkek işi olarak ayrıştırılması dolayısıyla, kadınların belirli işkollarında yoğunlaşması ve erkek ve kadınların farklı mesleklerde çalışmalarının özendirilmesidir. Örneğin, inşaat işçiliği, araba tamirciliği, genel müdürlük, mühendislik, montaj hattı üretimi gibi işler erkek işi olarak kabul görmekteyken sekreterlik, diyetisyenlik, öğretmenlik (özellikle okul öncesi öğretmenliği), hemşirelik gibi meslekler kadın işi olarak kabul edilmektedir. Bu bakımdan, boş pozisyonların doldurulması amacıyla verilen ilanlarda aranan iş gücünün cinsiyeti belirlenmiş olmaktadır. Bu gibi özellikler, iş ilanlarında belirtilmemiş olsa dahi iş gücünün işe alım aşamasında engel oluşturmaktadır. Bununla birlikte kadın çalışanın evli ve çocuklu olması, kadının enerjisinin büyük bir kısmını ailesine vereceği ve işte verimli olamayacağı şeklinde yorumlanmaktadır. Bu nedenle işverenler, kadınların iş-aile çatışması yaşayacağı şeklinde bir yargıya vararak erkek çalışanları işe almaktadır.

Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

İş hayatında kadın iş gücüne farklı şekillerde ayrımcılık uygulamaları yapılmaktadır. Çalışma esnasında yapılan ayrımcılık türleri ücretlendirmede ayrımcılık, terfi/yükselme aşamasında ayrımcılık, sosyal hakları kullanmada ayrımcılık, mobbing ve cinsel taciz başlıkları olarak ifade edilebilir.

Çalışma Bitiminde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Çalışan kadına yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları, çalışma hayatının sona ermesi aşamasında da görülmektedir. Kadınların fizyolojik özellikleri, sağlık durumları, hamilelikleri ve

ağır çalışma koşullarına uyum sağlayamadıkları gerekçeleriyle işten çıkarılmaları, iş ilişkisinin sona ermesinde uygulanan ayrımcılık uygulamalarıdır (Demir, 2011). Özellikle evlilik ve doğum kadınların iş gücü piyasalarından çıkarılmalarında önemli bir faktördür. Evlilik ve doğum nedeniyle işten ayrılma, işçinin ve işverenin isteği ile gerçekleşebilmektedir. Bu yöndeki araştırmalar göstermektedir ki evlenme ve doğum nedeniyle işten ayrılma %70, işveren tarafından işten çıkarılma oranı ise %20 oranında gerçekleşmektedir. 4857 sayılı İş Kanunumuzun 18 inci maddesi hamilelik ve doğumun fesih için geçerli bir sebep olmadığını belirtmiş olmasına rağmen birçok işveren bu nedenlerden dolayı kadınların becerilerini yerine getiremeyeceği yargısına varmakta ve kadın işçileri işten çıkarmaktadır (Yılmaz, 2010).

Yapılan çalışmalarda; Çolak ve Altan, 2003; Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008; Mayatürk, 2006; Palaz, 2002; Sayar, 2008; işverenlerde hâkim olan görüşe göre, “genellikle kadınların geçici olarak çalıştıkları, erkeklere oranla kendilerini daha az işlerine verdikleri, olası hamilelik ve ev işleri yüzünden terfi ettirilmemeleri, özellikle üst yönetim basamaklarına getirilmemeleri görüşü yaygındır. Kadından, önce anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Çalışma hayatı erkek iktidarının sürdüğü bir toplumsal alan olma özelliği göstermektedir. Cinsiyet ayrımcılığının yoğun olarak yaşandığı çalışma hayatında kadın iş gücünün tutunması oldukça güçleşmektedir. Çalışma hayatında kadınların yaşadığı cinsiyet temelli ayrımcılıklar irdelendiğinde, ayrımcılığı yapan tarafın genellikle erkekler olduğu görülmüştür. Erkeklerin kadınlar üzerinde yarattığı bu ayrımcılıklar kimi zaman kasıtlı olmasına rağmen kimi zamanda toplumun içselleştirdiği durumlardan dolayı farkında olmadan yapılan ayrımcılıklardan kaynaklanmaktadır.

Bu araştırmanın çıkış noktası, çalışma hayatında kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığını uygulayan tarafın erkek olmasından dolayı erkeklerde cinsiyet ayrımcılığı konusunda bilinç kazandırmaktır. Erkekleri eğitim ve yaşantı yoluyla bilinçlendirerek, çalışma hayatında kadınlara uyguladıkları cinsiyet ayrımcılığının neler olduğunu ve bunun neden olabileceği sonuçlar hakkında farkındalık yaratmaktır. Erkeklere, çalışma hayatında kadınlara yönelik cinsiyet temelli ayrımcılık bilinci kazandırıldığı takdirde, çalışma hayatında hem erkeklerin kadınlara yönelik ayrımcılık davranışları doğrudan azalacak hem de erkekler arasındaki iletişim ile bu farkındalığın artacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, kadın iş gücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığı konusu, yaşanan sorunlar noktasında farkındalık yaratmak amacıyla eğitimde etkin bir yöntemlerden birisi olan yaratıcı drama kullanılmıştır.

Yaratıcı drama, alternatif öğrenme ortamlarında kullanılması gereken etkili bir yöntem ve alan olduğu gibi toplumsal çalışmalarda başta kadınlar olmak üzere etkili olabilecek bir yöntem ve alandır.

Katılımcıların yararlanması için planlanmış dramatik etkinliklerden oluşan yaratıcı drama, katılımcıların rol oynaması, rolleri analiz etmesi ve duygu kontrolü gerektiren işbirlikli çalışmalara katılmaları için onlara olanak sağlamaktadır (Freeman, G., Sullivan, K. and Fulton, C.R (2003). Bununla birlikte yaratıcı drama uygulaması sırasında katılımcıların duygularının denetim altına alınması ve rahatlaması sağlanabilir.

Yaratıcı drama, kişinin kendi bedenine, duygularına, düşüncelerine ve çevresinde olup bitenlere karşı bilinçli olmasını amaçlar. Oyun eğitimi içinde yer alan çağrışımların, duyguların, bilgi ve deneyimlerin özgürleştiği bir ortamın sağlanması da yaratıcı dramının temel amaçlarından biridir. Ayrıca bir grup çalışması içerisinde yaparak-yaşayarak öğrenme ve bilgi edinmenin yanı sıra, sözel anlatımın gelişmesi ve toplumsallaşmanın sağlanması açısından da önemli bir yere sahiptir (San 1990).

Drama, bir öykü ve durumdan yola çıkarak roller grup tarafından planlanır. Kendiliğinden oluşan eylem ve diyaloglar yine grup tarafından oynanır (Siks, 1958).

Yaratıcı drama da özellikle rol oynama ve doğaçlamalar sırasında katılımcı, günlük yaşamda karşılaşacağı toplumsal sorunları deneyimleme ve gerçek yaşamda içinde olacağı sonuçları yaşamdan öğrenme şansını elde edebilir. Bu deneyimlerde katılımcı aktif oyuncu ya da iç izleyici olarak birden fazla bakış açısını yakalar ve bir tür öğrenme zenginliği yaşar. Özellikle yetişkin katılımcı açısından yaratıcı drama, cinsiyet ayrımının olmadığı, kadın ya da erkek olmanın ötesinde “insan” olmanın önemini vurgulayan katılımcı yetiştirmeyi amaçlar. Anlayış ve geliştirmenin bir yolu da kendini bir başkasının yerine koymadır (Adıgüzel, 2010). Yaratıcı drama çalışmalarına katılan katılımcıların, değişik yaşantıları tanımaları, yaşamı çok yönlü algılamaları, kendini başkasının yerine koyarak (empati) çok yönlü düşünebilmesi, farklı bakış açılarına sahip olması, eleştirmeyi ve tartışmayı öğrenmesi beklenir.

Yetişkinlerle çalışma hayatında kadın iş gücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığı konusunun yaratıcı drama yöntemi ile işlenmesi yetişkinlerin görevlerini daha iyi yapmaları konusunda katkı sağlayacaktır. Konuların içselleştirilmesinin ve yaşamlarında uygulamalarının yaratıcı drama yöntemi ile daha etkili olacağı düşünülmektedir.

Çalışma hayatı erkek iktidarının sürdüğü bir toplumsal alan olma özelliği göstermektedir. Cinsiyet ayrımcılığının yoğun olarak yaşandığı çalışma hayatında kadın iş gücünün tutunması oldukça güçleşmektedir. Çalışma hayatında kadınların yaşadığı cinsiyet temelli ayrımcılıklar irdelendiğinde, ayrımcılığı yapan tarafın çoğunlukla erkekler olduğu görülmüştür. Erkeklerin kadınlar üzerinde yarattığı bu ayrımcılıklar kimi zaman kasıtlı olmasına rağmen kimi zamanda toplumun içselleştirdiği durumlardan dolayı farkında olmadan yapılan ayrımcılıklardan kaynaklanmaktadır. Bu araştırmanın çıkış noktası, çalışma hayatında kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığını uygulayan tarafın erkek olmasından dolayı bu araştırmada erkeklerde cinsiyet ayrımcılığı konusunda bilinç kazandırmaktır.

Erkekleri eğitim ve yaşantı yoluyla bilinçlendirerek, çalışma hayatında kadınlara uyguladıkları cinsiyet ayrımcılığının neler olduğunu ve bunun neden olabileceği sonuçlar hakkında farkındalık yaratmaktır. Erkeklerle, çalışma hayatında kadınlara yönelik cinsiyet temelli ayrımcılık bilinci kazandırıldığı takdirde, çalışma hayatında hem erkeklerin kadınlara yönelik ayrımcılık davranışları doğrudan azalacak hem de erkekler arasındaki iletişim ile bu farkındalığın artacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışma hayatında kadın iş gücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığı konusunda fabrikada çalışan erkeklerden oluşan bir grup ile yapılan araştırmanın, yaratıcı drama ile bütünleşmesi anlamında hem konusu hem de çalışılan grup açısından önemli bir araştırma olarak kabul edilebilir.

AMAÇ

Bu araştırmada, fabrikada çalışan erkeklerden oluşturulan bir gruba, çalışma hayatında kadın iş gücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığı konusunda yaratıcı drama yöntemiyle farkındalık sağlamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda cevap aranan araştırma soruları şu şekildedir:

1. Uygulamaya katılan erkeklerin kadınların toplum içindeki rollerine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Uygulamaya katılan erkeklerin kadınların çalışmasına ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Uygulamaya katılan erkeklerin çalışma hayatında kadın işgücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığı hakkındaki görüşleri nelerdir?
4. Uygulamaya katılan erkeklerin çalışma hayatında kadın işgücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığı konusunun yaratıcı drama yöntemiyle işlenmesi konusundaki görüşleri nelerdir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma yöntem olarak kullanılmıştır. Araştırmada “fabrikada çalışan erkeklerden oluşturulan bir gruba, çalışma hayatında kadın iş gücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığı konusuna ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlayan 21 saatlik yaratıcı drama uygulamaları gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya dâhil edilen erkeklerin uygulamalara ilişkin algılamaları ve deneyimleri nitel veri toplama tekniği ile belirlenmiştir. Bu nedenle araştırma betimsel bir durum saptaması niteliğindedir.

Nitel durum çalışmasının en temel özelliği bir ya da birkaç durumun bütüncül yaklaşımla incelenmesidir. Durum çalışması nitel araştırmada çok yaygın olarak kullanılan bir yaklaşımdır. Nitel araştırmalarda verilerin görüşme, gözlem ve doküman analizi gibi çeşitli şekillerde elde edilmesine çeşitleme denir (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2016 Eylül ayında Temsa Global Sanayi ve Ticaret AŞ.’nin, Adana fabrikasının, Üretim Direktörlüğü bölümünde çalışan 14 erkek personel oluşturmuştur. Cinsiyet ayrımcılığında erkeğin araçsallaşmasından dolayı katılımcı grubu erkeklerden seçilmiştir. Katılımcılar otomotiv sektöründe çalışan 27 - 42 yaş arasında evli erkeklerden seçilmiştir. Katılımcıların 12’si (%85)’ü lise, 2’si (%15)’i yüksekokul mezunudur. Araştırmaya katılan katılımcıların eşlerinin 11’i (%78)’i bir işte çalışmıyor. 3’ü (%22)’si ise çalışmaktadır.

İşlem Basamakları

Bu araştırma, 20-24 Eylül 2016 tarihlerinde toplam 21 saat 10 oturum şeklinde yapılmıştır. Araştırmanın başlangıç aşamasında uygulamaya başlamadan önce katılımcılara yaratıcı drama ve program hakkında bilgi verilmiş, yapılan çalışmalara katılım teşvik edilmiş ve katılımcılardan beklenenler açıklanmıştır.

Araştırmanın uygulama süreci 2’şer saatlik on oturum şeklinde gerçekleştirilmiştir. İlk üç oturum; tanışma-etkileşim, iletişim, uyum-güven konularında gerçekleştirilmiştir. Bu oturumlarda grup üyelerinin birbirini tanıması, iletişim kurması ve gruba uyum sağlamasına yönelik etkinlikler yapılmıştır. Dördüncü oturumda toplumun mesleki yönlendirme üzerindeki rolüne yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Beşinci oturumda çalışma hayatında cinsiyet temelli ücret ayrımcılığı konusunda farkındalık sağlamaya yönelik çalışmalar yapılmıştır. Altıncı oturum çalışma hayatında kadın iş gücüne yönelik terfileendirme ayrımcılığı konusunda gerçekleştirilmiştir. Yedinci oturumda çalışma hayatında kadın iş gücünde psikolojik tacize yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Sekizinci oturumda çalışma hayatında kadın iş gücüne yönelik cinsel taciz konusu çalışılmıştır. Dokuzuncu oturum da kanuni süreçlerin kadın iş gücü üzerindeki etkisine yönelik çalışmalar yapılmıştır. Onuncu oturumda ise kişilerin yeteneklerine uygun işlerde çalışabilmesi ve çalışma hayatında kadın iş gücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığına ilişkin görüşler paylaşılmıştır. Oturumlarda yaratıcı dramının aşamaları ısınma, canlandırma ve değerlendirme olarak ele alınmıştır. Uygulamaların öncesinde ve sonrasında görüşme formu uygulanarak katılımcıların görüşleri değerlendirilmiştir.

Veri Toplama Araçları ve Analizi

Çalışmada veri toplama biçimi olarak yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılara açık uçlu sorular sorularak görüşmeler yapılmış ve katılımcıların verdikleri cevaplar kayıt altına alınmıştır.

Çalışmanın güvenilirliği için verilere yönelik oluşturulan temalar 3 alan ve nitel araştırma uzmanına sunulmuş ve uzmanlardan oluşturulan yapının uygunluğu konusunda görüş alınmıştır. Gelen görüşler doğrultusunda araştırma raporunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Ön ve son görüşmeler sonucu elde edilen veriler betimsel analiz yöntemi ile çözümlenmiştir. Buna göre görüşmeler sonunda elde edilen verilerin çözümlenmesi sonrasında her bir katılımcının görüşlerine yer verilerek bu görüşlerde değişimler olup olmadığı varsa bunların neden kaynaklanmış olabileceği tartışılmıştır.

BULGULAR

Bu kısımda veri toplama araçlarından görüşme formu ve katılımcı ürünlerinden elde edilen bulguların açıklanmasına ve yorumlanmasına yer verilmiştir.

“Kadınların toplum içindeki rolleri ve kadınların çalışması hakkındaki düşünceleriniz” sorusuna verdikleri cevaplar:

Tablo 1. “Kadınların Toplum İçindeki Roller ve Kadınların Çalışması Hakkındaki Düşünceleriniz” Sorusuna Verilen Katılımcı Cevapları

Katılımcı	Ön görüşme	Son görüşme
K1	<i>Kadınların rolü toplumumuzun daha seviyeli hareket etmesi için önemli bir faktördür. Çalışmalarına olumlu gözle bakıyorum.</i>	<i>Bana göre kadınlar bir toplumun temel taşlarındandır. Annelik görevleri en temel özellikleridir. Buldukları toplumda medeniyet seviyesi konuşmalar, hareketler onlara göre değişmektedir. Mutlaka çalışmaları gerekmektedir.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmelerde verdiği cevaplar incelendiğinde, kadınların çalışması yönündeki olumlu görüşünü sürdürdüğü gözlenmiştir. Düşüncesinin değişmediği söylenebilir.		
K2	<i>Çalışan kadın rolü ve aynı zamanda anne rolü bulunmaktadır. Kadının özgüveninin arttığını, eşine ve ailesine faydalı olduğunu düşünüyorum.</i>	<i>Eşim kendi mesleğinde çalıştığı için çok mutlu. İşinde başarılı ve pozitif. Kendine daha çok özgüveni var.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmelerde verdiği cevaplar incelendiğinde, kadınların çalışması yönündeki olumlu görüşünü sürdürdüğü gözlenmiştir. Düşüncesinin değişmediği söylenebilir.		
K3	<i>Biyolojik yönden düşünülmezse eğer kadınlara bir rol biçilmez.</i>	<i>Kadınlar toplumda eğitimini aldıkları sürece her rolü üstlenebilir.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmelerde verdiği cevaplarda büyük bir değişim gözlenmiştir. Katılımcının kadınların toplumdaki rolü ve çalışması hakkındaki görüşü pozitif yönde değişmiştir. Katılımcı hem kadının çalışması yönünde görüş bildirirken, aynı zamanda 10. oturumdaki kazanımından da bahsederek, kişilerin yeteneklerine uygun işlerde çalışması gerektiğini vurgulamıştır.		
K4	<i>Kadınlar biz erkeklerin en büyük destekçisi. Ayrıca bizlerin yaptığı bütün işleri en az bizim kadar yapacaklarına inanıyorum. Eşim çalışmak isterse, en büyük destekçisi ben olurum.</i>	<i>Kadınların çalışmasını destekliyorum. Çalışan kadın evin, ailesine maddi yönde katkıda bulunabilir. Eşim çalışmak isterse, en büyük destekçisi benimdir.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmelerde verdiği cevaplar incelendiğinde, kadınların çalışması yönündeki olumlu görüşünü sürdürdüğü gözlenmiştir. Düşüncesinin değişmediği söylenebilir.		
K5	<i>Kadınlar anne, eş, ev kadını ve çalışan kadın rolünü üstlenebilir.</i>	<i>Kadınlar anne, eş, ev kadını ve çalışan kadın rolünü üstlenebilir. Kadın ve erkek her alanda uygun bir düzeyde çalışabilir.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmede kadınların çalışması yönünde görüş bildirdiği ancak son görüşmede kadınların da her alanda çalışabileceği hakkında detaydan bahsettiği gözlenmiştir. Katılımcının kadınların toplum içindeki çalışan kadın rolünü daha fazla içselleştirdiği söylenebilir.		
K6	<i>Anne rolü yaratılıştan verilmiş kadına. Çocuğun doğumuna kadar karında taşıyıp, zamanı geldiğinde doğuran ve belli bir dönem doyuran büyüyen rolündedir.</i>	<i>Kadının toplum içindeki rolü anneliktir. Ona en yakışan roldür. Eşine yardımcı olmak ve ev ekonomisine katkı sağlamak için çalışır veya muhtelif ev işlerini yaparak ev kadını rolü</i>

	<i>Kadına çokta yakışan bir roldür. İş hayatı içerisinde olmaları çokta hayret edilecek bir durum değildir. Dünyanın her yerinde kadınlar iş hayatı içindeler.</i>	<i>oynar.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmelerde verdiği cevaplar incelendiğinde, kadınların çalışması yönündeki olumlu görüşünü sürdürdüğü gözlenmiştir. Düşüncesinin değişmediği söylenebilir.		
K7	<i>Bence kadın çalışmak yerine çocuklarının yanında ve onların iyi bir aile ortamında yetişmesi için çocuklarının başında olmalıdır.</i>	<i>Bir kadın bazen bir eğitimci aynı zamanda anne rolünde görülebilir. Bir kadın gerçekten çalışmak istiyor ve çalışarak topluma bir katkı sağlayacağına inanıyorsa kendisi için uygun koşullarda çalışabilirler.</i>
Değerlendirme: Katılımcı ön görüşmede kadınların sadece anne rolünde olması gerektiğini, son görüşmede ise bir meslek kolundan da bahsederek kadınların çalışabileceğini ifade etmiştir. Katılımcının çalışan kadın rolü hakkındaki görüşünün pozitif yönde değiştiği söylenebilir.		
K8	<i>Anne ve çalışan rolü bence mantıklı olan. Annelikte bir çalışma türüdür. Çocuklara bakmak, yemek, çamaşır, temizlik vs. Kadınların çalışmasına olumlu bakıyorum.</i>	<i>Kadınlar erkeklerle aynı eşdeğere sahiptirler. Fırsat verildiğinde önemli yerlere gelebildikleri görülmüştür.</i>
Değerlendirme: Katılımcı ön görüşmede ve son görüşmede de çalışan kadın rolünden bahsetmiştir. Son görüşmede kadınların önemli yerlere gelebileceğinden bahseden katılımcı 6. Oturumdaki kazanımdan bahsederek kadınların terfi etmesinde toplumsal önyargıyı vurgulamıştır.		
K9	<i>Kadının toplum içerisindeki rolü, toplumu oluşturan temel yapı taşıdır. Kadınların çalışması çok önemlidir. Kadınların iş gücüne katılması o toplumları daha da ileriye götürür.</i>	<i>Kadınların toplum içindeki rolü genellikle evde oturup ev işi yapması ve çocuklara bakmak olarak görülmektedir. Kadınların çalışması hakkında olumlu düşünüyorum. Ekonomik özgürlüğü olan kadınlar kendisini daha özgür hisseder.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmelerde verdiği cevaplar incelendiğinde, kadınların çalışması yönündeki olumlu görüşünü sürdürdüğü gözlenmiştir. Düşüncesinin değişmediği söylenebilir.		
K10	<i>Kadınların çalışmasını normal olarak görüyorum.</i>	<i>Kadınların toplumumuzda çok büyük ve önemli rolleri vardır. Kadınların çalışmasını gayet normal görüyorum.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmelerde verdiği cevaplar incelendiğinde, kadınların çalışması yönündeki olumlu görüşünü sürdürdüğü gözlenmiştir. Düşüncesinin değişmediği söylenebilir.		
K11	<i>Anne, eş, ev kadını gerektiğinde çalışan rollerini yapabilir. Eğer kadının çalışmaya ihtiyacı varsa çalışmasında bir kusur olmaz.</i>	<i>Anne, eşi ev kadını, çalışan rolleri yapabilir. Bir kadın eğer ihtiyaç duyuyorsa çalışabilir.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmelerde verdiği cevaplar incelendiğinde, kadınların çalışması yönündeki olumlu görüşünü sürdürdüğü gözlenmiştir. Düşüncesinin değişmediği söylenebilir.		
K12	<i>Yorum yapılmamıştır.</i>	<i>Çalışmak isteyen her kadın bence kendini başarılı hissettiği her alanda çalışabilmeli. Çalışmak istemeyen kadına ise saygı duyulmalı. Erkek çalışmak zorundadır.</i>
Değerlendirme: Katılımcının son görüşmede verdiği cevap incelendiğinde, kadınların çalışması yönünde olumlu görüş bildirdiği gözlenmiştir.		
K13	<i>Erkek ve kadın birbirine eşit değil. Eştir. Birbirlerinin tamamlayıcısıdır.</i>	<i>Kadınlar anne, eş, ev kadını, çalışan kadın rolünden herhangi birisi olabilir. Kadınlar çalışabilirler. Onlarda kendi ayakları üzerinde durabilmeli</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmelerde verdiği cevaplarda değişim gözlenmiştir. Katılımcının çalışan kadın rolü hakkındaki görüşü pozitif yönde değişmiştir.		
K14	<i>Kadınların toplum ve hayatlardaki rolleri bana göre her zaman gizli kahraman</i>	<i>Anne olmak zor bir yetenek. Çocuklarına ve eşine zaman ayırmayı, kendine ve ev</i>

	<i>olarak kalmışlardır. Tabiki, önce ülkem ve sonra milletim için çalışma hayatında ön planda olması gerekmekte olup kendi ayakları üzerinde durmasını isterim.</i>	<i>işlerindeki zamanlamayı iyi bir şekilde ayarlaması gerekir. Bana göre kadınların toplumdaki rolleri çoktur.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmelerde verdiği cevaplar incelendiğinde, son görüşmede çalışan kadın rolünden bahsetmediği gözlenmiştir. Toplumdaki kadın rolleri çoktur sözü, çalışan kadın rolünü barındırdığı düşünülebilir. Katılımcının eğitim boyunca tutumu göz önünde bulundurulduğunda görüşünün değişmediği söylenebilir.		

Kadınların toplum içindeki rolleri ve kadınların çalışması hakkındaki düşünceleriniz?" sorusuna verilen cevaplar üzerinde yapılan değerlendirmede katılımcıların, çalışan kadın rolünün daha fazla katılımcı tarafından vurgulandığı gözlenmiştir. 5 katılımcının (K3, K5, K7, K8, K13) görüşlerinde çalışan kadın rolüne bakışın pozitif yönde değiştiği gözlenmiştir.

Katılımcıların 1. soruya verdikleri cevaplar "tablo" ve "değerlendirme sonuçları" olarak paylaşılmıştır. Diğer sorulara ait bulgular aşağıda değerlendirme sonucu olarak paylaşılmıştır.

Cinsiyete uygun işlerin olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusuna verilen cevaplar üzerinde yapılan değerlendirmede katılımcıların çoğunlukla cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunda farkındalığının bulunduğu gözlenmiştir. 5 katılımcının (K3, K6, K7, K8, K13) cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusundaki farkındalığın pozitif yönde değiştiği gözlenmiştir. Bir katılımcının (K5) ise görüşünün negatif yönde etkilendiği söylenebilir.

K3	<i>Kadınlar çok istisnai olsa da ağır işlerle uğraşmaktadırlar. Ama toplumumuzda fiziki yapıları itibariye daha hafif işlerde çalışmaktadırlar.</i>	<i>Hayır. Her kadın bir erkek kadar topluma faydalıdır ve eğitimini aldığı her işi başarabilir.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmelerde verdiği cevaplarda değişim gözlenmiştir. Katılımcıda, toplumun mesleki yönlendirme üzerindeki rolü hakkındaki farkındalığının geliştiği gözlenmiştir. Katılımcı aynı zamanda 10. oturumdaki kazanımından da bahsederek, kişilerin yeteneklerine uygun işlerde çalışması gerektiğini vurgulamıştır.		

"Çalışanların cinsiyetlerinin, alacakları maaş üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz" sorusuna verilen cevaplar üzerinden yapılan değerlendirmede katılımcıların çoğunun çalışma öncesinde, konu hakkında farkındalığa sahip olduğu söylenebilir. Cinsiyetin maaş üzerindeki ayrımcılığı hakkında 3 katılımcının (K7, K11, K13) bilgilerini artırdığı gözlenmiş olup 2 katılımcının (K1, K9) ise görüşlerinin olumsuz yönde etkilendiği gözlenmiştir.

K13	<i>Öyle bir şey düşünmüyorum.</i>	<i>Eğitim durumuna göre değişebilir veya yaptığı işin kolaylığına göre değişebilir. Aynı işi yapıyorsa hiçbir etkisi olmaması gerekir.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmelerde verdiği cevaplar incelendiğinde, benzer yorumlar yaptığı gözlenmiştir. Katılımcının son görüşmede, daha detaylı açıklama yapması, konu hakkında bilgisini geliştirdiği yönde yorumlanabilir.		
K9	<i>Cinsiyetin maaş üzerinde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum.</i>	<i>Cinsiyetin maaş üzerinde bence etkisi vardır. Kadınlar erkeklere nazaran daha düşük maaş almaya razıdırlar.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmelerde verdiği cevaplar incelendiğinde, ön görüşmede cinsiyetin kişinin alacağı maaş üzerinde etkisi olmaması, son görüşmede ise cinsiyetin kişinin alacağı maaş üzerinde etkisi olması gerektiği vurgulanmıştır. Katılımcının görüşünün, cinsiyetin maaş ayrımcılığı üzerindeki görüşünün olumsuz yönde değiştiği söylenebilir.		

"Yöneticinizin cinsiyeti size göre nasıl bir anlam ifade etmektedir" sorusuna verilen cevaplar üzerinden yapılan değerlendirmede katılımcıların neredeyse tamamının çalışma öncesinde, konu hakkında farkındalığa sahip olduğu söylenebilir. Sorulan soruda cinsiyetin terfileendirme üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Cinsiyetin terfileendirme üzerindeki etkisi

hakkında 1 katılımcının (K14) farkındalığını artırdığı gözlenmiş olup 1 katılımcının (K2) ise görüşünün olumsuz yönde olduğu ve değişmediği gözlenmiştir.

K14	<i>Yöneticilerim şu an erkektir. Bazen erkek erkeğe konuşmalarımızda daha iyi birbirimizi anlamada yarar vardır.</i>	<i>Hiç fark etmez hatta iş ahlakı ve işin takipçisiyse problem olmaz.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön görüşmede erkeklerin yönetici olması hakkındaki görüşü, terfilendirmede cinsiyet ayrımcılığı hakkında yorumlanabilir. Son görüşmede ise cinsiyetin terfi üzerinde etkisi olmaması gerektiği yönünde yorumlanabilir. Katılımcının görüşünün olumlu yönde değiştiği söylenebilir.		

“Mobbing (İş yerinde psikolojik taciz) kavramını tanımlayabilir misiniz” sorusuna verilen cevaplar üzerinden yapılan değerlendirmede katılımcıların büyük çoğunluğunun mobbing tanımını öğrendiği ve bu konuda gelişme kat ettiği gözlenmiştir. 3 katılımcının (K8, K12, K13) işyerinde yapılan bu tarz eğitimlerde zor şartlar altında çalıştıklarını göstermek amacıyla baskı altında çalıştıklarını vurgulayan ifadeler kullandıkları gözlenmiştir. Eğitim boyunca birçok oturumda katılımcıların buna benzer ifadeler kullandıkları, işyeri ile ilgili şikayetlerini dile getirdikleri gözlenmiştir.

K10	<i>Yöneticinin çalışan üzerinde kurduğu baskı olarak tanımlıyorum.</i>	<i>Kişi ya da grupların diğer bir kişiye çalışma ortamında uyguladığı yıldırma politikası veya psikolojik terör olarak tanımlanabilir.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön görüşmede mobbing kavramını doğru açıklayamadığı, son görüşmede ise, doğru tanıma yakın bir cümle yazdığı gözlenmiştir. Katılımcının mobbing tanımını öğrendiği söylenebilir.		

“Sizce iş yerinde kimler mobbinge daha çok maruz kalır” sorusuna verilen cevaplar üzerinden yapılan değerlendirmede katılımcıların büyük çoğunluğunun kazanımdan uzaklaştığı gözlenmiştir. Bunun nedeni ise oturumda bazı katılımcıların işyerinde baskı altında çalıştıklarını ifade etmesi, psikolojik taciz ve cinsiyet arasındaki ilişki hakkındaki kazanımları etkilemiş olduğu söylenebilir. Çalışanların bu tarz eğitimlerde şikâyetlerini dile getirme eğilimlerinin buna neden olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte 4 katılımcının (K2, K6, K7, K9) görüşünün olumlu yönde değiştiği gözlenmiştir.

K7	<i>Bence daha çok en alt kademedeki çalışanlar. En alt kademedeki çalıştıklarından ve yetki olarak en alt kademedeki olduklarından olabilir.</i>	<i>Yapmış olduğumuz drama eğitiminde genellikle kadın çalışanların daha çok maruz kaldığını gördüm. Birçok neden sayabiliriz.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmelerde verdiği cevaplar değerlendirildiğinde, son görüşmede kazanıma ulaşıldığı gözlenmiştir. Katılımcının mobbing ve cinsiyet ile ilişki kurması ve kadınların mobbinge daha çok maruz kaldıklarını ifade etmesi ile görüşünün olumlu yönde değiştiği söylenebilir.		
K9	<i>Bence işini iyi yapamayanlar ya da işini çok iyi yapıp yöneticisinin bu kişiliği kendisine rakip görme sonucu baskı altına alır.</i>	<i>Bence iş yerinde herkes mobbinge maruz kalır. Kadınların erkeklere nazaran daha fazla mobbinge maruz kaldığı kanısındayım.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmelerde verdiği cevaplar değerlendirildiğinde, son görüşmede kazanıma ulaşıldığı gözlenmiştir. Katılımcının mobbing ve cinsiyet ile ilişki kurması ve kadınların mobbinge daha çok maruz kaldıklarını ifade etmesi ile görüşünün olumlu yönde değiştiği söylenebilir.		

“Cinsel tacizi tanımlayabilir misiniz?” sorusuna verilen cevaplar üzerinden yapılan değerlendirmede katılımcıların büyük çoğunluğunun konu hakkında hazır bulunuşluğundan dolayı cinsel tacizi ifade eden tanımlamalar yaptığı gözlenmiştir. Bununla birlikte 3 katılımcının (K2, K11, K12) cinsel tacizin tanımını öğrendiği gözlenmiştir.

K2	-	<i>Cinsel taciz sözle, bakışlarla, el hareketleriyle takiple taciz olur.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön görüşmede bilgi eksikliğinden dolayı tanım yapamadığı, son görüşmede ise cinsel tacizi ifade eden tanımlamalar yaptığı gözlenmiştir. Katılımcının bilgi seviyesini artırdığı ve cinsel tacizin tanımını öğrendiği söylenebilir.		

“Cinsel tacize uğrayan kişilerin çalışma hayatında karşılaşacağı zorluklar ve bunların sonuçları neler olabilir?” sorusuna verilen cevaplar üzerinden yapılan değerlendirmede katılımcıların büyük çoğunluğunun konu hakkında farkındalığını ve bilgi seviyesini arttırdığını söyleyebiliriz. 8 Katılımcının (K2, K3, K6, K7, K9, K10, K12, K13) cinsel tacizin neden olacağı sonuçlar hakkında daha detaylı bilgiler edindiği ve farkındalığını artırdığı söylenebilir.

K6	<i>Yorum yapamadım.</i>	<i>Bu kişiler tedirgin, içine kapanık, asosyal durumlar sergiler. Bu da yaptıkları işe ve iş arkadaşlarına olumsuz yansır.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön görüşmede bilgi eksikliğinden dolayı soruya cevap vermediği, son görüşmede ise cinsel tacizin neden olacağı sonuçlar hakkında doğru ifadeler kullandığı gözlenmiştir. Katılımcının farkındalığının arttığı söylenebilir.		
K12	<i>Hayat boyunca psikolojik bir rahatsızlık duyacaktır.</i>	<i>Psikolojik bunalım, dışlanma, başarısızlık ve kendini toplumdaki soyutlama.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşleri değerlendirildiğinde cinsel tacizin neden olacağı sonuçlar hakkında ifadeler kullandığı gözlenmiştir. Son görüşmede, yapılan oturumdan hareketle cinsel tacizin neden olacağı sonuçlar hakkında daha detaylı bilgiler verdiği gözlenmiştir. Katılımcının farkındalığını artırdığı söylenebilir.		

“Evlilik sonrası kadın çalışanlara tanınan “Kıdem Tazminatı” yasası hakkında bilginiz var mı?” Bu yasanın kadınların çalışma hayatı üzerindeki etkisini ve neden olacağı sonuçları hakkındaki fikirleriniz nelerdir” sorusuna verilen cevaplar üzerinden yapılan değerlendirmede katılımcıların hiçbirinin yasa hakkında bilgi sahibi olmadığı gözlenmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunda, yasanın neden olacağı olumsuz sonuçlar ve kadınlara çalışma hayatında negatif ayrımcılık getirdiği görüşü oluşmuştur. 3 katılımcının (K8, K11, K14) ise yeterli farkındalığa ulaşmadığı söylenebilir.

K1	<i>Hayır yok.</i>	<i>Bence kadınların çalışmaktan vazgeçmeleri için yapılmış bir uygulamadır.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön görüşmede kadınlara tanınan kıdem tazminatı yasası hakkında ve bu yasanın kadınların çalışma hayatı üzerindeki etkisi üzerine bilgi sahibi olmadığı gözlenmiştir. Son görüşmede ise katılımcının yasanın ne olduğu ve kadınların istihdamını olumsuz yönde etkileyen bir yasa oluşunu ifade etmektedir. Katılımcının bilgi seviyesini ve farkındalığını artırdığını söyleyebiliriz.		
K3	<i>Kısaca işverenden almaları gereken kıdem tazminatlarını alma hakları kolaylaşmıştır.</i>	<i>Yasanın içeriği evlenen bayanın evlendiği tarih itibari ilke 1 yıl içinde tazminat hakkını alarak ayrılma hakkını vermiştir. Ancak bu haklar bayanlara dezavantajlarda doğurmaktadır. Hiçbir işletme toplu para kaybını istemez ve bekâr bayanların işe alınma riski eder.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön görüşmede kadınlara tanınan kıdem tazminatı yasası hakkında ve bu yasanın kadınların çalışma hayatı üzerindeki etkisi üzerine bilgi sahibi olmadığı gözlenmiştir. Son görüşmede ise katılımcının yasanın ne olduğu ve kadınların istihdamını olumsuz yönde etkileyen bir yasa oluşunu ifade etmektedir. Katılımcının bilgi seviyesini ve farkındalığını artırdığını söyleyebiliriz.		
K8	<i>Evlendikten sonra hamile kalınma durumunda işten çıkarma olayları çok oluyor.</i>	<i>Kadınlar için avantaj olduğunu düşünüyorum.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön görüşmede kadınlara tanınan kıdem tazminatı yasası hakkında ve bu yasanın kadınların çalışma hayatı üzerindeki etkisi üzerine bilgi sahibi olmadığı gözlenmiştir. Son görüşmede ise katılımcının yasanın ne olduğunu bildiği ancak neden olacağı sonuçlar hakkında kazanımdan uzaklaştığı gözlenmiştir.		

“Çalışma hayatında kadın iş gücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığı hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplar üzerinden yapılan değerlendirmede katılımcıların büyük çoğunluğunun farkındalığını geliştirdiği gözlenmiştir. K2 katılımcısının soruyu farklı değerlendirdiği, K9 katılımcısının ise ön görüşmedeki düşüncelerini sürdürerek farkındalık geliştirmede gözlenmiştir.

K10	<i>Kadınlara karşı cinsiyet ayrılığı yapıldığı konusuna katılmıyorum.</i>	<i>Evet yapılıyor. Yukarıda da bahsettiğim gibi yapılacak işe ve ortama göre kadınların negatif olarak ele alındığını düşünüyorum.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön görüşmede kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı konusunda farkındalığa sahip olmadığı söylenebilir. Son görüşmede ise kadınların çalışma hayatında ayrımcılığa uğradığını ifade etmiştir. Katılımcının ön ve son görüşleri değerlendirildiğinde çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı konusunda farkındalık geliştirdiği söylenebilir.		
K9	<i>Bence kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmaktadır ve olması gereken bir şeydir.</i>	<i>Çevremden gördüğüm kadarı ile kadın iş gücüne karşı bir ayrımcılık olduğunu düşünmüyorum. Bence kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmaktadır.</i>
Değerlendirme: Katılımcının ön ve son görüşmede verdiği cevaplar benzerlik göstermektedir. Katılımcının çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı konusunda farkındalığa sahip olmadığı söylenebilir.		

Tüm oturumlardaki değerlendirme çıktıları, katılımcı davranışları, ara değerlendirmeler ve doğaçlamalardaki durumlar göz önünde bulundurulduğunda katılımcılarının hepsinde çalışma hayatında kadın iş gücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığı konusunda farkındalık geliştiği ifade edilebilir.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Çalışma hayatında yer alan kadınların yaşadıkları sorunlar fabrikada çalışan erkekler ile gerçekleştirilen nitel bir araştırma kapsamında ele alınmıştır. Çalışmadan elde edilen katılımcı görüşlerine göre, çalışma hayatında kadın iş gücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığı konusunun yaratıcı drama yöntemiyle işlenmesi sürecinde farkındalıklarının arttığı yönünde görüş bildirmişlerdir.

Katılımcılar, klasik düzen eğitimlerin sıkıcı olduğunu ancak yaratıcı drama yöntemiyle her konunun çok zevkli ve akılda kalıcı bir şekilde işlenebileceğini belirtmişlerdir. Katılımcılar, yaratıcı drama yönteminin şirket içi diğer eğitimlerde de uygulanması konusunda düşüncelerini ifade etmişlerdir.

Araştırma öncesi uygulanan ön görüşme formu ve son görüşme formları değerlendirildiğinde; çalışma hayatında kadın iş gücü temasının toplumsal bir konu olma özelliğinden dolayı, bazı oturumlarda katılımcıların hazır bulunuşluklarının yeterli düzeyde olduğu gözlenmiştir. Ayrıca çalışmanın iş ortamında ve mesai arkadaşları arasında yapılmasından dolayı katılımcıların ideal cevaba yakın görüşler vermeye çalıştıkları söylenebilir.

Tüm oturumlardaki değerlendirme çıktıları, katılımcı davranışları, ara değerlendirmeler ve doğaçlamalardaki durumlar göz önünde bulundurulduğunda katılımcıların çoğunluğunda çalışma hayatında kadın iş gücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığı konusunda farkındalık geliştiği ifade edilebilir.

Yaratıcı dramının yöntem olarak kullanılması sırasında sosyal çevre ve yaşantıya olan katkıları da bulunmaktadır. Araştırmanın uygulamaları sırasında yapılan gözlemler ve katılımcı değerlendirmeleri sırasında elde edilen bulgular dâhilinde, katılımcıların iş ortamında ve çevrelerinde iletişim kurma konusunda daha rahat oldukları ifade edilmiştir.

ÖNERİLER

Yapılan çalışmada yaratıcı dramının farklı eğitim konularında ve yetişkin yaş gruplarında da bir yöntem olarak kullanılabilceği söylenebilir. Sanayi sektöründe, emek yoğun olarak çalışan erkek işçiler, yaratıcı drama yöntemiyle uygulanan “çalışma hayatında kadın iş gücüne yönelik cinsiyet ayrımcılığı” konulu eğitimde etkin bir öğrenme sağlamışlardır. Bu çalışmanın diğer iş ve yetişkin gruplarında da uygulanabileceği düşünülmektedir. Araştırma, genel bir farkındalık konusu olarak işlenmiş olsa da iş yaşamındaki diğer eğitimlerde ve yetişkin gruplarında da eğitimlerdeki ilgiyi arttırmak ve kazanımlara ulaşma konusunda dramadan bir yöntem olarak yararlanılabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Ö. (2010). *Eğitimde Yaratıcı Drama*. Ankara: Naturel Yayınevi.
- Arısoy, İ.A. ve Demir, N. (2007). Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (2)
- Çolak, F. ve Ş. Altan (2003). “Sex Discrimination in the Banking Sector: The Case of Turkey”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7 (2): 1-12.
- Dalkıranoglu, T. ve Çetinel, F. G. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (20).
- Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (1).
- Eren G.G. ve Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23)
- Freeman, G., Sullivan, K. and Fulton, C. R (2003). Effects of Creative Drama on Self Concept, Social Skills, and Problem Behavior. *The Journal of Educational Research*. 96 (3), 131-138.
- Işık, V. (2009). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları. *Kamu’da Sosyal Politika*, C.4
- Kirel, Ç. ve Kocabaş, F. ve Özdemir, A.A. (2010). İşletmelerde Algılanan Cinsiyet Temelli Ayrımcılık: Eskişehir’de Özel Sektörde Bir Alan Araştırması. *Çimento İşveren Dergisi*, Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası, 24 (3).
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1).
- Mayatürk, E. (2006). *Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Onay, M. (2009). Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Çalışma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 9 (4).
- Palaz, S. (2002). Discrimination Against Women in Turkey: a Review of The Theoretical and Empirical Literature. *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 1-13.
- San, İ. (1990). Eğitimde yaratıcı drama. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 23 (2).
- Siks, G. B. (1958). *Creative Dramatics: An Art for Children*. New York: Harper&Brothers.
- Sayar, G. (2008). *İşveren ve Yönetici Profili Açısından Cinsiyet Ayrımcılığı (Ücret, Terfi, İşe Alma): Gaziantep İli Örneği*. Doktora Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya
- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.

- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş Görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(2). 89-114.
- Yılmaz, F. (2010). Türkiye’de Kadın Çalışanların Mesleki Sağlık ve Güvenlik Koşulları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*.3 (13).
- Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2).

EKLER

Ek-1: Atölye Planı Örneği

Konu : Çalışma hayatında kadın iş gücüne yönelik psikolojik taciz (mobbing)

Grup : 27 – 42 yaş arasında erkek çalışanlar

Süre : 125 dakika

Tarih : 22.09.2016

Yer : Temsa Showroom Salonu

Yöntem: Yaratıcı Drama

Teknikler: Doğaçlama ve rol oynama

Araç-Gereçler: Müzik çalar, bilgi kartları, fotoğraflar, kâğıt ve kalemler

Kazanımlar:

-Psikolojik tacizin ne olduğunu bilir.

-Çalışma hayatında kadınların erkeklere oranla daha çok psikolojik tacize uğradığını fark eder.

Süreç:

A. Hazırlık / Isınma

1. Etkinlik

Katılımcılar 3 gruba ayrılır. Gruplara aşağıdaki metnin tüm kelimeleri kesilmiş ve düzensiz olarak verilir. Grupların bu kelimelerden anlamlı bir cümle oluşturmaları yönergesi verilir. İlk doğru cümleyi oluşturan grup oyunu kazanır. Her grubun, her turda 1 tahmin hakkı bulunur.

“Mobbing, işyerinde bir veya daha çok sayıda kişinin diğer bir kişiye sistemli olarak yönelttikleri etik dışı iletişim ve düşmanca davranışlardır.”

2. Etkinlik

İskele, Sancak, Güverte oyunu İşyeri, Çalışan, Patron şeklinde oynanır. Liderin yönergesi sonrası mekâna geç gelen veya yanlış alana giden katılımcı aşağıda yazan bilgi kartlarını okuyarak oyundan çıkar.

* Mobbing, işyerinde bir veya daha çok sayıda kişinin diğer bir kişiye sistemli olarak yönelttikleri etik dışı iletişim ve düşmanca davranışlardır.

* Mobbing, işyerinde psikolojik baskı ve taciz olarak adlandırılır.

* Hedef alınan kişiyi duygusal açıdan yıpratmak ve yıldırmaktır.

* Mobbing, işyerinde kişiye yönelik düşmanca davranışlar sergilemektir.

* Mobbing, uzun süreli, sistematik ve yıpratıcı bir eylemdir.

- * Mobbing, kişiyi sürekli olarak dışlamaya yöneliktir.
- * Cinsiyet ve mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma, kadınların erkeklere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını göstermektedir.
- * Çalışan kadının hemen hemen her eğitim seviyesinde mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Ara Değerlendirme: Psikolojik taciz ve kadınların neden psikolojik tacize daha çok uğramış olabilecekleri hakkında katılımcıların görüşleri dinlenir.

B. Canlandırma

3. Etkinlik

Katılımcılar 2'li grup olur. Eşlerden biri mobbinge uğrayan bir kadın çalışan, diğeri ise ona mobbing uygulayan diğeri çalışandır. Doğaçlama şu cümleyle başlar. "Yeter artık bunca zamandır sergilediğin düşmanca tavırlara dayanamıyorum..." Doğaçlama sonunda eşler rol değiştirir.

4. Etkinlik

Katılımcılar 4'erli gruplara ayrılır. Her gruba dramatik durumlar içeren bir fotoğraf verilir. Katılımcıların bu fotoğraf karesini oluşturarak ve fotoğrafın yanındaki başlangıç cümlesini kullanarak doğaçlamaya başlamaları yönergesi verilir.



Her seferinde nasıl bu kadar beceriksiz olabiliyorsun!



Ayşe hanım fikirleriniz her zamanki gibi çok saçma. Birde mühendisim diye dolaşıyorsunuz ortalıkta.



Dayanamıyorum artık, neden sürekli dalga geçiyorsunuz. Üzerime neden bu kadar geliyorsunuz.



Seni istemiyoruz defol bu işyerinden!

Değerlendirme

5. Etkinlik

Katılımcıların mobbingin tanımını yaparak neden kadınların işyerlerinde erkeklere oranla daha fazla mobbinge uğradıklarıyla ilgili bir köşe yazısı yazmaları istenir. İsteyen katılımcıların yazıları okunur.