



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

**İŞVERENLER AÇISINDAN ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMAYA
BAKIŞ: İSTANBUL KADIKÖY'DE BİR SAHA ARAŞTIRMASI**

Ezgi ÇAKIR

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2017

İŞVERENLER AÇISINDAN ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMAYA BAKIŞ:
İSTANBUL KADIKÖY'DE BİR SAHA ARAŞTIRMASI

Ezgi ÇAKIR

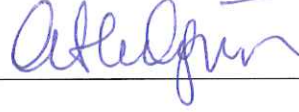
Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sosyoloji Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2017

KABUL VE ONAY

Ezgi ÇAKIR tarafından hazırlanan “İşverenler Açısından Eski Hükümlü Çalıştırmaya Bakış: İstanbul Kadıköy’de Bir Saha Çalışması” başlıklı bu çalışma 21/06/2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Doç. Dr. Aslıhan ÖGÜN BOYACIOĞLU (Danışman)



Doç. Dr. Ayça GELGEÇ BAKACAK



Yrd. Doç. Dr. Rahşan BALAMİR BEKTAŞ

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Sibel BOZBEYOĞLU

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun ..3.. yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

21.06.2017



Ezgi Çakır

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

- Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.

(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etseniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

- Tezimin/Raporumun 21.06.2017 tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir)

- Tezimin/Raporumun.....tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.

- Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi

21 / 07 / 2017

Ezgi ÇAKIR


ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Doç. Dr. Aslıhan ÖĞÜN BOYACIOĞLU danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.


Ezgi ÇAKIR

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans sürecim boyunca bana destek olan ve bu çalışmanın temellerini birlikte attığımız değerli hocam Tülin Günşen İçli'ye, Tülin hocamın emekliliğinden sonra tez çalışmama birlikte devam ettiğimiz, bilgi ve deneyimlerini hiçbir zaman esirgemeyen, her daim yanımda olan değerli hocam Aslıhan Öğün Boyacıoğlu'na ve öğrenim sürecim boyunca bana katkı sağlayan Hacettepe Üniversitesi Sosyoloji Bölümü hocalarına teşekkürlerimi borç bilirim.

Bu süreçte bana olan inançlarını hiç kaybetmeyen ve hep yanımda olduklarını hissettiren anne ve babama, teyzeme ve arkadaşlarıma çok teşekkür ediyorum.

Yüksek lisansa başladığımı öğrenemese de görebilseydi çok mutlu olacağından emin olduğum, canım anneannem rahmetli Zehra Bolayır'a teşekkür etmek istiyorum.

ÖZET

ÇAKIR, Ezgi. *İşverenler Açısından Eski Hükümlü Çalıştırmaya Bakış: İstanbul Kadıköy’de Bir Saha Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2017.

Bu tez çalışmasında; eski hükümlü istihdamına ilişkin - artık eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu olmayan - özel sektörün konuya bakışıyla ilgili veri toplamak adına soru formları hazırlanmış, bu formlar iş yerlerinin yoğun olduğu İstanbul ilinin Kadıköy semtinde 150 iş yerine uygulanmıştır. İş yerleri belirlenirken hem kadınların hem de erkeklerin bir arada çalıştığı yerler tercih edilmiştir. Araştırmamızda eski hükümlü bireylerin istihdamına ilişkin bilgilere ulaşmanın yanı sıra, eski kadın hükümlü ve eski erkek hükümlüye bakışa yönelik analizler yapmak da hedeflenmiştir. Ayrıca kadın ve erkeğin iş yaşamına dair işe alım, işten çıkarılma, iş yerinde tolerans ve uyarma gibi durumlarına yanıt aramak amacıyla bu konularla ilgili sorulara da yer verilmiştir.

Yapılan görüşmelerde iş yerlerinde erkeklerin daha fazla yer aldığı ve daha çok uyarıldığı, kadınların ise tolere edilen cinsiyet olduğu ve işe alım-işten çıkarılmada eşitlikçi politika izlenmeye çalışıldığı tespit edilmiştir. Ancak söz konusu eski hükümlü olduğunda, bu durum hem kadın hem de erkek için zorlayıcıdır. Katılımcılar suçun türüne göre tutumlarının değişebileceğini belirtse de, “eski hükümlü” etiketi katılımcıların çoğu tarafından hem kadınlar hem de erkekler adına işe alımda önemli bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler

eski hükümlü, etiket, toplumsal cinsiyet, istihdam

ABSTRACT

ÇAKIR, Ezgi. *Overview Of Ex-Convict's Employment In Terms Of Employers: A Field Research In Istanbul Kadikoy*, Master's Thesis, Ankara, 2017.

In this thesis; question forms were prepared on behalf of getting data related to private sector's - which is no longer obliged to employ ex-convict– overview in the matter of ex-convict's employment, these forms were applied on 150 workplaces in Kadikoy district of İstanbul, where workplaces are intensely located. When determining the workplaces, those places have been preferred, in which both women and men work together. In our research; it's aimed to provide information about employment of ex-convict individuals, as well as to analyse the overview intended to former female convict and former male convict. There are also questions about the issues of woman's and man's work life, in order to search for answers in cases of recruitment, dismissal, tolerance and warning at workplace.

At interviews it is determined that; men take more part in workplaces and they are mostly warned, as for women are the tolerated gender and it's tried to follow an equitable policy in recruitment and dismissal. However the case in point is ex-convict, it is a compulsive situation for both woman and man. Although the participants indicated that their attitudes may change according to type of the offence; in case of recruitment, on behalf of both women and men, the label of "ex-convict" is generally considered significant by participants.

Keywords

Ex-convict, label, gender mainstreaming, employment

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iii
ETİK BEYAN	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
TABLolar DİZİNİ	x
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM : ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	6
1.1. Araştırmanın Konusu	6
1.2. Araştırmanın Amacı	6
1.3. Araştırmanın Yöntemi	7
1.3.1. Araştırmanın Sahası Ve Örneklemi.....	7
1.3.2. Veri Toplama Teknikleri.....	8
1.3.3. Araştırmanın Soruları Ve Hipotezleri.....	9
1.3.4. Veri Analiz Tekniği ve Değerlendirme.....	10
II. BÖLÜM : ÇALIŞMA YAŞAMI VE ESKİ HÜKÜMLÜ OLMAK	11
2.1. Kadın Ve Erkek İstihdamı	15
2.2. Eski Hükümlü Etiketini Taşımanın Etkileri	26
2.3. Eski Hükümlü İstihdamı	33

III. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN BULGULARI	41
3.1. Örneklemeye İlişkin Sosyo-demografik Veriler	41
3.2. Tek yönlü Tablolar	41
3.2.1. Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İşe Alımla İlgili Bilgiler.....	41
3.2.2. Toplumsal Cinsiyet bağlamında Suça Bakışa İlişkin Genel Bilgiler.....	45
3.2.3. Suça İlişkin İşe Alımla İlgili Bilgiler	51
3.3. İki Yönlü Tablolar ve İlişki Analizleri	55
3.4. Araştırma Sınırlılıkları	83
GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	85
KAYNAKÇA	95
EK 1. SORU FORMU	101
EK 2. ETİK KURUL ONAY YAZISI	105
EK 3. ETİK KURUL BEYAN YAZISI	107
EK 4. TEZ ORJİNALLİK FORMU	108

Tablolar Dizini

Tablo 1: İşe alınacak personelin kadın ya da erkek olmasının önemi.....	41
Tablo 2: İş yerinde kadın ve erkek personelin dağılımı.....	43
Tablo 3: İş yerinde küçülme olduğunda kadın ya da erkek personelin çıkarılmasına ilişkin tercih.....	43
Tablo 4: İş yerlerinde uyarı alan personelin dağılımı.....	44
Tablo 5: İş yerinizde kadın personel mi, erkek personel mi daha çok tolere edilmiştir?.....	44
Tablo 6: Suç işleyen denilince akla gelen cinsiyet.....	45
Tablo 7: Bir toplumda erkeklerin suç işlemede alışlagelmiş olup olmadığı.....	46
Tablo 8: Bir toplumda kadınların suç işlemede alışlagelmiş olup olmadığı.....	47
Tablo 9: Suç işleme sebebine göre bireye anlayış göstermeye olan bakış.....	49
Tablo 10: Suç işleme sebebine göre erkek bireylerin haklı bulunabilir olmasına olan bakış.....	49
Tablo 11: Suç işleme sebebine göre kadın bireylerin haklı bulunabilir olmasına olan bakış.....	50
Tablo 12: İşe alınacak personelin daha önce suç işlemiş bir birey olması önemli olup olmadığı.....	51
Tablo 13: İşe alınacak personelin suç işlemiş bir erkek olmasının önemli olup olmadığı.....	52
Tablo 14: İşe alınacak personelin suç işlemiş bir kadın olmasının önemli olup olmadığı.....	53
Tablo 15: İş yerinde çalışan personelin adının bir suç ile gündeme gelmesi halinde izlenecek tutumun ne olduğu.....	53
Tablo 16: İş yerinde çalışan kadın personelin adının bir suç ile gündeme gelmesi halinde izlenecek tutumun ne olduğu.....	54
Tablo 17: İş yerinde çalışan erkek personelin adının bir suç ile gündeme gelmesi halinde izlenecek tutumun ne olduğu.....	54

Tablo 18: İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işyerinde çalışan personelin cinsiyeti.....	55
Tablo 19: İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işyerinde küçülme olduğu taktirde çıkarılacak personel seçimi.....	56
Tablo 20: İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işyerinde daha fazla uyarı alan personel dağılımı.....	58
Tablo 21: İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işyerinde daha fazla tolere edilen personel dağılımı.....	59
Tablo 22: İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işe alımda personel tercihi.....	60
Tablo 23: İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre suç denilince akla gelen cinsiyet.....	62
Tablo 24: İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işe alımda suç işlemiş olmanın önemi.....	64
Tablo 25: İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işe alımda suç işlemiş erkek personel olmanın önemi.....	65
Tablo 26: İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işe alımda suç işlemiş kadın personel olmanın önemi.....	66
Tablo 27: İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işe alımda suç işlemiş kadın personel olmanın önemi.....	67
Tablo 28: İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işyerinde suç ile gündeme gelen personele izlenecek tutum.....	68
Tablo 29: Erkeklerin suç işlemesini alışıl gelmiş bir durum olarak karşılamaya göre suç denilince akla gelen cinsiyet.....	70
Tablo 30: Suç işleme sebebine göre anlayış göstermeye göre suç işleme sebebine göre erkeklerin haklı bulunması.....	72
Tablo 31: Suç işleme sebebine göre anlayış göstermeye göre suç işleme sebebine göre kadınların haklı bulunması.....	74
Tablo 32: İşe alımda suç işlemiş olmanın önemine göre işe alımda suç işlemiş erkek personel olmanın önemi.....	76

Tablo 33: İşe alımda suç işlemiş olmanın önemine göre işe alımda suç işlemiş kadın personel olmanın önemi.....78

Tablo 34: İşyerinde çalışan personelin adının bir suç ile gündeme gelmesine göre işyerinde çalışan erkek personelin adının suç ile gündeme gelmesi.....80

Tablo 35: İşyerinde çalışan personelin adının bir suç ile gündeme gelmesine göre işyerinde çalışan kadın personelin adının suç ile gündeme gelmesi.....82

GİRİŞ

Sosyal hayatı oluşturan ilişkilerin büyük bölümü sosyal arkadaşlıklar, eğitim ve iş hayatından oluşmaktadır. Ekonomik özgürlük ve iş hayatı diğer ilişkilerin olumluluğu açısından önemlidir. İş hayatı aynı zamanda bireylerin sosyal çevrelerini ve arkadaşlarını da belirlemektedir. Türkiye’de son yıllarda işe alımlarda ilk istenen belgelerden birisi de adli sicil kaydıdır. Bunun yanlış bir tutum olduğu söylenemez ancak, söz konusu durum eski hükümlüler açısından henüz başından bir dezavantaj oluşturmaktadır. Üstelik çalıştırılma zorunluluklarının kalkması, diğer insanlar arasından işe seçilmelerini neredeyse imkânsızlaştırmaktadır. Eski hükümleri dezavantajlı bir grup haline getiren, sosyal hayatta karşılaştıkları olumsuzluklar bir hayli fazladır (Göçoğlu, 2015:849). Bu sorunların birçoğu eski hükümlülerin iş hayatına girememesinden doğmaktadır.

Eski hükümlülerin istihdamı dünyada hemen her ülkenin öncelikli sorunlarından biri olup, eğitim ve istihdam politikalarında bu iş gücüne özel bir yer ve statü tanınmaktadır. Örneğin İngiltere’de 1974 yılında çıkarılan “Suçluların Rehabilitasyonu Kanunu” , suçluların eğitimi ve sosyal hayata katılmaları için rehabilite ve meslek edindirilmelerini öngörmüştür. Ancak kanuna rağmen birçok eski hükümlü düzenli ve kaliteli bir iş bulamamıştır. Genel nüfusa göre %5 olan işsizlik oranı, eski hükümlüler arasında %67 olmuştur (Social Exclusion Unit’ten aktaran Aytaç, 2011:255).

Halen AB’nin bu konuda özel yaptırım niteliği taşıyan hukuki bir düzenlemesi yoktur. Avrupa ülkeleri günümüzde eski hükümlü istihdamına yönelik özel sektöre zorunlu bir kota getirmemekte, sigorta ve vergi indirimi gibi teşvikler ile bu konuyu gönüllü girişimlere bırakmaktadırlar. Yani sabıka kaydı olan insanların iş bulmaları gelişmiş ülkelerde oldukça zordur ve böylelikle iş bulmada sosyal bağları güçlü eski hükümlü bireyler avantajlı hale gelmektedir.

Bir eski hükümlünün hükümlülük niteliği, işlenen suçun cezasının tamamlanmasıyla birlikte, tüm hukuki unsurları ile ortadan kalkmış, bu kişiler hukuken suçtan arınmıştır. Ancak, işlenen suç veya yeniden suç işleme eğilimi göz önünde tutularak toplumda bu kişilere yönelik tedirginlik ve güvensizlik duyulmaktadır (Aytaç, 2011:250).

Bu bağlamda Türkiye’de izlenen politikalara bakıldığında, Türk hukukunda işverenlerin eski hükümlü istihdamı zorunluluğu özürlü istihdamı zorunluluğu ile birlikte ilk kez 1971 yılında İş Kanununda düzenlenmiş, özel sektör ve kamu sektörü ayrımı yapılmaksızın elli ve daha fazla işçi çalıştıran tüm işverenlerin belirli bir oranda eski hükümlü ve özürlü istihdam etmeleri zorunlu kılınmıştır. Bu zorunluluğa uymayan işverenlere bir yandan idari para cezası yaptırımları öngörülürken, diğer yandan çok sınırlı bazı prim teşviklerine yer verilerek eski hükümlü istihdamı sağlanmaya çalışılmıştır. Özellikle yüksek idari para cezalarının caydırıcılığına bağlı olarak eski hükümlülerin özel sektör işyerlerinde istihdamı uzun yıllar boyunca bir ölçüde gerçekleşmiştir. Ancak, küresel ekonomik kriz sırasında yürürlüğe giren İstihdamı Teşvik Kanunu ile 1.07.2008 tarihinden geçerli olmak üzere özel sektör işverenleri yönünden eski hükümlü istihdamı zorunluluğu kaldırılmıştır (Engin 2012:31).

Özel sektördeki bu durum karşısında kamu sektöründe eski hükümlü istihdamı zorunluluğu devam etmekte olup işverenler, kamu iş yerlerinde 50 ve daha fazla işçiyi çalıştırdıkları halde %2 oranında eski hükümlüyü meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

Araştırmamız kapsamında, kamu sektöründe böyle bir zorunluluk varken zorunluluğun kalktığı özel sektörde konuya bakışın ve mevcut durumun nasıl olduğundan hareket edilerek iş yerlerinin yoğun olduğu İstanbul ilinin Kadıköy semtinde 150 iş yerine soru formu uygulanmıştır. İş yerleri belirlenirken hem kadın hem de erkeklerin bir arada çalıştığı yerler tercih edilmiştir. Araştırmamızda eski hükümlü bireylerin istihdamına ilişkin bilgilere ulaşmanın yanı sıra eski kadın hükümlü ve eski erkek hükümlüye bakışa yönelik analizler yapmak da hedeflenmiştir. İş yerlerinin işe alımda yaptıkları cinsiyet tercihlerinden başlayarak iş yerinde kadın ve erkek personele yönelik tutum, eski hükümlüye bakış, eski hükümlünün cinsiyetinin ne olduğunun önem taşıyıp taşımadığına doğru araştırma detaylandırılmıştır.

Böylelikle kadın ve erkeğin kamusal alandaki görünürlüğünden yola çıkılarak, iş yerlerinde uyarı alma, tolerans gösterilme, işe alım-işten çıkarılma durumlarındaki sonuçları karşılaştırmak ve eski hükümlü olma hali ile tablonun nasıl şekilleneceğine bakmak istenmiştir. Kadınların kamusal alandaki konumlanışı erkeklerle benzer oranlarda mı, iş yerlerinde maruz kaldıkları durumların kıyaslaması, işverenlerin işe

alımdaki tercihleri nasıl oluyor gibi soruları cevaplandırmak araştırmanın ilk hedeflerindedir.

Cinsiyet kültürü, bir toplumda kadına ve erkeğe yönelik tanımlamaları, bunlara ilişkin imajlar, davranış kalıpları, cinsiyete dair kimlikler, cinslerin bir birlerine karşı olan ilişki biçimleri, tutumları, evlenme adetleri, aile tipleri, güzellik anlayışları, giyim kuşamlarını da içine alan çok geniş bir alanı ifade eder (Türköne, 1995:14). Kadınları uysal, evlerine bağlı olarak niteleyen toplum erkekler söz konusu olduğunda daha girişken, eve para getirmesi gereken birey şeklindeki cinsiyet rollerinin beklentileri içinde olur. Toplumsal cinsiyet kavramı başlangıçta seks kavramının sınırlılığından, yani cinsler arasında var olan farklılıkları sadece biyolojik temelli olarak tanımlamanın sınırlamasından kurtulmak için kullanılmıştır (Dedeoğlu, 2000:142). Kadınların cinsel obje olarak görülmeleri onları pek çok durumda fiziksel, psikolojik ve sosyal bağlamda etkiler. Bu tanımlama kadınları ev işçileri olarak yansıtır ve pekiştirir (McLaughlin, Muncie, Hughes, 2003:183). Toplumsal yaşamda; kadınların akşamları tek başına sokağa çıkmamaları, kadınların yalnız yaşamamaları gibi kalıp yargılar bulunmaktadır (Vefikuluçay, Zeyneloğlu, Eroğlu, Taşkın, 2007:28). Söz konusu toplumsal kalıp yargılarına göre herhangi bir insanla ilgili beklentilerin neler olacağı doğrudan cinsiyete bağlıdır (Günay ve Bener, 2011:158). Böylelikle de pek çok alanda kadın ve erkek arasında ayrımlar belirlenir. İş yaşamı söz konusu olduğunda da mevcut ayırım yine kendisini göstererek bir evde erkeğin çalışması olmazsa olmaz gibi değerlendirilirken kadının çalışması kimi ailelerde yasak kimi ailelerde de bütçeye “katkı sağlama” şeklinde düşünülebilmektedir. Yoğun çalışma yaşamı, mesaiye kalma durumu, ağır işler yapma söz konusu olduğunda kadın hem çevresinden tepki görebilmekte hem de ilk etapta zaten mevcut iş yerleri erkek personelle çalışmayı tercih edebilmektedir. Böylelikle de kadının kamusal alandaki görünürlüğü azalmaktadır.

Türkiye’de geleneksel ataerkil düşünce paralelinde ve cinsiyetçi bakış bağlamında kadının kamusal alandaki görünürlüğüne düşük olması, kadının ücretli işgücüne ve çalışma yaşamına katılım oranlarının azalmasına neden olur. Bu bağlamda araştırmamızda iş yerlerinde kadın ve erkeklerin konumlanması ve maruz kaldıkları durumlara ilişkin tablolara yer vermeye çalışılacaktır. Araştırmanın eski hükümlü ayağına gelindiğinde geçmişinden olumsuz etiket taşıyan bireylere artık onları

çalıştırmak zorunda olmayan özel sektördeki bakış ve eski hükümlülerin kadın eski hükümlü ve erkek eski hükümlü bağlamında kıyasının yapılmasını hedeflenmiştir. Suça ilişkin bir cinsiyet tanımlaması var mı, erkeklerin suç işlemesi kadınlara göre daha mı normal sayılıyor, suçun nedenine göre bakış değişiyor mu gibi sorular kapsamında amacımıza ilişkin veriler elde etmek istenmiştir. Böylelikle suçlu etiketinin bireyleri iş yaşamalarında maruz bıraktığı duruma ilişkin bir bakış sağlamak amaçlanmıştır.

Etiketleme, toplum düzenine aykırı davranışların belirlenmesi ve bu konuda çalışma yapılmasından sorumlu kurumlar ve örgütlerin rutin bir faaliyetidir. Bunların çalışmaları sosyal sınıf, ırk, cinsiyet ve tavırların bir kişinin toplum düzenine aykırı davranış gösterdiği şekilde etiketlenmesi olasılığını incelerler (Polat, 2004:49).

Etiketlemelere yönelik teoriler gittikçe geliştirilmektedir. Etiketleme teorisi veya toplumsal reaksiyon teorisi 1960'lı yıllarda suç ve suçluluk konularında dikkat çeken kısa süre içerisinde de tanınan bir kuramdır (Burkay, 2008:12). 1960'ların ortalarında yeni sapma teorileri olarak değerlendirilen etiketleme teorilerinin kriminoloji alanındaki yansımalarının bir sonucu olarak ortaya çıkan bu anlayış, sosyal yaşamın tüm alanlarını içerisine alan bir sosyal kontrol anlayışıdır (Bakacak ve Bektaş, 2009:40). Etiketleme teorilerindeki başlıca sorular; kim kime-neden bu mevcut etiketleri atamaktadır ve bu stigmalar hangi koşullarda üretilmekte ve kabul görmektedir şeklindedir (Akers, 2000:121). Etiketleri bireyleri zor durumlara sokmaktadır. Bireyler sahip oldukları etiketler doğrultusunda suçları gündeme geldikçe pek çok alanda güven sorunu yaşarlar. Güven, bir ilişkinin tarafı olan bir kimsenin var olan ya da ortaya çıkabilecek bir zayıflığının, ilişkinin diğer tarafındaki kişi tarafından istismar edilmeyeceğinden emin olmasıdır (Başak ve Öztaş, 2010:35). Burada bireyler kimin, ne zaman, ne amaç için onları zayıf yanlarından vuracaklarını bilemedikleri için hem kendileri karşı tarafa güvenemez hem de karşı taraf bireyleri işledikleri suç ve sahip oldukları etiketler doğrultusunda güvenilmez olarak kabul eder. Böylelikle eski hükümlü cezasını tamamlayıp ceza evinden çıksa da toplumsal hayata katılımı kolay olmamaktadır. Ayrıca kadın eski hükümlü ve erkek eski hükümlü şeklinde ayırım yapıldığında ne gibi sonuçlara ulaşılacağı araştırma sorularımızdandır. Araştırmamızda elde edilen bulguların ve geçmiş araştırmaların tartışmaları irdelenecektir.

Suç ve suçluluk konusundaki çalışmalar suçun, yaş, medeni hal, eğitim durumu, meslek, yerleşim yeri, siyasal ve ekonomik dalgalanmalar, coğrafi koşullar gibi birçok faktöre bağlı olarak değişiklikler gösterdiğini kanıtlamıştır. Bu faktörlere ek olarak, günümüzde suç türleri, suçun işleniş biçimi ve suç sebepleri ile ilişkisi yönünden üzerinde sıklıkla durulan bir başka değişken de, cinsiyettir (İçli ve Öğün, 1988:17). Sistem her ne kadar suç ve kadın kavramlarını yan yana getirmeyi istemese de kadın suçluluğu olgusu, son yıllarda tartışılan en önemli konulardan biri olmuştur. Uzun bir süre boyunca kadınların suç alanında yer alması ihtimali göz ardı edilmiş, hafife alınmış ve değersiz bulunmuştur (Chesney, Pasko, 2004:1).

Araştırma kapsamında suçlu etiketinin kadınları ve erkekleri iş yaşamlarında tercih edilmek konusunda ne derece etkilediği, bu iki cinsiyet arasında bu bağlamda bir farklılık olup olmadığına bakılmıştır. Hem kadınların hem de erkeklerin maruz kaldıkları etiketlemeler, etiketlenen bireyleri adeta kurban pozisyonuna sokarak dikkati suçtan ziyade suçluya yöneltmektedir. Bireyin yaptığı hatanın, yanlışlığın, genel olarak sapma teşkil eden davranışın veya suçun öğrenilmesiyle birlikte diğer insanlar için bu kimse artık daha farklı birisi haline gelir (Dolu, 2012:403).

Eski hükümlü damgası taşıyan birisinin toplumsal hayata katılma çabaları neticesinde hissedilen güvensizlik, tedirginlik, korku, kaygı, önyargılar istihdamda sorun yaşamasına neden olacaktır. Bu bağlamda demokratik ülkelerde başta devlet olmak üzere tüm kurum ve kuruluşlar eski hükümlülerin istihdamını ve topluma katılmalarını sağlamaya yardımcı olmakla yükümlüdürler (Altan'dan aktaran Aytaç, 2011:251). Araştırmamızda bu konunun işleyişine yönelik bilgi ve önerilere yer verilmiştir.

Hükümlüyü topluma yeniden kazandırmak adına işleyen süreç, hükümlünün infaz kurumuna girdiği andan başlayıp çıktığında da devam etmelidir.

Eski hükümlüler sayısal çoklukları, ekonomik açıdan taşıdıkları değer, sağlanabilecek psikolojik ve sosyal yararlar nedeniyle sosyal politikalara konu olmaktadır (Aytaç, 2011:251). Bu bağlamdaki sosyal politikalar eski hükümlülerinin istihdamına yardımcı olarak onların korunmalarını öngörmektedir. Böylece onların sosyal hayata uyabilmeleri ve karşılaştıkları sorunları çözebilmeleri açısından çalışma hayatlarının düzenlenmesi önem kazanmaktadır.

I. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırmada ele alınan konu, işverenlerin eski hükümlü çalıştırmaya yönelik bakışları şeklindedir. Yasayla birlikte artık eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu olmayan özel sektörün konuya bakışına ilişkin bilgiler elde edilmeye çalışılarak kadın ve erkek eski hükümlüye bakış ortaya konulmak istenmiştir. Kamusal alanda kadının ve erkeğin iş yaşamı bağlamında konumlanışından hareketle yola çıkılmış, buradan eski hükümlü çalıştırma ve eski hükümlü çalışanlarda cinsiyete yönelik bakış şeklinde araştırma genişletilmiştir.

İçinde bulunduğumuz kültürel ortamın bize çizdiği kadın ve erkek profilleri hemen hemen her alanda kendisini göstermektedir. Kadınlar daha naif, belki ilk anda iş yaşamında bir erkeğe göre tercih edilmekten kaçınılacak bir cinsiyet haline gelmişken, erkekler daha yoğun çalışabilecek, ağır işler yaptırılacak bireyler olarak görülmektedirler. Mevcut ayırım sonucu işin içine bir de suç etiketi eklendiğinde kadın ve erkek suçlular da ayrı ayrı değerlendirilmekte ve suça bir cinsiyet atanarak suç deyince akla erkekler gelmektedir. Ancak yine de hem kadın hem de erkek suçlu istihdam konusunda sıkıntı çekmekte, toplum tarafından potansiyel suçlu olarak görülmektedirler. Eski hükümlü çalıştırma konusunda mecburiyeti olmayan özel sektörün konuya bakışına ilişkin 150 iş yerine soru formu uygulanmış ve iş yerlerine mevcut personellere ilişkin davranışlarından başlayarak eski hükümlü istihdamına kadar sorular yöneltilmiştir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Çalışmanın amacı, iş yaşamında eski hükümlü istihdamına yönelik bakışa ilişkin özel sektör bağlamında veriler sunmaktır. Kamu sektörü eski hükümlü çalıştırmak konusunda zorunlu olsa dahi özel sektörde artık böyle bir zorunluluk yoktur. Zorunluluk olmadan nasıl bir tutum izlendiği sorusundan hareketle öncelikle toplumda kadın ve

erkeğe ilişkin var olan kamusal alandaki görünürlüğü iş yaşamı bağlamında irdeleme hedefinde olan araştırmamız, suçlu kadın ve suçlu erkek kıyaslaması yapıldığında bu durumun getirilerine ulaşmak amacıyla, kadın suçlu ve erkek suçluya olan bakışı yine iş yaşamı kapsamında irdelemeye çalışmıştır.

1.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmamızda kadın ve erkeğin çalışma yaşamındaki tercih ediliş düzeyi, iş yerlerinde maruz kaldıkları durumlar ve söz konusu suçlu kadın ve suçlu erkek olduğunda mevcut davranışların ne şekilde olduğu irdelenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda iş yerleri sahipleri, insan kaynakları personeliyle soru formu çalışmaları yapılmıştır.

Araştırma kapsamında suçlu kadın ve suçlu erkek etiketlerinin bireylere özellikle çalışma yaşamlarında nasıl birer değerlendirme alanı oluşturduğuna bakılmak istenmiştir. Araştırma iş merkezlerinin yoğun bir şekilde yer aldığı İstanbul ilinin Kadıköy semtinde gerçekleştirilmiştir. Otel, kuaför, pastane, restaurant, kafe gibi iş yerleri kadın ve erkek personelin bir arada çalışıyor olmasına dikkat edilerek seçilmiştir. İş yerlerine soru formları uygulanarak, iş yerlerindeki kadın-erkek çalışan dağılımına bakmak, kadın-erkek çalışanın iş yerinde maruz kaldıkları durumları incelemek ve suçlu kadın-suçlu erkek dağılımı söz konusu olduğunda nasıl bir yol izlendiğini tespit etmek amaçlanmıştır. 150 iş yerine uygulanan soru formu sonrasında analizler yapılmıştır.

1.3.1. Araştırmanın Sahası Ve Örneklemi

Araştırma sahasına elverişli alanlar, soru formu uygulamaya yönelik hem kadın hem de erkek personeli barındıran iş yerleridir. Örneklem bütünün daha küçük bir parça tarafından temsil edilebilmesidir. Seçilen birim evrenin özelliklerini taşımaktan uzak olmamalıdır.

Araştırmanın örnekleme, nicel görüşmeler için, evreni temsil etme yeteneğine sahip olduğu düşünülen iş merkezlerinin yoğun bir şekilde yer aldığı İstanbul ilinin Kadıköy semtindeki kadın ve erkek personeli bir arada bulunduran iş merkezleridir. Burada

kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi düşük maliyetli ve uygulaması kolay bir yöntemdir. Araştırmacılar kimi isterlerse onları örnekleme alabilirler (Cooper ve Shindler'den aktaran Özlü, 2015:37). Araştırmada soru formu uygulanan iş yerleri otel, kuaför, pastane, restaurant, kafe gibi kadın ve erkek personelin bir arada çalışıyor olmasına dikkat edilerek seçilmiştir. Personel alım, personele karşı tutum ve işten çıkarmaya yönelik yetki ve bilgi sahibi olan iş yeri sahipleri ve insan kaynakları personeli ile görüşülmüştür.

1.3.2. Veri Toplama Teknikleri

Özellikle suçlu davranışın incelenmesinde, saha araştırmasının gerekliliği bir çok kriminolog tarafından vurgulanmış ve metot yaygın bir şekilde kullanılmıştır (İçli, 2007:54).

Araştırmada kullanılan yöntem soru dizisi yöntemidir. Soru sorulan kimsenin, doğrudan doğruya kendisinin okuyarak yanıtlayacağı (dolduracağı) sorulardan oluşan bir araçtır. Gözlem araçları içinde en çok standartlaştırılmış ya da en biçimsel olanı soru dizisidir. Soru dizisinde, yer alacak soruların nasıl bir sıra izleyeceği ve hangi sorulara ne kadar yer verileceği belirlenmekte ve araştırmanın varsayımlarıyla ilgili olarak bilgi alınacak konulara ilişkin sorulara kesin ve son biçimleri verilmektedir (Güven, 2006:102). Toplumbiliminde bir soru dizisinden yararlanılarak gözlem yapma tekniğine anket adı verilmektedir. Araştırmamızda soru formları iş yeri sahiplerine ve insan kaynakları personeline uygulanmıştır.

Soru formunda yer alan sorular katılımcıların demografik bilgilerinden başlayarak iş yerlerinde çalışan personelin cinsiyete yönelik dağılımı, işe alımda tercih edilen bir cinsiyet olup olmadığı, kadın ve erkek personele tolerans gösterme, personeli uyarma ve işten çıkarmadaki tutum, suçla ilişkilendirdikleri cinsiyet, suç işleyen bireylere bakış ve bu bireyleri işe alımdaki ve işten çıkarmadaki tavırlarını öğrenmek adına yapılandırılmıştır.

1.3.3. Araştırmanın Soruları Ve Hipotezleri

Araştırmada kullanılan soru formu 22 adet soru içermektedir. Bu sorular işletme sahibi ya da insan kaynakları personeli olan katılımcıların demografik bilgilerine, iş yerlerinde çalışan personelin cinsiyete göre dağılımına, kadın ve erkek personele yönelik tutuma ve suçlu birey konusuna bakışa dayalı tasarlanmıştır. Buna yönelik oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

1. İşverenin ve insan kaynakları personelinin cinsiyeti ile işyerinde çalıştırılacak personelin cinsiyet tercihi arasında ilişki vardır.
2. İşverenin ve insan kaynakları personelinin cinsiyeti ile işyerinde çalışan personelin olumsuz durumlarda tolere edilmesi arasında cinsiyete dayalı bir ilişki vardır.
3. İşverenin ve insan kaynakları personelinin cinsiyeti ile “suç işleyen birey” denildiğinde akla gelen cinsiyet arasında bir ilişki vardır.
4. İşverenin ve insan kaynakları personelinin cinsiyeti ile işe alınacak kişinin daha önce suç işlemiş olmasının önemi/belirleyiciliği arasında ilişki vardır.
5. İşverenin ve insan kaynakları personelinin cinsiyeti ile işe alınacak kişinin daha önce suç işlemiş bir erkek olmasının önemi/belirleyiciliği arasında ilişki vardır.
6. İşverenin ve insan kaynakları personelinin cinsiyeti ile işe alınacak kişinin daha önce suç işlemiş bir kadın olmasının önemi/belirleyiciliği arasında ilişki vardır.
7. İşverenin ve insan kaynakları personelinin cinsiyeti ile iş yerinde çalışan personelin adının suç ile gündeme gelmesinin önemi/belirleyiciliği arasında ilişki vardır.
8. İşverenin ve insan kaynakları personelinin cinsiyeti ile iş yerinde çalışan erkek personelin adının suç ile gündeme gelmesinin önemi/belirleyiciliği arasında ilişki vardır.
9. İşverenin ve insan kaynakları personelinin cinsiyeti ile iş yerinde çalışan kadın personelin adının suç ile gündeme gelmesinin önemi/belirleyiciliği arasında ilişki vardır.

10. İşveren ve insan kaynakları personelinin suç işleyen bireylerin çoğunlukla erkek olmasının alışılabilir bir durum olduğunu düşünmesi ile suç işleyen birey denildiğinde aklına ilk gelen cinsiyet arasında ilişki vardır.

11. İşveren ve insan kaynakları personelinin suç işleme nedenine göre anlayış gösterilebileceğini düşünmesi ile suç işleme nedenine göre erkeklerin haklı bulunabileceğini düşünmesi arasında ilişki vardır.

12. İşveren ve insan kaynakları personelinin suç işleme nedenine göre anlayış gösterilebileceğini düşünmesi ile suç işleme nedenine göre kadınların haklı bulunabileceğini düşünmesi arasında ilişki vardır.

13. İşveren ve insan kaynakları personelinin işe alınacak bireylerin daha önce suç işlemiş olmasını önemsemesi ile işe alınacak personelin daha önce suç işlemiş bir erkek olması arasında ilişki vardır.

14. İşveren ve insan kaynakları personelinin işe alınacak bireylerin daha önce suç işlemiş olmasını önemsemesi ile işe alınacak personelin daha önce suç işlemiş bir kadın olması arasında ilişki vardır.

15. İşveren ve insan kaynakları personelinin işyerinde çalışanların adı bir suç ile gündeme gelirse vereceklerini belirttikleri tepki ile bu personelin erkek olması arasında bir ilişki vardır.

16. İşveren ve insan kaynakları personelinin işyerinde çalışanların adı bir suç ile gündeme gelirse vereceklerini belirttikleri tepki ile bu personelin kadın olması arasında bir ilişki vardır.

1.3.4. Veri Analiz Tekniği Ve Değerlendirme

Verileri analiz etmek adına SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programından faydalanılmıştır. Araştırma sorunsallarımıza ilişkin tek yönlü ve iki yönlü tablolar ile ilişki analizleri yapılmıştır. Bu bağlamda, hem araştırma verilerine yer verilmiş hem de yapılan mevcut araştırmalar doğrultusunda tartışmalar ve karşılaştırmalar yapılmıştır.

II. BÖLÜM: ÇALIŞMA YAŞAMI VE ESKİ HÜKÜMLÜ OLMAK

Araştırmamızın bu bölümünde toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri bağlamında kadın ve erkeğin iş yaşamlarının değerlendirilmesine ilişkin verilerden hareket edilerek eski hükümlü etiketinin istihdama etkisi ve bu etkinin kadın-erkek olma bağlamındaki yansımaları incelenecektir.

Kişileri gruplamak ve farklılaştırmak için kullanılan ölçütlerden birisi, belki de birincisi, onun cinsiyetidir. İsmimiz, işimiz, sesimiz, saçımız, giysilerimiz, tutum ve davranışlarımız, cinsiyetimizi gösteren simgelerdir. Cinsiyet kavramı, dünya üzerindeki bütün insanları sayıca eşit iki gruba ayırır. Gruplardan birisine “erkek” ötekine “kadın” adı verilir. Toplumlar, “kadın” ile “erkek” arasındaki biyolojik farkı o denli abartırlar ki, kadın ve erkek birbirine yabancı iki yaratık haline gelebilir. Türkçe’de “kadın milleti” ve “erkek milleti” ayrımını yaptığımız zaman, erkek ve kadınların birbirine hiç benzemediğini söylemek isteriz (Güvenç, 2003:223-224). Tüm toplumlarda olduğu gibi bizim toplumumuzda da yer alan kadın ve erkeğe uygun roller atfetme ve her iki cinsiyete de belirli sorumluluklar yüklemek söz konusudur. Böylelikle kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyetleri meydana gelir. Toplumsal cinsiyete yönelik pek çok açıklama mevcuttur. Kadın ve erkeğin toplumsal konumlarına ilişkin bulgular aracılığı ile belirginleşen toplumsal cinsiyet ve cinsiyete dair örüntüler yaşamın önemli bir parçası olmaktan çıkmış, kendisi haline gelmiştir, yani bu örüntüler toplumsaldır. Gelir eşitsizliklerini, kurumların işleyişini, iktidarın dağılımını, işbölümünü ve öteki farklı toplumsal olguları içerirler (Connell, 1998:40).

Çiğdem Kağıtçıbaşı tarafından yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre: Türkiye’de **“gerek öznel gerekse nesnel göstergelerin ortaya koyduğu bulgu kadınların daha düşük statüye sahip olduklarıdır. Ayrıca, hem erkeklerin hem de kadınların genellikle bu durumun farkında olduklarına ve bunu kabullendiklerine ilişkin kanıtlar vardır”** (Kağıtçıbaşı’ndan aktaran Çimen, 2008:325-326). Toplumsal cinsiyet kavramı cinsiyet kavramından yola çıkarak, bireyin kendisini kadın ve erkek olarak nasıl

algıladığına ve algılamaların inşasında, toplumsal ve kültürel bağlama atıfta bulunmaktadır (Demez'den aktaran Aydın, 2010:15).

Farklı ülke kadınları ile ilgili olarak yapılan bir çalışmada: “kadınların karar sürecindeki yeri ve eşler arası iletişim göstergelerindeki en düşük değerler Türkiye’de bulunmuştur. Rol paylaşımındaki en küçük derece de Türkiye’de elde edilmiştir” (Kağıtçıbaşı’ndan aktaran Çimen, 2008:326).

Genellikle diyebiliriz ki, Türk toplumu “ideal eş” kavramından, kadında ahlak, karakter, güzellik, anlayış-saygı ve iyi huylu olmayı; erkekte ise ahlak, karakter, iyi bir meslek, anlayış-saygıyı anlıyor. Özellikle ahlak ve karakter hem kadında, hem de erkekte öncelikle aranan niteliklerdir. Bu kavramların üstüne gidilirse, ahlak ve karakter kavramlarının kadın ve erkek için farklı içeriklere sahip olduğu görülür. Şöyle ki ahlak ve karakter, erkek için doğru sözlü, hile yapmayan, sözünün eri, mert gibi anlamlar taşırken; kadın için namuslu, evine bağlı, sadık vs. gibi anlamlara gelmektedir (Arslan ve diğerleri, 2009:124).

Bugün Türk kadınının üzerinde durması gereken asıl sorun toplum yapısındaki kadın ve erkek imajıdır. Dr. Atabek’in bir kitabına kapak yaptığı şu cümle Türk insanının sosyo-psikolojik yapısını çok açık bir şekilde açıklamaktadır. Dr. Atabek; “kışkırtılmış erkeklik bastırılmış kadınlık”dan söz etmektedir (Atabek’ten aktaran Doğramacı, 1993:64). Türk toplumunun kültür yapısında bu olgu yıllarca hüküm sürmüş ve sürmektedir. Atabek, erkeklik imgesinin yine toplumca yüceltildiğini ifade etmektedir (Doğramacı, 1993:64). Kadınlık imgesinin de toplum tarafından aşağı görülen, bastırılan yanına vurgu yapmaya çalışmıştır.

Kadın ve erkeklere daha küçük yaştan verilen bu tarz sosyal rol ve beklentiler onları farklı kişilikler olma konusunda etkilemiştir. Roller aracılığı ile meydana gelmiş olan bu etkilenme, görüldüğü üzere, giyinmede, süslenmede, oyun etkinliklerinde, iş bölümünde, belirli fiziksel hareketleri sınırlamada, para kazanma idealleri edinmede, evlenme ve yuva kurma davranışlarında, öğrenim görme biçiminde ve meslek seçmede, anne-babanın ve örnek alınan cinsiyet stereotipinin bağlı bulunduğu kurumlara ve derneklere üyelikte; daha genel olarak sayısız tavır ve hareket tarzlarında ve hayat tatmin ideallerinde kendini göstermektedir (Yörükan, 2000:160).

Cinsiyete ilişkin rollerin öğrenilmesinde medya da oldukça etkili bir mekanizmadır. Kadınlara ait başlıklar, tarz, güzellik, ilişkiler bazında iken erkekler söz konusu olduğunda başlıklar, spor, hobiler, arabalar, iş, finans, cinsel yaşam gibi konulara eğilim vardır. Filmlerde erkeklerin maço, kahraman tavırlar içinde olması hatta şiddet göstermesi takdir toplarken kadınların, genellikle korunmaya muhtaç olduklarını hissettiren sahneler ağırlıktadır.

ABD’de televizyon reklamları üzerine yapılan bir araştırmada, kadınların %80 civarında evde gösterildiği saptandı. Reklamların %42.6’sında kadınlar ev işi yapıyorlardı. %37.5’inde kadınlar, “erkeklerin tamamlayıcısı”, %16.7’sinde ise “seks aracı” olarak gözükiyorlardı. Reklamların %27.7’sinde hizmetçi gibi, %24.3’ünde uysal, %17.1’inde de zeka düzeyi düşük bir kişi olarak betimleniyorlardı (Alkan, 1981:90). Bu öğeler doğrudan verilme de sunuluş tarzları bizi bahsedilen sonuçlara götürmektedir. Reklamlarda karakterize edilen aile tipleri ise aile içindeki rol dağılımları, aile bireylerinin birbirleriyle kurdukları iletişim ve davranış tarzları bağlamında birer model olarak reklam izleyicisi tarafından algılanmaktadır. Kültürel motiflerin iletilmesinde aracı görevi gören bir kitle iletişim biçimi olan reklamlarda hedeflenen kitlelere iletilmek istenen mesajları aktarırken, belirli noktalarda kişilerarası iletişimin alt disiplinlerinden biri olan aile iletişimi bilgilerinden de yararlanılır (Elden, 2004). Bu konuyla ilgili dünya çaplı araştırmalara bakılırsa; McGhee ve Frueh’e göre (1980), reklamlarda erkek kadından daha üst bir statüde yer alır (Kim ve Lowry, 2005). Reklamlarda kadınlar ağırlıklı olarak evde, erkekler ise iş yerlerinde yer almıştır(Ferrante’den aktaran Kim ve Lowry, 2005).Kadının konumu 1970 sonları 80 başları gibi değişir (Caballero vd.’den aktaran Kim ve Lowry, 2005). Ancak daha sonraki araştırmalarda değişen aile yapıları ile kadının kontrolünün arttığına reklamlarda da yer verilse de bu durum kadının erkekten daha üst bir konumda olduğunu göstermemektedir (Paik’den aktaran Kim ve Lowry, 2005). Reklamlar, büyük kitlelere ulaşabilme ve kodlanmış görselleri tekrar tekrar iletebilme özelliğinden dolayı cinsiyet kalıp yargılarının toplum içinde pekiştirilmesinde önemli bir role sahiptir (Kalan, 2010). Toplumsal yaşam, cinsiyet rolleri, aile ile ilgili ideolojik anlatımlar reklamda ürünün imajıyla ilişkilendirilerek verilir. Bu nedenle reklam sadece ürünü değil, ürünün yaratmak istediği toplumsal algıyı da sunar (Kalan, 2010, 82). Chaney, kitlesel reklamcılığın en önemli özelliklerinden birinin reklamda yer alan kodlamalar

yoluyla toplumsal kimlik biçimlerinin pazarlanması olduğunu söyler (Chaney'den aktaran Kalan, 2010, 82). Medya dünya genelinde büyük oranda erkeklerin denetiminde olduğu için bu ideolojinin ve ataerkil toplum çıkarları doğrultusunda işlemesi kaçınılmazdır (Batuş'dan aktaran Altun, 2011).

Kadına atfedilen özellikler, kadının iş yaşamında da oldukça etkili hale gelmiştir. Kadının geleneksel rol tanımına uygun düştüğü varsayılan insancıl içerikli, bakım ve gözetime dayanan öğretmenlik, doktorluk ve eczacılık gibi görevler kadına yakışan uğraşlar arasında yer alırken, mimarlık, mühendislik, yöneticilik gibi uğraşlar kadınlara uygun görülmemektedir. Kadınların “kadın işi” sayılan alanlarda yoğunlaşmasının temelinde ise kadınların geleneksel rollerini aksatması korkusu yatmaktadır. Bunun sonucu olarak kadınlar, geleneksel rollerini aksatmayacak alanlara ya da part-time işlere yönelmekte veya her iki rollerini yerine getirirken daha fazla efor sarf etmektedirler. Kadının çalışmasına ilişkin tutumlar incelendiğinde kadının çalışmasının aile gelirin katkısı olarak düşünüldüğü görülmektedir. Kadınlara sosyalleşme sürecinde empoze edilen bu cinsiyetçi rol yaklaşımları, (eş-anne-ev kadını üçlemi) kadının çalışma yaşamına girmesini ve ileriye yönelik beklenti geliştirmelerini de olumsuz yönde etkilemektedir (Ersöz, 1999:33).

Kadınların başlarda kocaları ve babalarının tahakkümünün altında oluşuna bir de çalışma hayatına katılmalarıyla birlikte bazı istihdam kalıpları ve eşitsiz ücret sistemi ile mücadeleleri eklenmiştir. Kadınlar artık sadece evcil alanla kısıtlanmakla kalmamakta, fakat onlara sömürülecek gözüyle bakılan bir toplumda yaşamaktadırlar (Bilton ve diğerleri, 2009:138). Kadınların iş yaşamındaki pozisyonlarını pek çok işveren ve yönetici aile içi rollerle ilişkilendirerek açıklamaktadır. Kadınların ev içi sorumluluklarından ötürü erkekler kadar güvenilir işçiler olmadıkları vurgulanmaktadır. Bu iddia iki temele oturmaktadır: 1. Kadınların işe devamsızlık oranları erkeklerden yüksektir. 2. Kadınların işlerini terk etme ve çalışmaya ara verme olasılıkları erkeklere göre daha yüksektir (Ecevit, 1998:283). Gerçekte olan ya da varsayılan durum o kadar iç içedir ki, kadının sorumluluklarının işini ne kadar etkilediği konusuna bakılmaz. Çoğu zaman kadınları eğitime göndermek bile pek akılcı bulunmayarak, evlenebilir, anne olabilir gibi bahanelerle kadınları eğitmek yersiz görülmektedir. Kadınlar için

ideal yaşam sorgusu yapıldığında, genellikle onlara ev kadınlığı, çocuk bakma gibi roller biçilirken, mesleki başarı, terfi gibi durumlar son sıralarda gelir.

Hem Amerika Birleşik Devletleri hem de İngiltere'ye ait geniş veri kümeleri kullanan sosyolog Elizabeth Gorman ve Julie Kmec, kadın ve erkeklerin aile, ev sorumlulukları, bireysel alanları ve iş yaşamları değerlendirildiğinde kadınların erkeklerden daha çok mücadele etmesi gerektiği bulgularına ulaşmışlardır. Literatür taramaları göstermiştir ki kadınlar erkeklerden daha az kazanmakta, ev yaşamı, çocuk sahibi olma, bireysel yapı ne kadar kontrol edilmeye çalışılırsa çalışılсын kadın ve erkek arasında toplumsal bir uçurum vardır ve özellikle de bu durum deneyimsiz ve dezavantajlı çalışanlar için daha da zordur.

Araştırmamızın temel ayaklarından olan eski hükümlü olma durumu hem kadın hem de erkek için istihdam alanında oldukça zorlayıcı bir işleve sahiptir ve bu bireyleri dezavantajlı gruba sokmaktadır. Eski hükümlü etiketine sahip olmanın yanı sıra cinsiyetin daha da dezavantajlı bir durum yaratıp yaratmadığı tartışılacaktır.

Pek çok birey gibi eski hükümlü bireyler de ceza evi süreçleri sonrasında kamusal hayata tekrar katılım göstermek amacıyla olacaklardır. Çalışmak gelir elde etmenin dışında kendine güven duyma, topluma yararlı olma gibi doyumları da beraberinde getirmektedir. Eski hükümlüler de benzer duyguları yaşamak isteyeceklerdir. Ancak istihdamda karşılaşacakları zorluklar neticesinde pek çok eski hükümlü tekrar suç işleme yoluna başvurabilmektedir. Nedenleri sorgulandığında araştırmalar göstermektedir ki çoğunlukla verilen cevap toplumdan dışlanmışlık hissi ve işsizliktir. Bu bağlamda uygulanan kamu politikalarının yasal gelişimleri incelenecek ve elde edilen verilerle bir değerlendirme alanı oluşturulmaya çalışılacaktır.

2.1. Kadın Ve Erkek İstihdamı

Sosyolojinin en merkezi kavramlarından biri, toplumsal yapıdaki belirli bir konumda bulunan bir kimseden beklenen davranış kalıpları ya da normları olarak tanımlanan "toplumsal rol"dür (Dahrendorf ve Runciman'dan aktaran Burke, 2010:48).

Cinsiyetlere ilişkin değerlendirmemizde toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla toplumsal cinsiyet rolleri genellikle birlikte yer alır. Örneğin erkeklerin cesur ya da güçlü olduğu şeklindeki kalıp yargılarınız bir adamdan “koruyucu” ya da “işi üstlenen kişi” rolünü yerine getirmesini beklemenize yol açabilir. Bu türden kalıp yargılar ve rol beklentileri her zaman için doğru olmayabilir; hatta bazen kalıp yargılarda gerçeğin zerresi bile bulunmaz. Ancak yine de, ister çocuklar oyun oynarken (“Kız gibi vuruyorsun!”) ister iş yerlerinde kadınların yaşadığı ayrımcılık ya da erkekler üzerindeki “başarılı olmak” baskısında olsun, günlük yaşamımızda her an kalıp yargılarla karşılaşırız (Morris, 2002:655).

Kadının doğası ve cinsiyetçi sosyalleşme süreci kadın ve erkeğe dayatılan toplumsal rollerde ev içi işler ve çocuk bakımı sorumluluklarının kadına, ev dışı sorumlulukların erkeğe yüklenmesini desteklemektedir. Kadının ev işlerinde büyük oranda sorumlu olması ev işlerinin kadının asli görevi olduğu yönünde sosyalleşmeleri ve kadınların bu rollerini içselleştirmeleri ile ilintilidir (Ersöz, 1999:17). 1982 yılında Kağıtçıbaşı'nın yaptığı bir araştırmanın bulguları, kadınların eşlerine daha bağlı ve ikincil bir konumda oldukları ve haliyle de aradaki ilişkiye daha fazla değer verdikleri yönündedir. Diğer bir yorum ise, örneğin feminist kuramın savunduğu gibi erkeklerin bireyciliğine karşılık kadınların daha güçlü bir bağlantı kurma gereksinimi duyduğunu vurgulamak olabilir (Chodorow'dan aktaran Kağıtçıbaşı, 1998:148).

Türkiye’de ücretli kadın emeğine ilişkin pratikler, dünyanın çoğu yeriyle benzerdir bu benzerlik şaşırtıcı değildir. Çünkü kapitalist piyasanın işleyişini ve emek sürecinin devamlılığını sağlayan motifler, hemen her yerde aynıdır. Bu süreklilik için esas olan, ucuza çalışan, baş eğen, parçalanmış dolayısıyla örgütlenememiş, kolayca piyasa dışına atılabilen ve istendiğinde geri çağrılabilen emekçi kesimlerin varlığıdır. Kadınlar, aile ve devlet gibi ataerkil kurumların kendilerine yüklediği sorumluluklar ve tüm toplumca kendilerine atfedilen değerler nedeniyle bu gereksinime en çok cevap verilen kesimlerdir. Kadınların kapitalist piyasada ve emek sürecindeki ikincil konumları, onların yeniden üretici rollerinin, ataerkil ideolojinin ve sermayenin zorunlu koşullarının bir bileşkesi olarak ortaya çıkar (Ecevit, 1998:284). Düşük bir işgücü katılım oranı, çalışan kadınların sayısının az olduğu anlamına gelmez kesinlikle. Tersine bu oran, kadınların çalışmasının ücretlendirilmediğini gösterir. Ağırlıkla nakit ödeme

yapılan ekonominin dışında, yani evde, çocuk yetiştirmede veya geçimlik tarımda ya da ürünü pazarlayan bir koca ya da baba hesabına çalışırlar (Connell, 1998:32).

İstihdamdaki yatay ve dikey toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, gelirden belirgin toplumsal cinsiyet farklılıklarına ve kadınların yoksulluk karşısında daha fazla kırılganlaşmalarına katkıda bulunmaktadır (Bilton ve diğerleri, 2009:156).

T. C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü (ASAGEM) 2010 yılında “Sosyal Yardım Algısı ve Yoksulluk Kültürü” başlıklı bir araştırma gerçekleştirmiştir ve son derece çarpıcı veriler ortaya koymuştur (Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2015:89). Yardım alan bireyler ağırlıklı olarak 36-45 yaş grubudur ve yardım alanların %62,7’si kadın, %37,3’ü erkektir.

Kadınların işsizlik oranı erkeklerden daha fazladır. 2004 yılında kadınlarda işsizlik oranı %11 iken 2012 yılında %10,8 olmuştur. 2004 yılında erkeklerde %10,8 olan işsizlik oranı 2012 yılında %8,5’e düşmüştür. 2009 yılında yoksulluk oranı kadınlarda %19, erkeklerde %17’dir (Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2015:90). İstihdam edilen kadınlarda ise kadınların yaklaşık olarak %58’i sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir. Bu oran erkeklerde %38’dir.

Eğitilmiş kadınlar, yönetici kadınlar, siyasette kadınlar, kendi işlerini kuran kadınlar düşünüldüğünde, kadınlar erkeklere göre yine azınlıktadırlar. Kadınların ikincil konumlarını; ailevi, sosyal, kültürel, iktisadi, siyasi, bilimsel, endüstriyel vb. pek çok noktada gözlemleyebilmek mümkündür (Çimen, 2008:328).

Kadınların erkeklere küresel düzeyde tabi kılınmasının sonucunda erkeklere boyun eğen, onların çıkar ve arzularına hizmet eden kadın profilleri olduğu gibi bunların karşısında direnen, boyun eğmeyen kadınlar da vardır. Bunlar, toplumsal cinsiyetteki değişim dinamiklerine ait parçalardır. Direnen kadınlar da günlük yaşamda pek çok etikete maruz kalarak hoş karşılanmamaktadır. Özellikle iş yaşamında sivri olan bazı kadın profillerine bakacak olursak durum şu şekildedir:

Michelle Ryan ve meslektaşları, İngiltere’deki en tepedeki yüz şirketin hisse fiyatı performansına, kadın ve erkek yönetim kurulu üyelerinin atanmasında önce ve sonra baktığında tuhaf bir örüntü fark ediyor (Fine, 2011:84). Pozisyona bir erkek atanmadan

önce şirket performansı son derece istikrarlı iken bir kadın atanmadan önce düşük bir performans dönemi söz konusu olmaktadır. Yani kadınlar daha riskli işlere atanarak adeta çıkmaz bir yola sürüklenmektedir.

Erkekler kadınlara yönelik meslekleri seçtiğinde de genellikle kendilerine daha iyi bir ödeme yapılmaktadır. Bir bakıma kadınsı meslekler için daha yetkin algılanarak, sözde daha meşru, prestijli konumlara itiliyorlardı (Fine, 2011:85).

Kadınlar iş yerlerinde eyleme yönelik davranırlarsa toplumsal beceri bağlamında yetersiz oldukları düşünülmektedir. Ve yine de kadınlar güven, hırs ve rekabetçilik göstermezlerse, değerlendirmeyi yapanlar toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını boşlukları doldurmak için kullanabiliyor ve onun bu önemli özelliklere sahip olmadığını varsayabiliyor (Fine, 2011:79). Yani yetkin ama soğuk olmak da durumu kurtaramamaktadır.

Maureen Dowd'un New York Times'da yazdığı üzere, Hillary başkan Bush'a öfkeli ve ciddi konuşmazsa korkak bir küçük kız olarak algılanmakta, konuşursa da cadı ve hırçın olarak tanımlanmaktadır. Victoria Brescoll ve Eric Uhlmann'ın öfke konusunda söyledikleri de bu durumu doğrular şekildedir. Onlara göre bir erkek öfkesini belli ederse statüsü artmakta ama eğer bir kadın öfkesini belli ederse bu durum onun kötü algılanmasına yol açabilmektedir.

Rutgers Üniversitesi psikologu Laurie Rudman ve meslektaşları yakın zamanda insanların bilhassa agresif, hükmeden ve korkutan statü yükseltme davranışlarına kadın profesyonellerde itiraz ettiğini buldu (Fine, 2011:79). Mesela bir araştırmada öğrenciler İngilizce Profesörlüğü'ne terfi için başvuran iki adayı değerlendirmektedir ve adaylardan biri kadın diğeri erkektir. Emily ve Edward isimli iki aday da acımasız birer edebiyat eleştirmeni olduklarını belirtmişlerdir ve bu durum karşısında Edward daha işe alınabilir olarak değerlendirilmiştir. Acımasız olmak bir dışıye yakıştırılmamıştır, Edward daha çok sevilmiştir.

Norton ve meslektaşları da bir inşaat şirketine yönetici almak için iki aday oluşturmuştur. Adaylardan kadın olan endüstri alanında daha deneyimli, erkek olan ise eğitim açısından daha yetkin bir konumdaydı. Cinsiyetten bahsedilmediğinde araştırmaya katılanların %76'sı erkek adayı yani daha iyi bir eğitim sahibi olmayı tercih

etti. Cinsiyet açıklandığında da katılımcıların dörtte üçü yine eğitilmiş olmayı daha değerli buldu. Şu halde daha iyi eğitim alan kadın daha deneyimli bir erkekten avantajlı olacaktır diye beklenirken katılımcılar bu tabloda %43 oranında kadını tercih ettiler. Nedeni sorulduğunda ise neredeyse hiçbir katılımcı cinsiyeti karar faktörü olarak belirtmez ancak ortaya çıkan sonuç başvuran erkek eğitim açısından avantajlı ise eğitimin öne çıkarıldığı tersi durumda da yine erkeğin avantajlı olduğu şeklindedir.

Yale Üniversitesi'nin benzer bir araştırmasında öğrenciler komiserlik için başvuran kadın ve erkek iki adayı değerlendirdiler. Biri Michael diğeri ise Michelle olan adaylardan biri iyi eğitilmiş, medya uzmanı, ailesine bağlı, çok fazla sokak deneyimi olmayan ve çalıştığı yerde pek sevilmeyen biri iken diğeri aday sokak deneyimi oldukça fazla olan, eğitimi parlak olmayan ve çalışanlarıyla çok iyi geçinen biriydi. Öğrenciler önemli olan kriterleri eğitilmiş olmak ve her kriterin komiserin başarısındaki rolüne etkisi bağlamında değerlendirdiler. Michael'i değerlendiren katılımcılar bu nitelikleri o taşıdığı sürece eğitilmiş, medya uzmanı, aile babası olmanın önemini vurguladı ama bu özelliklere sahip olmadığında onları önemsiz gördü. Michelle için kriterlerde böyle yardımcı bir değişiklik gerçekleşmedi (Fine, 2011:81). Yani iş için doğru kriterler belirlenirken olay iş için doğru kişiyi seçmeye kaymıştır.

Yaklaşık 2500 iş yeri etkileşimini kaydeden ve analiz eden Janet Holmes'un çalışmasını tartışan Deborah Cameron, uluslar arası bir şirkette ekip lideri olan Clara'nın tipik eril liderlik tarzına başvurduğunu gösteriyor. Sağlam, ani ve doğrudan (Fine, 2011:83). Ekip, Clara'nın verdiği emirlerle başa çıkmak adına ona "Kraliçe Clara" şeklinde bir lakap takmıştır ve bu durum aynı pozisyonda bir erkek olsaydı da her şey aynı şekilde olurdu sorusunu akla getirmiştir. Cameron'un da ifade ettiği gibi pek çok insan kadın liderlerin otoritelerini kabul etmekte zorlanmaktadır ve bu örnekte de Clara'ya kraliçe diyerek onun yönetim tarzını kabul edilebilir hale getirmeye çalışmaktadırlar.

Bir iş yerinde kadın ve erkeği farklı pozisyonlara almak konusunda eğitim ve vasıftan bahsedildiğinde, aynı eğitime ve vasa sahip bir kadın ve erkeği farklı yerlere yerleştirmek bu konuların birer bahane olduğunun göstergesidir. Otomobiller için yedek parça üreten bir fabrikada, aynı meslek lisesinin elektrik bölümünden aynı dönemde mezun olmuş genç kadın ve erkeklerin farklı statülü işlerde istihdam edilmesi nasıl açıklanabilir? Kadınları montaj operatörü olarak çalıştırırken, erkek meslektaşlarına

daha yüksek statülü ve yüksek ücretli işler vermenin mantığı nedir? Eğitim objektif bir kriter olduğu için, kadın ve erkek işleri arasındaki farklar bununla açıklanmaya ve böylece cinsler arası sübjektif bir ayrımcılık yapılmadığı gösterilmeye çalışılmaktadır. Ancak eğitimle yapılan iş ve bu işin gerektirdiği vasıf arasındaki ilişkinin sağlam bir temele dayanmadığını yukarıdaki örnek göstermektedir (Ecevit, 1998:282).

Tüm bu verilerden hareketle kadın-erkek istihdamına yönelik ayrımlarının dünyanın pek çok yerinde söz konusu olduğunu söylemek mümkün olsa da TÜİK'in bu konuda bazı veriler ortaya koymuştur. TÜİK'in (2013b) İstatistiklerde Kadın 2012 raporu Türkiye'de kadın ve kadın istihdamına dair bir hayli zengin veri sunmaktadır (Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2015:89). Rapora göre kadın istihdam oranları 2011 yılında %77,3 ile en yüksek şekilde İzlanda'da iken %27,8 ile en düşük oranda Türkiye'dedir.

İstihdam artış hızının iş gücünün tamamını istihdam edecek düzeye ulaşamamış olması, buna paralel olarak iyi bir iş bulma ihtimalinin pek yüksek olmaması ve ücretlerin düşüklüğü kadınlar açısından iş arama sürecini caydırıcı hale getirmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014:194). Böylelikle de Türkiye'de kadın istihdamı düşük oranlarda seyretmektedir.

Erkekler kendi ihtiyaçları, yetenek ve tercihleri doğrultusunda piyasada serbestçe varlıklarını sürdürürken, kadınlar sadece piyasa dışına itilmekle kalmayıp, kendi çıkarlarını gözetecek kararlar almaktan dahi aciz oldukları düşünülmektedir (Çimen, 2008:345). Piyasada işlerin kadın işi-erkek işi şeklinde bir ayrım göstermesi, yüksek statülü yerlere kadınların alınmayışı durumları karşısında kadınlar sosyal güvencesi olmayan, düşük ücretli alanlarda çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Kadınlar iş piyasasında türlü ayrımcılıklar karşılaşmaktadır. Bunları sıralarsak; ucuz ve kolay emek gücü olarak görülmekte, ayrımcı işe alma politikaları ile karşılaşma, erkeklerin aldıkları ücretlerin yarısı ya dörtte üçü gibi bir miktar ücret alma, kolay vazgeçilebilen-güvenceden yoksun şekilde değerlendirilme, sendikalar tarafından yeterince temsil edilemeyen ya da sendikaların güçsüz kaldığı, kendi seçtikleri işleri değil, onlar için seçilen işleri yapan kişiler olmaları şeklindedir. İş gücü piyasasında kadınların alınması uygun olan sektörler, işkolları ve meslekler önceden belirlenmiş ve ilgili normlar saptanmıştır. Sanayi sektörü özelinde bu ayrışma, sektörler arası eşitsiz

dağılımı ve bazı sektörlerde yoğunlaşmayı getirir. Bu sektörler emek yoğun, ekonomik dalgalanmalardan daha çabuk etkilenen, düşük ücret ödenen, vasıfsız işçi kullanımına dayanan sektörlerdir (Ecevit, 1998:268). İşe güçlkle alınan kadın ayrımcılığa dair bir diğer aşamaya geçer. Burada da, zor çalışma koşulları, kontrol altında tutulma, kolay yükselebilecek pozisyonlara yerleştirilmeme gibi ayrımlarla karşılaşır.

Toplumsal cinsiyet ayrışması bir meslek veya iş içinde bir defa kristalleştikten sonra işler cinsiyete göre sınıflanıp tanımlanmakta, bundan sonra piyasa üzerinde kuvvetli bir normatif baskı oluşturmakta, arz ve ücret koşulları değişse bile, kadınların erkeklerin yerini almasına karşı konulmaktaydı. Toplumsal cinsiyete göre sınıflama, işe alma süreçlerini normatif olarak etkilemekte, kadın ve erkeklerin bir işi yapabilmek için yetenekli olup olmadıklarına bakılmaktan çok, onlar için uygunluğu veya uygun olmaması vurgulanmaktaydı. Uygunluk, aynı zamanda dedikodu ve alaya alma gibi mekanizmalarla da desteklenmekteydi. Meslekler teknik gerekçelerle değil, kadına ve erkeğe uygunluk nosyonlarıyla ayrışmakta ve meslek yapısını oluşturmaktaydı. Belli mesleklerin veya işlerin toplumsal cinsiyet etiketlemesi ne kadar kuvvetli ise, bu oranda mesleksen kimlikler ile cinsiyet kimlikleri birbirinin içine girmektedir (Ecevit, 1998:270-271). Bu mevcut değerler de nesilden nesile taşınmaktadır.

Ataerkil ailenin ve sömürü düzeninin birlikte bulunduğu toplumlarda, kadınlar ezilişin en ağırına katlanmak zorunda kalmışlardır. Hititlerde, bir kadın, erkeğin aldığı ücretin ancak yarısını alıyordu. Ortaçağlar boyunca batı toplumlarında, kadının ücret alma ve mülkünü koruma yetkisi bile yoktu. Ucuz el emeğine gereksinme duyan endüstriyel düzenin gelişmeye başlaması, kadın ve çocukları çok daha kötü duruma düşürdü. Bugün, batı ülkelerinin kadını, kuşkusuz ki XIX. yy.'ın fabrika işçisi değil. Fakat ücret ve iş eşitsizlikleri bu toplumlarda hala etkisini sürdürüyor (Alkan, 1981:64).

Sanayi kuruluşlarının ilk zamanlarında kadınlar buralarda daha aktifti çünkü sanayi dalları daha beceri gerektiren şekildeydi. Ancak giderek metal, ağaç, deri malzemelere geçildikçe sanayi kolları da kadınlara kapanmaya başlamıştır. Osmanlı'da ise meslek ve zanaat sahipleri için önemli kuruluşlar olan loncalarda erkekler çalışıyor ve kadınlara izin verilmiyordu. Avrupalı kadınlar ise ancak evlendikleri erkeğe yardım amaçlı orada bulunabiliyordu.

Resmi istatistiklere göre, Türkiye'deki yetişkin her 10 kadından yalnızca 3'ü, erkeklerden ise 7'si ev dışındaki çalışma yaşamına katılmaktadır (İlkkaracan, 1998:285). Türkiye Birleşmiş Milletler'in geliştirdiği cinsiyete dayalı iktisadi-siyasi-mesleki katılım ölçütü bazında, 1992-1994 yıllarındaki bir araştırmada 116 ülke arasında 98. sırada yer almıştır. Eşitsizlikler eşit işe eşit ücret verilmemesi yanında, belki de ondan çok daha önemli ölçüde kadınların daha düşük konumlu işlere yığılması biçimini almaktadır: Kadınlar daha çok "kadın meslekleri" sayılan -öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik vb.- işlerde çalışmakta, aynı mesleklere girseler bile mesleklerin alt kademelerinde yığılmakta, üst kademelere çıkamamakta, özellikle karar alma, yönetim, siyasi ve iktisadi mücadeleye katılmanın gerçekleştirildiği, her çeşit yasanın yapıldığı, uygulandığı, uygulamanın denetlendiği kurumlar ve kademeler –sendikalar, siyasi partiler temsili meclisler vb.- içinde son derece sınırlı biçimde yer alabilmektedirler. Bunun sonucunda, toplumun ilerlemeye açık ve ilerlemelerin gerçekleştirildiği bütün alanlarında kadınlar fiilen pek az önemli, yani birincil veya eşit değil ikincil bir role ve konuma sahip olabilmektedirler. Bu konumun sürekli beslenmesiyle de kadınlar "**rekabet etmeyen/edemeyen grup**" olarak kalmaktadırlar. Rekabet etmeyen grupların var olduğu durumda artık rekabetçi olmayan işgücü piyasaları vardır ve bu piyasalar rekabet edebilen ve rekabet edemeyen grupları ayrı ayrı barındırır. Bu nedenle, işgücü piyasaları "bölünmüş, kademeleşmiş, hiyerarşikleşmiş" piyasalardır. İşgücü piyasalarında ayrımcılık belli grupların belli piyasalara mahkûm olmaları sonucunda ortaya çıkar (Arat, 1995:177).

2000 yılında gerçekleştirilen kadının sosyal hayata katılımı ve siyasal mobilizasyonuna yönelik bir araştırmada, araştırma kapsamındaki kadınlardan Türkiye'nin en önemli üç sorununu belirtmeleri istenmiştir. Açık uçlu olan bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde kadınların öncelikle, hayat pahalılığı, enflasyon, işsizlik, deprem gibi "etkileri günlük yaşama doğrudan yansıyan", doğrudan hissedilen sorunları belirttikleri görülmüştür (Kadın Sosyal Hayatını Araştırma ve İnceleme Derneği, 2000:88). Hayat pahalılığı, işsizlik gibi yaşam koşullarını ağırlaştırılan sorunların yanında hak ve özgürlükler konusunun daha az akla gelmesi şaşırtıcı olmadığı gibi, beklenebilecek de bir durumdur. Kaldı ki eğitim, meslek edinme, iş bulma olanakları açısından erkeklere göre daha az şanslı oluşları, ekonomik bağımlılıkları, evle ilişkili yükümlülükleri dikkate alındığında; başta çalışmayanlar olmak üzere kadınların hayat pahalılığı, işsizlik

gibi sorunlardan erkeklere göre daha fazla etkilendiklerini söylemek yanlış olmayacaktır (Kadın Sosyal Hayatını Araştırma ve İnceleme Derneği, 2000:89).

Kadının sosyal hayata katılımı ve siyasi mobilizasyonu araştırmasında kadınlara Türkiye’de en çok kimin ezildiği sorulmuş ve kadınlardan gelen ağırlıklı cevap “ekonomik açıdan ezilenler” ve peşi sıra olarak da “kadınlar” şeklindedir. Yüzde 14’lük kesim, “kadın” olmayı başlı başına bir ezilme nedeni olarak görmektedir (Kadın Sosyal Hayatını Araştırma ve İnceleme Derneği, 2000:93).

Türkiye’de kadınların ezilip ezilmediği sorulduğunda hemen hemen tüm kadınların, “kadının ezildiği” konusunda birleştiği görülmüştür. Aynı soru erkekler için tekrarlandığında ancak %36’lık bir kesim, erkeğin de ezildiğini belirtmiştir (Kadın Sosyal Hayatını Araştırma ve İnceleme Derneği, 2000:93). Ev kadınları ve düşük geliri olanların daha çok ezilen grupta yer aldığını belirten araştırma sonuçlarında, ev kadını olmaktan memnun olanların çoğu da ileride kendi kızlarının çalışmasını istemektedir.

Araştırma kapsamına giren kadınlara, kadın haklarını savunan kişi ya da kuruluşların bulunup bulunmadığı da sorulmuştur. Kadınların %68’i, başta çeşitli kadın dernekleri olmak üzere kadın haklarını savunan kişi ya da kuruluşların bulunduğunu belirtmekle birlikte çoğu belirli bir dernek ya da kişi adı verememiştir. Yüzde 14’lük kesim, kadın haklarını savunan kişi ya da kuruluş olmadığını belirtirken, kadınların yüzde 18’i de bu konuda herhangi bir fikre sahip olmadığını söylemiştir (Kadın Sosyal Hayatını Araştırma ve İnceleme Derneği, 2000:99). Burada da görüldüğü üzere kadınlar haklarının farkında değillerdir. Eğitimli olanlar bir parça daha bilinçli iken yine de hakkını arayanların sayısı azdır.

Pek çok kadın avantajlı olduğu noktaları, karakterlerini geliştirme, eğitimlerine ya da ayrıcalıklı konumlarına paralel olarak elde edebilmiştir. Ayrıcalık durumlar, kadınlara çok büyük saygı duyuluyormuş imajı vermektedirler. Özel haklar ve bağışlıklar, bir takım yükümlülüklerin dışında tutulma, lüks imkânları vb. gibi. Bu noktada bir parça idealizm olduğu söylenebilir ama bu idealizm önünde sonunda hep erkeklerin yararına olan ve erkekler tarafından konulmuş bir ideali dile getirmektedir. George Sand, “Kadınların erdemi, erkeklerin güzel bir buluşudur” demekle bunu çok etkili bir biçimde belirtmiştir (Yörükan, 2000:100). Kadın nesnesi, kadınların politika, eğitim

akımlarındaki yaşamlarına nasıl etki ediyor? Problemin özü, kişisel ya da politik alanda yeni yollar düşünüp bizler ve diğerleri şeklinde ayırım yapmada nasıldır (Tamboukou, 2003:178)?

Sylvia Walby'nin araştırması, kadının ve erkeğin toplumdaki konumlanması, söz konusu ayrımları kapsamında ataerkil sistemi değerlendirdiği söyleminin başlığı altında yer alan 6 kategori şeklinde yer almıştır. Bu kategoriler; ev içi alandaki kadın-erkek ayrımı, kadının ev dışı alandaki çalışma yaşamı, ataerkil devlet düzeni, erkek şiddeti, cinselliğin ataerkilliği ve kurumlardaki ataerkil yapı ve sosyal pratikler şeklindedir. Walby'e göre bütün bu faktörler hep birlikte erkeklerin kadınlar üzerinde tahakküm kurduğu, onları baskı altına aldığı ve sömürdüğü bir sosyal yapılar ve pratikler sistemi olan ataerkillik sistemini meydana getirmektedir (Can, 2013, s. 205).

Walby'nin ataerkillik kuramı, çağdaş toplumdaki dişilikler ve erilliklerin hızla yayılmasına dair az şey söylese de Bob Connell kendi toplumsal cinsiyet kuramında bu hızlı yayılışı önemli bir konuma getirmiştir. Connell'a göre insanoğlu insan bedenlerinin cinsel ve yeniden üretimleri ile ilgili yorumlar yaparak bunu yaparken de çeşitli erillik ve dişillikler üretirler ve üretimlerini sosyal kurumlara yerleştirirler. Sosyal pratikleriyle insanlar, bu yorumları destekler ya da onlara meydan okurlar (Bilton ve diğerleri, 2009:139). Toplumsal cinsiyet düzeni, içerdiği kadınlık ve erkeklik tanımları ile tarihsel bir iktidar ilişki kalıbını gösterir. Bu düzene ait dört önemli unsur yer almaktadır:

1. Emek: ev işi, çocuk bakımı ve ücretli iş örgütlenmesi
2. İktidar: erkek ve otorite ilişkisi, devletin ve iş yaşamının iktidar yapıları, şiddet unsurları, cinselliği düzenleme mekanizmaları ve ev içi otorite
3. Cathexis: duygusal ilişki kalıplarının nasıl olacağı
4. Simgencilik: iletişimde kullanılan simgeler

Connell bu unsurların her birinin toplumdan topluma değişebileceğini savunmuştur. Toplumsal cinsiyet düzeni, toplumda erkekler ve kadınlar üzerinde güçlü bir etki uygular, fakat bu asla sabit ya da değişmez değildir. Toplumsal cinsiyet düzeni yapıları pratik ve insanların yaptığı şeyler tarafından devam ettirilir ve herhangi bir anda sosyal

pratik, toplumsal cinsiyet düzenini ya onaylar ya da değişme yönüne itebilir. Değişim, sosyal çıkarların oluşturulmasıyla ortaya çıkabilir (Bilton ve diğerleri, 2009:139). Örneğin Walby'nin de çalışmasında yer verdiği gibi, gelişmiş kapitalizm, kadın emeğinin özgürleşmesi ve kadın özgürlüğü için feminist kampanyaların düzenlemesi gibi değişimler kadın açısından olumlu yönde rol oynasa da, kamusal ataerkillikte kadınların kamusal alanlara erişimleri söz konusu olmuş fakat bu olanaklar bazı dezavantajları da getirmiştir. Babaların ve kocalarının kontrolleri azalmış fakat bu kez de, istihdam edilmedeki kalıp yargılar, eşitsiz ücret yapıları ve pornografi gibi uygulamalarla kadınların kontrolleri toplumda kolektif olarak yapılmaya başlanmıştır. Öte yandan erkekler kamusal ataerkillikten, sistematik biçimde yüksek ücretler alarak yararlanmışlar ve kamusal ataerkillik, kadınların belirli alanlarda yığılmasından ziyade, her yerde olmalarını sağlayarak baskı altına alınmalarını kolaylaştırmıştır.

Eşitsizlik, tarihin bütün dönemlerinde görülmüş bir olgudur. Fakat eski bir olgu olması, onu hoş görmemiz için yeterli bir neden değildir. Özellikle çağımızda. Özellikle, eşitsizlik insanın alın terinin karşılığını görmesinde veya görememesinde ortaya çıkan bir olguysa (Alkan, 1981:67). Toplumsal yapıda var olan değer sistemi kadına geleneksel bazı roller atfetmiştir. Bunlar; bunlar her türlü güçlüğü boyun eğmesi, eşinin ve çocuklarının bakımından sorumlu olması, kariyeri söz konusu olduğunda bu durumun eşinin kariyerinden sonra yani ikincil bir şekilde değerlendirilmesi, önemli kararlar söz konusu olduğunda eşinin yetkisinin ondan fazla oluşu gibi bazı örneklerle sıralanabilir. Türkiye'de ve dünyada ev işlerinden kadınların sorumlu tutulması, erkeğin kadınlara göre genellikle ev dışında çalışması, kadının ise daha çok özel alanda yerini alması bu durumun nedenleri arasında sayılabilir (Meder, 2005:71).

Kadınlar her an erkeklerin kontrolü altındadırlar; her kadın genelde en azından bir erkeğin koruması ve kontrolü altındadır. Bu durum da aralarında eşitsiz bir güç ilişkisi yaratmaktadır. Kadının tüm hareketleri o erkek ve onun üstünde olarak da tüm ataerkil sistem tarafından denetlenmekte ve sınırlanmaktadır. Böylece de erkekler; kadınlara, çocuklara, alt statüde yer alan insanlara karşı bir hareket serbestliği hakkını kendilerinde bulur hale gelirler. Medeni Kanun'a göre kadınlar çalışma ve meslek edinme özgürlüğüne sahiplerdir. Eski MK 159. madde Anayasa Mahkemesi tarafından 1990 yılında iptal edilmiştir. 1992 yılında gerekçesi yayınlanmış ve gerekçede eşitlik ilkesine

aykırılık vurgulanmıştır. Ancak Yeni MK 192. maddede huzur ve yarar gibi hukuki olmayan bir kavram getirilmiş ve ‘meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur’ denmiştir. Bu kadın aleyhine işleyecek bir hükümdür (Tuskan, 2007:564). Kadına çalışma şansı verilse de “evlilik huzuru ve yararı” gibi bir durum karşısında kadın aksayan her hangi bir durum karşısında kariyeri yerine evde çalışmayı seçebilmektedir. Yani sistem, erkeğin karşısında kadını yasalar doğrultusunda bağlamaktadır ve ev içinde düzen aksadığında çalışan kadın mı olmalı erkek mi sorusunun cevabı mevcut ataerkil düzen içerisinde çoğunlukla erkeğin olduğu şeklindedir.

İstihdam alanı içerisinde kadın ve erkeğin konumlanması, aralarında eşitsizliğin var olup olmadığı, işe kabul edilmeleri, işten çıkarılmaları gibi konular araştırma sorunsalımızın ilk ayağını oluşturmaktadır ve soru formumuzda buna yönelik sorulara yer verilmiştir.

2.2. Eski Hükümlü Etiketini Taşımanın Etkileri

Eski hükümlülerin cezalarını tamamlayıp ceza evinden çıkmaları ve toplumsal hayata katılmaları, beraberinde bazı sorunlar da getirmektedir. Bir iş yeri sahibi olması veya barınacak bir yeri bulunması, eski hükümlünün mutlaka rehabilite edileceği anlamına gelmiyorsa da, bunlardan birinin olmaması halinde kişinin toplumla uyumlu bir hayat sürdürebilme şansı önemli ölçüde azalmaktadır (Şahin’den aktaran Aytaç, 2011:250).

İşverenler bu kişilerin yeniden suç işleyebileceği düşüncesiyle tedirginlik yaşayacak, işe alınsalar dahi iş arkadaşları, amirleri tarafından dışlanma ihtimalleri yüksek olacak ve potansiyel suçlu olarak algılanacaklardır. Böylelikle de toplumda ötekileştirilen bir konumları olacaktır.

Ötekilerin ihtiyaçlarının karşılanmadan kalması ancak ve ancak ihmal edilen “ötekilerin” hep birlikte yükümlülükler evreninin dışına atılması ya da en azından, yükümlülükler evreni içindeki mevcudiyetlerinin kuşkulu olduğu ya da “hak edilmediği”nin gösterilmesi halinde, başarısızlığımız olarak hissedilmeyecek ve onu açıklama yönünde içten gelen dürtü ağırlığını büyük oranda yitirecektir. Böylesi bir durum hiç de hoş değildir. “Ötekileri” görece insan altı bir duruma sokarak ve ardından

talihsizliklerini “insan gibi” davranamayışlarına bağlayarak bu durum yaratılmıştır. Buradan söz konusu ötekilere, başarısızlıklarının iflah olmazlığı ve onları tekrar insan içine sokmak için yapılacak hiçbir şey olmayışı yüzünden, insan gözüyle bakılamayacağı kararına yalnızca bir adım kalmıştır. Onlar, örneğin, bizatihi bu düzene ayak uyduramayacakları için ilelebet “yerli” ahlak düzenine uyum gösteremeyen “yabancı bir ırk” olarak kalacaktır (Bauman, 2010:157-158). Sahip oldukları etiket/damga, hükümlülerin ceza evi süreçleri bitse de yaşamlarını etkilemeye devam edecektir.

Damgalama teorisyenleri kişinin ilk olarak neden suç işlediğiyle değil, toplumun suça karşı gösterdiği tepkiyle ilgilenirler. Sembolik etkileşim olarak adlandırılan bu durumu ilk olarak Horton **Cooley** (1902) ve George Herbert **Mead** (1934) ortaya atmıştır. **Mead**, kişilerin kendilerine ait bilgiyi çoğu zaman sosyal etkileşimler sonucunda edindiklerini belirtmiştir. George Herbert Mead, nesnel dünyanın gerçekliğini ve onun insanoğlunun gelişimindeki rolünü kabul etmiş, fakat aynı zamanda bu nesnel dünyanın içinde yer alan insanın öznel yorumuna da yer vermiştir (Poloma, 2012:233). **Cooley**'e göre ise, “bireyler, adeta bir aynaya bakıyor gibi kendilerini diğer insanlardan kendilerine yansıyan bilgilerle anlayabilir ve algılayabilirler. Dolayısıyla bireyler, diğer insanların kendileri hakkında ne düşündüğünden hareketle kendilerinin nasıl insanlar olduklarını hayal ederler (Dolu'dan aktaran Demirbaş, 2012:173).

Frank Tannenbaum ise damgalamayı, klasik damgalama bakışı denilen şekilde suça uygulayan ilk bilim adamıdır. **Tannenbaum**, “aslında suçluların diğer insanlardan belirgin bir farkının bulunmadığını iddia etmiş, ancak kişinin genel olarak bütün davranışları içinden sadece suçlu olanların çekilip ayıklanarak halkın dikkatine sunulması ile kişiye bakışın değiştiğini iddia etmiş ve bu durumu da kötülüğün dramatize edilmesi (*dramatization of evil*) kavramı ile ifade etmiştir (Demirbaş, 2012:173). Yani Tannenbaum bu süreci kişi açısından sonuçları bağlamında değerlendirmiştir. Ona göre, kişiyi suçlu yapma süreci etiketleyip, dışlayıp, yaptığı davranış konusunda onu bilinçlendirmek, onun şikâyet edilen özelliklerini pekiştirmek şeklinde işlemektedir. Yani kişinin davranışı başkaları tarafından değerlendirilmekte, etiketlenmektedir (Reid'den aktaran İçli, 2007:127).

Etiketleme sonrası mesele ne yaptıklarından çıkar, ne oldukları-kim oldukları durumuna gelir. Muhtemelen suçlu kişi, yaşı, ırkı, cinsiyeti, sosyal sınıfı ile ilgili bir tanıma maruz kalacaktır (Akers, 2000:122). Kişi toplumdaki konumunu, işini kaybettiği gibi toplumdaki da soyutlanmaktadır (Yücel, 2004:30). Kişinin aldığı etiketler onun yaşamına etki ederek belki de suçlu davranışı tekrarlamasına yol açacaktır. Etiket ters bir etki de yaratabilmektedir.

Etiketleme teorisi, toplumda daha az güce sahip kişilerin sınıfı, etnik kökeni gibi sosyal karakterleri ile ilgili farklı etiketleri kontrol ajanları aracılığıyla kişilere yakıştırmaktan yola çıkar. Kişi etiketlenip yeni bir kimlik kazanır. Halk kişiye koyduğu etiketle o kişinin artık tutarsız, güvenilmez biri olduğunu düşünür ve kariyeri de suçlu kariyeri olarak görülür.

Etiketleme teorisyenleri, suçun nasıl sosyal etkileşimin bir ürünü olduğunu göstermeye çalışmışlardır. Kısaca, kişinin suçlu olarak etiketlenmesi uygulamasının iki sonucu ortaya çıkar: 1- Bu etiket, sapmışın yasal dünya ile temasını etkin bir şekilde kısıtlar, böylece yasalara uymayan çevrelerle temas sıklaşır ve yasal olmayan seçenekler kabul edilir; 2- Sapmışa yansıtılan algı onun kendi kavramlaştırmasını değiştirebilir böylece kişiler bu süreç sonunda kendilerini suçlu olarak görmeye ve öyle davranmaya başlayabilirler (İçli, 2013:201).

Etiketleme teorisyenleri, bireylere atfedilen etiketlerin onlar için negatif olduğunu ve kullanıldığı kişiye zarar verdiğini savunurlar.

Teorisyenler, etiketlerin sosyal olarak onaylanmayan davranışta bulunan kişilerin değersiz olarak gösterilmesi bağlamında etkili olduğunu ve artık yapılan şeyin neredeyse başkalarının o şeye yönelik tepkilerinden daha önemsiz bir konuma geldiğini söylerler. Bireyler, bir defa sapmış kişiler olarak gösterildiğinde artık onlara farklı bir gözle bakılır. Sapmışın kişisel karakteristiklerinin ayırt edilmesinden sonra etiketleyenler tarafından bu kişiye tümüyle yeni bir kişisel kimlik verilir (Reid'den aktaran İçli, 2007:128).

Howard S. Becker'a göre, suçlu ve suçlu olmayan arasındaki yegâne farklılık ilk grubun suçlu olarak etiketlenmiş olmasıdır. Sapma kişinin katıldığı davranışının niteliği değil, kuralların başkaları tarafından bu şekilde uygulanmasının sonucudur. Sapmış kişi

etiketin başarılı bir şekilde uygulandığı kişidir. Sapmış davranış da bu etiketlenmiş kişinin davranışdır (İçli, 2007:128). Yani suçlu davranışın anlamı, yayılımı, uygulanması gibi durumlar, sosyal tepkiden etkilenmektedir.

Peki, mevcut sosyal tepki suçlunun kadın-erkek oluşuna göre nasıl şekillenmektedir?

Her toplumda var olan ve kültüre göre belirlenen kalıp yargılar kadın ve erkeklerin kendilerini belirli beklentilere cevap verecek şekilde davranmalarına yol açarak bir baskı yaratırlar. Davranışlar, rollere göre biçimlendiğinden, rol sahibi gerçek kişiler, rollerinin egemen beklentiler sistemine uygunluğuna göre değerlendirilirler. Eşitsizliğin toplumsal kaynağı, bu onay ya da değerlendirme işlemidir denilebilir (Ergil, 2012:111). Toplumsallaşma süreci bu temel üzerine kuruludur. Kadın, yaşadığı sosyalizasyon süreci boyunca, toplumsal cinsiyet rollerine ait kavramlaştırılmaların (annelik, kadınlık, kendini eşine ve çocuklarına adama- erkeklik, aileyi geçindirip koruma) etkisinde kalır. Aile, okul, geniş sosyal çevre ve kitle haberleşme araçları toplumsal cinsiyet rollerini aşılır. Toplumsal cinsiyet rollerinin kazanıldığı en önemli yer ailedir. Kadının eve bağlılık ve annelik, erkek için ev reisliği ve erkek olarak evin diğer üyelerinden “sorumlu” olma anlayışı, aile içinde kazanılır. Yaşam boyu bu roller kendilerine benimsetilir ve roller hatırlatılır (Ecevit’ten aktaran Ersöz, 1999:28-29). Araştırmalarda elde edilen bulgularda genellikle, kadınların ev işlerini yapması, çocuk bakması, eşi ile ilgilenmesinin gerekliliği yüksek oranlara sahip iken, kadınların aile gelirine katkısı, aile ilişkilerini düzenlemesi gibi durumlar düşük oranlara sahiptir. Aileler de kadınlardan evini geçindirebilecek boylu poslu bir erkek seçmesini beklerken erkeklerden iyi eş-anne olabilecek, becerikli bir kadın seçmesini beklemektedirler. Bu bağlamda da kadın-erkek ve suç konusu düşünüldüğünde erkeğe daha kollayıcı, yerine göre saldırgan olması gereken kadına ise bakım veren ve evine, eşine bağlı olması gibi roller atfedildiği için suça adeta bir cinsiyet verilerek suç kavramı erkeğe yakıştırılır hale gelmiştir.

Lombroso’nun yaptığı çalışmalar sonucunda vardığı nokta, kadınların düzen bozma konusunda erkeklerden daha geri planda kaldıkları şeklindedir. Lombroso kadın suçlular ile ilgili kitabını 1895’te yayınlamıştır. 1950’lerde kriminologlar suçta cinsiyet farklılığını sosyalizasyon süreci ile açıklamaya çalışmışlardır. Bu çalışmalarda kız çocukların yumuşak, nazik, hanımefendi, rekabetten uzak ve ev işlerine, yatkın bir

biçimde, erkeklerin sert ve güçlü olmak üzere sosyalize edildiklerini kabul etmişlerdir (Steffensmeier ve Clark'tan aktaran İçli, 2007:330-331).

Erkeğin korku, çaresizlik, üzüntü gibi duygularını belli etmesini yetersizlik olarak gören, kızgınlığın şiddet yolu ile ifade edilmesini erkeğe daha fazla yakıştıran kültürlerde erkek saldırganlığı özendirilir. Saldırganlığın erkeklerde cesaret, güçlü olma, enerji, ataklık anlamına geldiği, erkeğe başarı ve üstünlük sağladığına inanılır. Öte yandan toplum kadın saldırganlığını olumsuz karşılamakta; saldırgan kadınlar düşmanca duygulara sahip ve kavgacı kişiler olarak nitelendirilmektedir (Dölek ve Özdemir, 2004:45).

1970 yıllarında F. Adler ve James Simon'ın çalışmalarında ise kadının sosyal ve ekonomik rolleri ile suçluluk oranı arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Toplumda yer aldıkları 'düşük' pozisyonlar kadınları suçtan uzak tutmaktadır. Bu iki sosyolog kadınların yaşamları erkeklerinkine benzedikçe suç oranlarının artacağına inanmaktadırlar. Sheldon ve Eleanor Glueck 1934 yılında yaptıkları araştırmada, suçlu kadınların geçmişteki olumsuz koşullarının onları suça yönlendirdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Cohen, düşük kadın suçlu oranlarını, kadınların erkeklerden farklı alt kültüre sahip olmaları ve bu alt kültürde uygunsuz davranışların onaylanmaması ile açıklar (İçli, 2007:334).

Kadınların erkeklerden daha az suç işleme nedenlerini açıklayan teorilerden biri zayıflık teorisi ve bu teori de kadının erkekten daha güçsüz olması nedeniyle daha az suç işlediğini savunmaktadır. Yumuşaklık teorisi ise kadının vücut gücünün ve zekâsının erkeklere nazaran daha az olduğunu savunur. Kadınların erkeklere göre daha ufak tefek, yumuşak başlı oluşu, onları daha pasif bir şekilde resmetmektedir. Erkekler ise daha çok risk alan, saldırgan, başarı odaklı, hırslı, kurallara baş kaldırabilir nitelikte yansıtılmaktadır.

Steffensmeier ve Allan, kadın suçluluğunu, cinsiyet rolleri, çocuk yetiştirme rolü zorunluluğu, ahlaki gelişimdeki cinsiyet farklılıkları gibi önemli faktörlerin bir ürünü olarak açıklarlar (İçli, 2007:138).

Adler'e göre, cinsler arası farklılıklardan sadece dört tanesi erkeklerin suçlu sistemi içinde daha fazla yer almalarını açıklayan olumsuz özelliklerden sayılmıştır. Bunlar, vücut büyüklüğü, kuvvet, saldırganlık ve hükmetmedir. Bunların ilk ikisi biyolojik olarak verilenler diğer ikisi tümüyle olmasa da sosyal olarak öğrenilmiş olanlardır (İçli, 2007:139).

Feministler, kadın suçlarını daha “görünür” hale getirme çabasıyla, kadın suçlular - kadın çeteleri ile kadın teröristler- üzerine ayrıntılı araştırmalar yapmışlardır. Kadınların şiddet suçlarına katılma ihtimali erkeklerden daha düşük olmakla birlikte, şiddet olaylarında yerlerini almaktan geri kalmamaktadırlar (Giddens'tan aktaran Demirbaş, 2012:218).

Feminist kriminoloji, hem tarihte hem de günümüz de cinsiyetleri sebebi ile ikinci plana itildiğini ve bu itilmenin ortadan kaldırılmasıyla ilgili eylemler yapılması gerektiğini savunmaktadır. Bu bağlamda çalışanlar, kadın suçluluğuna dair kaba klişeleri silme, cinsiyetçi ideolojileri ortadan kaldırma ve kadınları kriminolojiye dâhil etme amacını taşımaktadır. Mevcut konuları dâhilinde feministlerin, suç üzerine yapılan bir çok sosyolojik ve sosyolojik olmayan çalışma hakkındaki başlıca şikâyetleri, bu çalışmaların kadınlar yokmuş gibi yürütülmüş ve bunun sonucunda suç kuramlarının ağırlıklı bir biçimde erkekleri inceleyerek yapılmış olmalarıydı. Kadın suçluların erkeklerinkinden daha seyrek (ve genellikle daha az ciddi) olduğunu kabul ediyorlardı (Bilton ve diğerleri, 2009:402). Ama onlara göre bu durum yine de kadınların kriminoloji kuramlarından uzak tutulmasını haklı çıkarmamaktadır. Bu kuramlaştırmanın özünde kadının tahakküm altına alınması ve suçluluğu açıklamalarının kadının özel ve eşsiz ‘doğası’ ve/veya bireysel patoloji için yüksek oranda kuşkulu biyolojik esaslardaki anlayışına dayandığı baştan savma bir **biyolojicilik** vardı. Bu nedenle, tabi olmayan kadının suçluluğu biyolojik ya da psikolojik anormallikle veya biyolojik kökenli olmak üzere hormonal, genetik ya da sapkın biçimde bir psikolojik/duygusal bozukluk tarafından belirleniyorken, tabi olan kadın -‘normal’ kadın- doğası gereği pasif, namuslu, evcillığe yatkın ve otoriteye saygılıydı. Erkek suç ve suçluluğu, hem titiz etiketleme süreçleri hem de kapitalizmin suç üreten yapılarınca bastırılmış fırsat kalıbında ve akran grup dayanışması bağlamında değerlendirilirken, kadın suçluluğuna dair açıklamalarda böylesi toplumsal ve ekonomik

etkiler uzun zaman boyunca yok sayılmaya devam etti (Bilton ve diğerkleri, 2009:402-403).

Günümüzde artık kadınların erkeklerle eşit yasal hakları elde edebilmek adına çaba gösterdikleri ve aynı zamanda suç dünyasında da yerlerini aldıkları görülmektedir. Ayrıca veriler göstermektedir ki kadın suçlulardaki artış, erkeklerinkinden 6-7 kat fazladır.

Mevcut şemaları yıkan-yıkmaya çalışan suçlu kadın profillerine ilişkin yapılan bir araştırma, kadınların suç işlemelerindeki etkenleri şu şekilde sıralamıştır:

Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları (KSS) Genel Müdürlüğünün 2000 yılında 71 ceza evinde yaptığı bir araştırma, cezaevlerindeki kadınların %23'ünün suçu kocalarına karşı işledikleri anlaşılırken; bunun nedenlerinin başında, "başka bir kadınla aldatılmayı hazmedememek" yer almıştır. Hükümlü kadınların %45'inin eşinden şiddet gördüğü anlaşılırken, %22,6'sının suçu planlayarak, %51,5'inin planlamadan, %28,2'sinin maddi sıkıntı, %33,9'unun ise bilgisizlik nedeniyle suç işlediği belirlenmiştir (Demirbaş, 2012:216).

Pek çok araştırmada elde edilen bulgular toparlanacak olunursa, özellikle şiddet suçları söz konusu olduğunda erkeklerin kadınları suç işlemeye yönelttiği üzerinedir. Duygusal ilişkide olduğu erkek kadını suç işlemesinde etkilemektedir. Ancak toplum yasaları çiğnemek konusunda kadınlara erkeklere olduğundan daha fazla tepki göstererek suçta da bir cinsiyet farklılığı yaratmaktadır.

Kadın suçluluğuna ve sapmaya ilişkin tabular tarih boyunca hemen hemen tüm toplumlarda iki temel noktadan kaynaklanmıştır: a) Kadınlara verilen cinsel değer ve b) Çocuk bakımı ile ilgili görev ve sorumluluklar (İçli, 2007:335).

Toplumun suçta yarattığı cinsiyet farklılığının sebeplerine bakıldığında bunlardan ilki, kadının bakım veren rolü ile özdeş hale gelmesidir. Evlenmek, yuva kurmak erkeklerden ziyade kadınların hayatında önem verilen konulardır. Erkeğe önemli ölçüde bağlı olan ve ev-çocuk bakımı ile ilgilenen kadın profili kadınlara pek çok sorumluluk vermektedir. Ayrıca 'kadın olmak' deyince narin, hassas, duyarlı, kibar özellikler akla getirilmekte ve bir anne-eş olan kadının sapmış davranışlarda bulunması

onaylanmamaktadır. Bu davranışlarda bulunan kadınlar kolayca etiketlenmektedir. Kadınsı olmak ile suç işlemek arasındaki ayrım erkeksi olmak ile suç işlemek arasında zayıflamaktadır (İçli, 2007:336). Kadınların çevresindekilere daha bağlı ve uzlaşmacı tavır göstermesi, çoğunun yetiştiği ailede yaşadığı baskı, fiziksel dezavantajları gibi konular toplumun suça dair belirlediği cinsiyet farklılığının sebepleridir.

Toplumda uzlaşan, uyum sağlayan kadın profili istenmekte ve bu beklenti erkekler için geçerli olmamaktadır. Kavga, şiddet, hak arama gibi konularda erkeklerin sesi çıkması adeta bir beklenti haline dönüşürken kadınlar için bu davranışlar kınama sebebi olmaktadır. Araştırmamız iş yerleriyle yapılan anketler doğrultusunda iş yerinde çalışan personelin cinsiyete göre uyarı alma düzeyini, iş yerinde personel çıkarmaya gidildiğinde ortaya çıkan uyarı düzeyine göre mi hareket edildiği konusunu irdelemiştir.

Konu suçlu bireye geldiğinde suç etiketinin hangi cinsiyetle ilişkili görüldüğü sorgulanmıştır. Buradan hareketle suçlu bir birey iş başvurusu yapığında ya da personelin adı suç ile gündeme geldiğinde nasıl bir yol izleneceği ve bu yolun kadın olma ve erkek olma konusunda değişime uğrayıp uğramadığı irdelenmiştir.

2.3. Eski Hükümlü İstihdamı

Tahliye sonrasında kendisinin ver ailesinin geçimini sağlamak için bir işe şiddetle ihtiyaç duyan hükümlülerin istihdamı topluma yeniden kazandırma amacının gerçekleştirilmesinin ön koşuludur. Herhangi bir suçtan hüküm giymiş olanların çoğunluğu ekonomik yönden güçsüz, aile ve toplum ilişkileri sağlıksız, temel ve mesleki eğitimleri yetersiz genç yaştaki kişilerden oluşmaktadır. Buna bağlı olarak, bir yandan eğitim yetersizliği, diğer yandan toplum tarafından duyulan güvensizlik ve önyargı nedeniyle eski hükümlülerin istihdamları çok zor olmaktadır. Eski hükümlüler istihdamda ayrımcılığa açık olup iş yaşamına giriş olanakları son derece sınırlıdır. Tekrar suça yönelmesi ihtimali büyük olan bu kişilerin istihdamının sağlanması için yasal koruyucu tedbirlerin alınması sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda, işverenlerin belirli ölçüler içinde eski hükümlü istihdamı zorunluluğu yasalarla düzenlenmektedir (Kutal, Bedük, Koçak ve Altun'dan aktaran Engin, 2012:31).

2008 yılında kabul edilen yasa doğrultusunda özel sektörden eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun kaldırılması ile birlikte eksen tamamen kamu sektörüne kaymıştır. Bu durum oldukça tepki çekmiştir. Eski hükümlü istihdamı zaten yeterli bir şekilde gerçekleştiriyorken özel sektörün mecburiyetinin kalkması bu durumu daha da çıkmaza sürüklemiştir. Özel sektörden bu zorunluluğunun kaldırılması ilişkin kanun tekliflerinin gerekçelerindeyse ana tema; işverenin üzerindeki zorlayıcı baskıları azaltmak, işverenin işlerini geliştirmesinin önünü açarak daha fazla istihdam sağlamasına yardımcı olmaktır. İşsizlik oranlarının düşmemesinin en büyük nedeni kayıt dışı istihdam olarak gösterilmiştir. Gerekçeye göre; işverenin sırtına bindirilen zorunlu engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu onu kayıt dışı istihdama özendirilmektedir. Bunun yanında, bu zorunluluğun 50 kişi ve üzeri işçi çalıştıran iş yerlerinde geçerli olması, işverenin iş kapasitesini ve çalışan sayısını artırma eğilimini azaltmaktadır. İşveren kanunun hükümlerine yakalanmamak için bilinçli olarak 50 kişilik çalışan sayısına ulaşmamaktadır. Diğer bir seçenek olarak işveren, kayıt dışı istihdama yönelerek 50 kişiden fazla çalışanı olmasına rağmen resmi olarak bu sayıya ulaşmamaktadır. Gerekçede söz konusu zorunluluk “istihdam açısından caydırıcı, kayıt dışılık açısından özendirici ve yönlendirici” olarak tanımlanmıştır (Göçoğlu, 2015:854).

Artık eski hükümlülerin, herhangi bir sınırlama olmaksızın kamuya ait işyerlerinde çalıştırılmaları esastır. Ancak, kamu güvenliği ile ilgili hizmet üreten işyerlerinde eski hükümlü çalıştırılmaz. Bu kapsamdaki işyerleri ilgisine göre, Adalet, Milli Savunma, İçişleri ve Milli Eğitim Bakanlıklarının görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit edilir (Göçoğlu, 2015:861).

Çalıştırılacak olanlarda ise işçi sayısının tespitinde belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan tüm işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve işyerindeki tam süreli çalışan işçi sayısına ilave edilerek işyerinde kısmi süreli olarak çalıştırılan eski işçi bulunması halinde bunlar da çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve toplam işçi sayısından düşülür. Oranın hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmazken yarım ve daha fazla olan kesirler tama dönüştürülür. İşyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz ve Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanuna göre

kurulan özel güvenlik şirketleri ile kurumların kendi ihtiyacı için kurduğu güvenlik birimlerinde güvenlik elemanı olarak çalışan işçiler ve eski hükümlü işçi sayısının tespitinde dikkate alınmaz. Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun kapsamında gazete ve televizyonlarda çalışanların zorunlu istihdam için çalışan sayısının hesaplanmasına dâhil edilmemesi, ancak bu işyerlerinde çalışanların kontenjan hesaplamasına dâhil edilmesi gerekmektedir.

Eski hükümlünün talebi halinde, işyerlerinde kısmi süreli çalışma yapan işveren tarafından özürlü ve eski hükümlüler kısmi süreli iş sözleşmesiyle de istihdam edilebilir. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır ve çalıştırılan eski hükümlü işçiler, toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz.

Eski hükümlüler iş yaşamına adım atmadan daha hüküm süreçlerinde mesleki eğitime tabi tutulurlar. Yeniden sosyalleştirme ve tekerrürden koruma amaçlarının yaşama geçmesi açısından, cezaevi atölyelerindeki çalışmaların önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Bu insani ve ruhi değişmeyi sağlayıcı eğitim ve ilişkiler yürütülürken, tahliye edildikten sonra da ona maddi ihtiyaçlarını da karşılayacak bir iş ve meslek kazandırılmalıdır. Bu suretle de onun, sırf geçim kaynaklarının yokluğu sebebiyle yeniden suça itilmesi önlenmiş olur. Bilinmelidir ki, birçok suçun işlenmesinde iktisadi sebeplerin büyük payı vardır (Yamakoğlu 2015:244).

Çalışma, yalnızca geçinme imkânı sağladığı için değil aynı zamanda sosyalleşme ve toplumda bir kimlik edinme imkânı sağladığı ve de bu yolla kişiye özgüven verdiği içindir ki, suçu önleme politikalarında önemli bir yer tutmaktadır (Soyaslan, Yücel ve Demirbaş'tan aktaran Engin, 2012:27). Bu sebeple meslek edindirme bazında yapılan çalışmalar oldukça değerlidir. Çalışmalar gönüllülük esasıyla gerçekleştirilmekte, isteyen hükümlülere eğitim verilmektedir. Suçun türüne göre eğitimde bir ayırım söz konusu değildir. Ancak ilkokul mezunu olma şartı vardır.

Bu bağlamda, hükümlüler mevzuattaki 88., 91. ve 96. maddelere göre; idarenin düzenlediği kurslara katılıp kütüphaneden yararlanabilir, iş bulması ve kendi işini

kurması konusunda özendirilir ve bu konuda gönüllü kişi ve kuruluşlar ile resmî kurumlarla işbirliği yapılır. Bu husustaki ayrıntılar tüzükte gösterilmektedir. Ayrıca ceza infaz kurumlarında hükümlülük sürelerinin en az altı ayını kesintisiz geçirmiş ve koşullu salıverilmelerine bir ay kalmış hükümlülere olağan yaşantılarına döndüklerinde uyum sorunu ile karşılaşmamaları ve iş bulma olanakları sağlanmak üzere kurum en üst amirinin önerisi ve Cumhuriyet Başsavcılığının onayı ile çalışma günleri içinde sekiz saate kadar izin verilebilir.

Ayrıca kanuna göre kurum hekimi tarafından ruhsal ve bedensel olarak sağlıklı olduğu belirlenen meslek sahibi olmayan hükümlüler ile meslek sahibi olan istekliler, kurum imkânları ölçüsünde belirlenen ücret karşılığında atölye veya iş yurtlarında da çalıştırılabilmektedir. Ayrıca çalışmanın amacı hükümlülerin tahliyesinden sonra yaşamlarını sürdüren meslek ve sanatları öğrenmelerini sağlamak, çalışma ve üretme isteklerini geliştirmek veya güçlendirmek şeklindedir.

Kamu işverenleri eski hükümlü istihdamı zorunluluğunu Türkiye İş Kurumu aracılığıyla karşılar. Türkiye İş Kurumu, işsizlere mesleki eğitim verme ve işe yerleştirme yükümlülüğü çerçevesinde eski hükümlülerin de mesleki eğitiminden sorumludur (Bedük'ten aktaran Engin, 2012:32).

Türkiye İş Kurumu ülkenin çeşitli şehirlerinde eski hükümlülere doğalgaz tesisatçılığı, mobilya döşemeciliği, bilgisayar teknisyenliği, aşçı yardımcılığı, garsonluk gibi çok farklı alanlarda ve bulunulan ilin istihdam ihtiyaçlarına göre mesleki eğitimler vermektedir (Engin, 2012:32). Her hükümlü kendi bulunduğu il kapsamında bir yere yerleştirilmeye çalışılmaktadır. Hükümlünün sadece İŞKUR'a kayıt yaptırması yetmemekte, sürekli ilan takibi yapması gerekmektedir.

İlkokul ve ortaokul mezunu olan hükümlülerde kura yöntemi ile işe yönlendirme söz konusu iken lise ve üstü kurumlardan mezun hükümlülerde KPSS'ye girme söz konusudur ve puan şartı aranmamaktadır.

İŞKUR ile projeler kapsamında, hükümlü/eski hükümlü mesleki eğitimi ve rehabilitasyonu kurslarına katılanlara, eğitimlere katıldıkları her bir fiili gün için 15 TL civarında "kursiyer cep harçlığı" verilmekte ve eğitim süresince iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ödenmektedir. Hükümlü/eski hükümlülere yönelik kurs

düzenlenmesinde genel olarak işbirliği yapılabilecek kurum ve kuruluşların yanı sıra Adalet Bakanlığı'na bağlı ceza infaz kurumları ile işbirliği yapılarak hükümlü/eski hükümlülerin çalışabilecekleri meslekler tespit edilerek kurs ve programlar düzenlenmektedir. Eğer kurum eski hükümlü çalıştırmıyorsa, hükümlü/eski hükümlülere yönelik düzenlenmeleri uygun görülerek onaylanan "Projelerin" giderleri, özürlü/eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden ceza olarak kesilip İŞKUR'a "ceza paraları" olarak aktarılmaktadır. Türkiye'deki uygulamalarda kamu işyerlerinde %2 oranında çalıştırılacak eski hükümlüye aykırı davranan yerlere uygulanacak idari para cezası eski hükümlünün mesleki eğitimi ve kendi işini kurması gibi projelerde kullanılacaktır.

Ancak araştırmalarda görünen tablo iç açıcı değildir. Türkiye'de mevzuata yönelik düzenlemelerin yetersiz kaldığı görülmektedir. Özellikle eski hükümlülerin İŞKUR'a yaptığı iş başvurularının azlığı dikkat çekmektedir. Suç oranları giderek artmakta ve işsizlik oranları da sürekli artış göstermektedir.

Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü istatistiklerine bakıldığında 2005 yılında 55.870 olan tutuklu sayısı 2010 yılı Mart ayında 119.288'e yükselmiştir. 5 yılda iki katından fazla artan suçluların cezalarını çekip ıslah ve rehabilite edilmiş bir şekilde topluma yeniden entegre olmaları sosyal politika açısından önem taşımaktadır (Aytaç, 2011:259). Özel sektörden kalkan kota uygulaması, eski hükümlü istihdamında sorunlara yol açmıştır. Bu veriler eski hükümlülerin kendilerini işsizliğe mahkûm görerek yeniden suç işlemesi şeklinde yorumlanabilmektedir.

2008 yılı Mayıs ayında İŞKUR'a kayıtlı eski hükümlü sayısı 16.030 iken, 2010 Ocak sonu itibariyle bu sayı 19.625'e yükselmiştir. 2008'de 191'i kamu işyerlerinde, 2.290'ı özel sektör işyerlerinde olmak üzere toplam 2.481 eski hükümlü işe başlatılmıştır. İstihdam paketinin yürürlüğe girmesiyle birlikte özel sektörde eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu kaldırıldığından, 2009 yılında kamu iş yerlerinde işe başlatılan eski hükümlülerin sayısı 328 olmuştur (Aytaç, 2011: 259).

Özel sektörde işe yerleştirme daha fazladır ancak özel sektörün eski hükümlü kotasından muaf tutulması ile birlikte 2009 yılında işe başvuran 2.275 kişiden 328'i işe alınabilmektedir. TÜİK'in 2009 istatistiklerine göre 1981-2009 yılları arasında işe

yerleştirilen eski hükümlü erkekler kamuda 24.724 iken özel sektörde 74.352 şeklindedir. Kadınlar ise kamuda 183, özel sektörde ise 1.291 şeklinde yer almaktadır. İş gücü yetiştirme kursları ile işsizlikten en fazla etkilenen ve piyasada dezavantajlı gruplar olarak geçen kadınlar, gençler, eski hükümlüler, engelliler gibi grupların istihdamı arttırılmaya çalışılmaktadır.

İŞKUR tarafından hükümlülere ve eski hükümlülere düzenlenen işgücü yetiştirme kursları Ocak-Kasım 2010 dönemi incelendiğinde, bu sayının da yeterli olmadığı ve geçmiş yıllara göre bir azalma kaydettiği görülmektedir (Aytaç, 2011:261). Tablolar incelendiğinde 2007 yılında eski hükümlüler için düzenlenen kurs sayısı 413'ten 2008 yılında 283'e inmiştir. 2010'da ise bu sayı 23 olmuştur. Bu kurslara kadın ve erkek eski hükümlülere verilen kurs sayısı olarak bakıldığında 2010 yılında erkeklerin kursları 195, kadınların ise 47 tanedir.

Eski hükümlü istihdamında başarısızlığın başlıca nedenleri, yasanın istihdam zorunluluğunu sadece idari para cezası yaptırımıyla sağlamaya çalışması, buna karşılık işverenlere yönelik hemen hiçbir teşvik tedbirinin uygulanmaması, eski hükümlülerin mesleki formasyonlarının gerek ceza infaz kurumlarında, gerekse tahliyelerinden sonra yeterince geliştirilememiş olmasıdır (Engin, 2012:32). Eğer eski hükümlü yeterince rehabilite olamayıp eğitim hizmetlerinden yararlanamamışsa iş bulması, bulsa da o işi devam ettirebilmesi daha da güçleşecektir.

Bugün ve gelecekte eski hükümlülerin istihdamı konusunda kamu kuruluşlarının ağırlıklı rol oynamaya devam edecekleri anlaşılmaktadır. Kamunun bu konuda üstlendiği sorumluluk bir sosyal devlet uygulamasıdır. Bununla birlikte, sosyal devletin görevi kamu istihdamıyla sınırlı olmamalıdır. Ceza infazının topluma yeniden kazandırma amacı ancak özel sektördeki istihdam olanaklarının sağlanmasıyla gerçekleşebilir. Bu amaçla, kamuda istihdam zorunluluğu korunurken özel sektörde istihdam zorunluluğunun yerine geçmek üzere özendirici teşvik uygulamaları geliştirilmelidir. Örneğin, 2008 ekonomik krizini takiben özürü ve genç istihdamı için getirilen sosyal sigorta prim teşvikleri bu kişilerin istihdamına katkı sağlamıştır. Benzer teşvikler eski hükümlü istihdamı için de geliştirilebilir. Yine, ayrımcılık yasakları gibi hukuki araçlar üzerinde düşünülmalıdır. Eski hükümlülerin istihdamında kaydedilecek

gelişmeler, ceza infaz kurumlarındaki hükümlülerin umutlarını artıracak ve mesleki eğitime olan ilgilerini güçlendirecektir (Engin, 2012:34).

Bu bağlamda sendikaların yapabilecekleri son derece değerlidir. İşveren sendikalarının güçleri ve kamu politikası üreticisi devlet organlarıyla arasında olan iletişim bağı önemli bulunmaktadır. Maddi olarak gücü elinde bulunduran işverenler ve bu işverenleri bir araya getiren işveren sendikaları, bu gücü devlete ulaştırmakta da kullanabilmektedir. Burada sendikaların ve sendika başkanlarının güçlü nüfuzu da göz ardı edilmemelidir. Söz konusu güç ve nüfuz düşünüldüğünde; ilgili kanun değişikliğine ilişkin kamu politikası taleplerinin medya gündemine düşmesine ve destekçi toplamasına gerek olmadığı açık şekilde görülmektedir. Bunun yanında STK'ların düzenledikleri toplantı, kongre ve kurullar, politika taleplerinin ilgili mercilere aktarılmasında önemli rol oynamaktadır. Diğer yandan zayıf olarak görülen engelli dernekleri ve varlığından emin olunmayan eski hükümlüyü savunan STK'lar söz konusu politikaları önleyici bir rol üstlenmemektedir. İşçi sendikaları, toplam işçi sayısının %10'dan azlık bir dilimi olan engelli ve eski hükümlülerin (bilhassa eski hükümlülerin) haklarını çok önemsememektedir. Bu STK'lar genel olarak sahip oldukları üye işçilerin ücret politikalarıyla ilgilenerek bunlar üzerinden meşruiyet sağlama ve kurumsallaşma eğilimindedirler. Bu konuda yapılan internet taramasında 10 isimde "eski hükümlüler" geçen iki dernek bulunmuştur. Bu dernekler "Eskişehir Eski Hükümlüleri Topluma Kazandırma Derneği"¹¹ ve Tüm Eski Hükümlüler Kültürel Dayanışma ve Sosyal Yardımlaşma Derneği"¹²dir. 12 Derneklerden biri henüz yeni kurulmuştur (Göçoğlu, 2015:857). Bu çerçeveden bakıldığında STK'lar pek de aktif değildir.

Türkiye'de hala çözüm bekleyen birçok sorun arasında cezaevlerinde sivil toplum faaliyetlerinin eksikliği ve kamuoyunda da ceza evleri konusundaki farkındalığın ve duyarlılığın kısıtlılığı sayılabilir (Kıraç, 2012:360).

Cezaevindeki bireylere yönelik nefret söylemleri üzerine yapılan herhangi bir çalışma ya da yürütülen herhangi bir sivil toplum projesi mevcut değildir. Sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği güçlendirilerek tahliye olan hükümlüye destek olma yönündeki politikalar güçlendirilmeye çalışılmalıdır. Ceza evleri her an hepimizin herhangi bir nedenle orada olabileceği e diğer yandan, içeridekilerin de her an çıkıp aramıza

karışacağı yerler (Kıraç, 2012: 359). Sivil toplum kuruluşlarının ceza evlerine girerek eğitim, mesleki eğitim, psiko-sosyal destek, sağlık ve tahliye hazırlık gibi konularda hükümlülere destek vermeleri hükümlülerin hem oradaki yaşamlarını normalleştirecek hem de tahliye süreci sonrası hayata tutunmalarını kolaylaştıracak şekilde düşünülmektedir.

III. BÖLÜM ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3.1. Örneklem İlişkin Sosyo-demografik Veriler

150 kişilik örneklem grubunun %43,3'ü kadın, %56,7'si erkektir. %77,3'ü insan kaynakları (İK) personeli iken %22,7'si de iş yeri sahibidir. Bu iş yerleri otel, kuaför, pastane, restaurant, kafe gibi kadın ve erkek personelin bir arada çalışıyor olmasına dikkat edilerek seçilmiştir.

Yaş dağılımına baktığımızda, örneklem grubunun %37,4'ü 26-30 yaş arasında, %11,3'ü 31-35 yaş arasında, %10,7'si 36-40 yaş arasında ve yine %10,7'si 41-45 yaş arasındadır. Örneklem yaş ortalaması 35,65'tir.

Örneklem %6'sı ilkokul, %4'ü ortaokul, %32'si lise, %54,7'si üniversite, %3,3'ü yüksek lisans mezunudur.

3.2. Tek Yönlü Tablolar

3.2.1. Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İşe Alımla İlgili Bilgiler

Tablo 1. işe alınacak personelin kadın ya da erkek olmasının önemi

	Frekans	Yüzde
Önemlidir	59	39,3
Kararsızım	11	7,4
Önemli değildir	80	53,3
Toplam	150	100,0

Örneklem %53,3'ü bu konuyu önemli bulmadığını söylemiştir.

Emek piyasasında arz edilen emek büyük oranda heterojen bir yapıdadır. Çünkü emek, yaş, cinsiyet, zeka, fiziksel güç ve enerji, yetenek, beceri, yönetilebilirlik, motivasyon ve iş yapma isteği, belirli işlere yatkınlık, risk alma isteği vb. gibi birçok bakımdan farklıdır (Işığışık, 2014:5). Burada incelenen cinsiyet faktörü ile işe alımda öncelikli

tercih edilen bir cinsiyet olup olmadığına bakılmak istenmiştir. Örneklem grubu çoğunlukla cinsiyeti işe alımda önemli bulmadığını belirtmiştir.

Değişen toplumda kadınların istihdam olanaklarının geliştirilmesi bütün ülkelerin en güncel konularından birisidir. Hızlı bir değişme sürecinde olan dünyamızda kadının geleneksel konumunda büyük değişiklikler olmakta, artık kadınlar geleneksel konumlarını yeterli görmemekte, sosyal ve ekonomik alanda aktif işlevler istemektedirler. Bunun sonucu olarak kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları rol gittikçe önem kazanmaktadır. Kadınlar iş dünyasına artan oranlarda katılmaktadırlar (Seyman, 1992:47).

Toplumdaki rol beklentilerini değiştirmekte başarısız kalan batı ülkelerinde, bir çare olarak kadınlara ev işi karşılığı ücret ödeme önerisi tartışılmaya başlandı. Böylece hiç olmazsa, kadının oynadığı rolün değeri yükselecek ve önemi vurgulanmış olacaktır. Fakat, günümüz dünyasının ekonomik, toplumsal ve psikolojik ortamı içinde, böyle bir önerinin ciddiyetle ele alınıp gerçekleştirilebileceği pek düşünülemez sanıyorum. Bu konuda İsveç'in ilginç bir deneyimi var. 1968 yılında Birleşmiş Milletlere sunulan bir raporda, İsveç kendi durumunu şöyle açıklıyordu: “Şimdiye dek yapılmış olan çözümler gösteriyor ki, erkekler, koca ve baba olarak evde kendilerine düşen görevi yüklenmedikçe, kadınların, çalışma, siyaset, meslekler, sendikal girişimler gibi konularda ilerleme sağlamaları olanaksızdır. (Alkan, 1981:90). Anne iş bulduğunda çocuklar küçükken babalarının evde kalma hakkına “erkeklerin kurtuluşu” adını vermişler ve bu durumun aile yaşamı için çok gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Evde bir tek annenin egemen konumda olduğu bir düzen, erkekçe nasıl davranış gösterilir tereddüdü ile bazı abartılı saldırgan davranışlar ortaya çıkmaktadır. Belki de erkek çocuklarının kızlara oranla ileride görülen suç oranlarındaki artış bu şekilde tetiklenmektedir. Çocuk bakımında anneye olduğu gibi babaya da izin verilmesi, ayrıca kreşlerde erkeklerin daha çok yer alması gibi öneriler İsveç'in planları arasındadır.

Tablo 2. iş yerinde kadın ve erkek personelin dağılımı

	Frekans	Yüzde
Kadın	37	24,7
Erkek	83	55,3
Eşit sayıdadır	30	20,0
Toplam	150	100,0

Örneklemin %55,3'ü iş yerlerinde erkeklerin daha fazla olduğunu belirtmiştir.

2001 yılına ait verilere göre kadın ve erkek işçilerin illere göre dağılım tablosuna bakıldığında, İstanbul'da kamuda çalışan 85.988, özelde çalışan 1.081.389 erkek işçi vardır. Kadın işçiler ise kamuda, 10.808 ve özelde 334.376 şeklindedir (TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, 2002:152).

Bu tabloda görülen sonuç da iş yerlerinde personelin çoğunlukla erkeklerden oluştuğunu göstermektedir.

Tablo3. iş yerinde küçülme olduğunda kadın ya da erkek personelin çıkarılmasına ilişkin tercih

	Frekans	Yüzde
Kadın	26	17,3
Erkek	22	14,7
Eşit sayıda	102	68,0
Toplam	150	100,0

İş yerinde küçülme olduğu zaman öncelikli olarak kadın ya da erkek personelin çıkarılacağı konusuna örneklemin %68'i ise eşit sayıda bir işten çıkarım olacağını belirtmiştir.

Kadınlar dünyadaki işin üçte ikisini yapmalarına rağmen gelirin sadece yüzde 5'ini alırlar ve mal varlığının yüzde 1'inden azına sahiplerdir (James, 2010:237). İşsizlik kadınlar arasında daha yaygındır. Erkekler arasında %9-10 kadar olan işsizlik oranı kadınlarda %12-14, kimi bölgede ise %20 civarında (Güzel, 1996:209). İşten çıkarılma söz konusu olduğunda bu verinin aksine insan kaynakları personeli ve iş yeri sahipleri işten çıkarılmada eşitlikçi bir tutum izlendiğine ilişkin yanıtlar vermiştir.

Tablo 4. İş yerlerinde uyarı alan personelin dağılımı

	Frekans	Yüzde
Kadın	24	16,0
Erkek	80	53,3
Eşit sayıda	46	30,7
Toplam	150	100,0

Örneklemin %53,3'ü erkek personelin daha fazla uyarı aldığını belirtmiştir.

Kurumlaşmış ve artık “meşru” sorgulanmayan eril şiddet zaten dünyaya egemen (Psikeart, 2009:15). Kadınlar ve erkeklerin birlikte çalıştığı bir iş yerine gittiğimizde çoğu zaman erkeklerin kadınlar kadar baskı altında olmadığını görürüz. Çalışma hızları kadınlarınkinden düşüktür; tuvalet, sigara ve dinlenme molalarını daha sık verirler (James, 2010:62). Tabloda görülen sonuç da erkek personelin daha çok uyarı aldığı yönündedir.

Tablo 5. İş yerinizde kadın personel mi, erkek personel mi daha çok tolere edilmiştir?

	Frekans	Yüzde
Kadın	71	47,3
Erkek	15	10,0
Eşit muamele	64	42,7
Toplam	150	100,0

Örneklemin %47,3'ü kadın personelin daha fazla tolere edildiğini belirtirken %42,7'si eşit bir muamelenin olduğunu söylemiştir.

İş hukukuna ilişkin kavram ve pozitif hukuk düzenlemelerine genel olarak bakıldığında, işçinin tam zamanlı çalışan erkek olarak kabul edildiği görülmektedir. Kadının kadın olmasından kaynaklanan haklarının iş hukuku alanında görünmez kılındığı bir gerçektir. Ancak dünyada kadın hareketi ve feminist hukukçuların meseleye dikkat çekmeleri neticesinde, çalışan kadınların annelik durumu, iş yerinde cinsel taciz, eşit ücretlendirme konuları iş hukukunun kapsamına girmiştir (Conaghan'dan aktaran Anadolu Üniversitesi Yayınları 2015: 170).

İş hukuku kapsamın kadınlara yönelik negatif ayrımcılık yasağı söz konusudur. Ancak mesleki ayrımcılık sonucunda bazı meslek grupları toplumda kadınlara özgü kabul

edilirken, bazı meslek grupları ise erkeklere özgü kabul edilmektedir (Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2015:170-171). Yani hukuki düzenlemeler ayrımcılığı yasaklamayı hedeflese de bu durum sorunları gidermek ve maddi eşitliği sağlamak bağlamında yeterli olmamaktadır. İstihdamda eşitlik sağlanana kadar kadın istihdamının teşvikine yönelik düzenlemelere ihtiyaç vardır. İş duyurularında, iş sözleşmesi görüşmelerinde ve iş sözleşmeleri yapılırken de benzer şekilde toplumsal cinsiyetten kaynaklı ayrımcılık yapılmaktadır. Feminist hukukçular bu ayrımcılığı görünür kılarak, kadınların önündeki toplumsal cinsiyet temelli düzenleme ve uygulamaların kadın bakış açısıyla yeniden ele alınmasını talep etmektedirler (Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2015: 171). Kadının önemli sorumlulukları bağlamında yapması gerekenler tolerasyon başlığı altında onu kırılğan, naif, idare edilmesi gereken bir birey olarak konumlandırmadan gerekli düzenlemelerin yapılması daha doğru bulunmaktadır.

3.2.2. Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Suça Bakışa İlişkin Genel Bilgiler

Tablo 6. suç işleyen denilince akla gelen cinsiyet

	Frekans	Yüzde
Kadın	5	3,3
Erkek	145	96,7
Toplam	150	100,0

Örneklemin %96,7'si suç işleyen denilince akıllarına cinsiyet olarak erkeğin geldiğini belirtmiştir.

Kadınların suç oranları erkeklerden daha düşük olduğu için bilimsel çevreler ve kamuoyu genelde kadın suçluluğu konusunu ihmal ederler. Her ikisi de kadın suçluları toplumu tehdit eden değil, utandıran kötü yönlendirilmiş çocuklar gibi görürler (İçli, 2007:330).

Toplumsal cinsiyet kurumlarla ve sosyal çevre ile karşılıklı, iç içe geçmiş, karışık ilişkiler bütünüdür. Toplumsal cinsiyetin algılanışı kültürel bir olgudur ve bu kavram, kültürel, ekonomik, politik ve davranışsal tüm farklılıkları içermektedir (Yüksel'den

aktaran Pira ve Elgün, 2004:529). Bütün toplumlarda doğuştan gelen biyolojik farklılıklar kültürel olarak yorumlanıp değerlendirilir. Böylece kadınlar ve erkeklerin hangi davranış ve faaliyetleri yapabileceklerine, hangi haklara ve güce kimin ne derece sahip olduğuna veya sahip olması gerektiğine ilişkin toplumsal beklentiler geliştirilir. Bu beklentiler, toplumdan topluma ve aynı toplum içinde bir toplumsal kesimden diğerine kısmen değişse de özünde ortak noktalar vardır. Bu öz, toplumsal cinsiyet temelli asimetrinin yani farklılıklar ve eşitsizliklerin varlığıdır (Ecevit'den aktaran Günay ve Bener, 2011:158). Suç konusu da kadının yapabileceği bir faaliyet olarak görülmeyle erkeğe atfedilen bir unsur olarak yorumlanmaktadır. Araştırmamızda da 5 kişi hariç kalan 145 kişi suç denildiğinde akıllarına erkeğin geldiğini belirtmişlerdir.

Tablo 7. bir toplumda erkeklerin suç işlemesinin alışlagelmiş olup olmadığı

	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	89	59,4
Kararsızım	22	14,6
Katılmıyorum	39	26,0
Toplam	150	100,0

Örneklemin %59,4'ü toplumda erkeklerin suç işlemesine alışlagelmiş olarak baktığını belirtmiştir.

Toplumsal cinsiyete yönelik farklılıklara dair açıklamalar bir çizgi doğrultusunda yapılabilir. Çizginin bir ucunda **biyolojik deterministler**, farklı çevrelerdeki erkek davranışlarındaki benzerlikleri vurgular. Biyolojik deterministler, erkek özelliklerinin (ister rekabetçi spor tercihi isterse 'annelik' duygusunun eksikliği olsun) köklerinin kromozom farklılıklarında (XX kromozomlarından ziyade XY kromozomları), hormonal farklılıklarda (örneğin, testosteron) ya da erkekleri kadınlardan ayıran diğer bazı doğal karakteristiklerde köklerinin olduğunu ileri sürmektedirler. Çizginin öteki ucunda bulunan sosyal inşacılar, toplumsal cinsiyet farklılığının sosyal ve kültürel süreçlerden kaynaklandığını ileri sürerler. Bu süreçler zaman ve mekânda değişen toplumsal cinsiyete dair fikir ve uygulama sistemleri; keza, kadın ve erkeklere farklı faaliyetler ve sorumluluklar tahsis eden toplumsal cinsiyete özgü işbölümü yaratırlar. Böylesi bir çerçeve içinde yetişen bireyler, uygun bir şekilde toplumsal

cinsiyetleştirilmiş kimlik ve arzulara sahip olacaklardır (Bilton ve diğerleri, 2009:129-130).

Toplumsal cinsiyetin inşa edilmiş olduğu görüşünü ele alan kimi değerlendirmelerde, toplumsal cinsiyet anlamlarının anatomik olarak farklılaşmış bedenlere işlendiği fikri belli bir determinizmle sunuluyor ve bu bedenler amansız bir kültürel yasanın edilgen alıcıları olarak kavranıyor. Toplumsal cinsiyeti “inşa” eden “kültür” böyle bir yasa ya da yasalar dizisi üzerinden kavrandığında toplumsal cinsiyet, eskiden “biyolojik kaderdir” formülasyonunda olduğu denli belirlenmiş ve sabitlenmiş oluveriyor. Bu sefer biyoloji değil, kültür kader oluyor (Butler, 2010:53). Böylelikle bizler de kültürel yapının bize sunduğu durumları kabulleniyor ve bu durumlara alışıyoruz. Aksi haldekileri normal çerçevesinde göremez hale geliyoruz.

Tablo 8. bir toplumda kadınların suç işlemesinin alışlagelmiş olup olmadığı

	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	25	16,6
Kararsızım	34	22,7
Katılmıyorum	91	60,7
Toplam	150	100,0

Örneklem grubunun %60,7’si kadınların suç işlemesini alışlagelmiş bir durum olarak değerlendirmediklerini belirtmiştir.

Kadınlar ve erkekler kendi cinsel kimlikleriyle ilgili rol beklentilerini sosyalleşme sürecinde öğrenir (Aktaş, 2006:43). Toplumlar, belli zamanlar için, kendi sosyo-kültürel yapılarına göre, bazı rollere veya rol davranışlarına büyük önem verirler ve bu roller, o toplumun o tarihi gelişmesi içerisinde *ideal roller* ve *ideal rol davranışları* olarak kabul edilirler ve bu rolleri ifa edenler de büyük bir saygınlığa sahip olurlar (Yörükkan, 2000:132).

Tüm toplumlarda idealize edilmiş, egemen, tüm toplumca paylaşılan kimlik parçacıkları vardır. Bu kimlik parçacıkları (kuvvetli, yurtsever, koruyucu, hâkim, ekmeğini taştan çıkaran vb.) genelde sorgulanmaz, tüm erkeklerce az ya da çok paylaşılır. Bunların

herkesçe paylaşılmasının nedeni, toplumca erkekler için en saygı gören ve yer yer kutsallaştırılmış kimlik parçacıkları olmalarıdır (Demren, 2003:37).

Bu kimlik parçacıkları doğrultusunda kadın, daha naif, hassas, davranışlarına dikkat etmesi gereken bir varlık olarak konumlandırılır. Bugünkü toplumsal düzende konulan tüm ahlak kuralları neredeyse yalnız **kadın** için vardır. Bu kurallar devamlı bir şekilde **kadını** sorgulamakla meşguldür. **Kadının** atacağı her adımı bilmek, gittiği her yeri izlemek, gözlemek gibi kendince bir görev de üstlenmiştir (Benazus, 2008:107).

Norm kavramı ahlak ile yakından ilintili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Aslında, değerler, “genellikle normlarda vücut bulur ve normlar aracılığı ile etkinlik kazanır. Zira daha genel ve dağınık bir niteliği olan değerlere karşılık normlar, yaptırım güçleriyle toplumsal yaşamın belirgin bir unsuru olarak” ortaya çıkar (Gündüz, 2010:21).

Hemcinslerinin gözünde, *insanlar* olarak kabul edildikleri müddetçe kişiler ahlaki birer öznedir, yani sadece hemcinslerine layık görülen ve her insan için uygun olan muameleyi (ilişkinin taraflarının kendilerine özgü ihtiyaçlarının olduğunu, bu ihtiyaçların kişilerin kendi ihtiyaçları kadar geçerli ve önemli olduğunu ve aynı oranda dikkat ve saygı gösterilmesi gerektiğini baştan kabul eden bir muameleyi) hak eden varlıklardır. Hatta denebilir ki “ahlaki özne” ile “insani varlık” kavramlarının göstergeleri aynıdır; işaret ettikleri alanlar örtüşür. Ne zaman belli kişilere ya da insan kategorilerine kendimize tanıdığımız ahlaki sorumluluk tanınmaz, o zaman onlara “insanlıktan nasibini almamış” , “kusurlu insan” , “eksik insan” , ya da doğrudan doğruya “insan olmayan” muamelesi yapılır (Bauman, 2010:155).

Araştırma verilerinde de görüldüğü üzere kadın ve suç işleme durumları alışlagelmiş olarak görülmemektedir. Örneklemin %60,7’si suç işlemeyi kadınlarla bir araya getiremezken erkekler söz konusu olduğunda neredeyse aynı oranda (%59,4) erkeklerin suç işlemesinin alışlagelmiş bir durum olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 9. suç işleme sebebine göre bireye anlayış göstermeye olan bakış

	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	78	52,0
Kararsızım	28	18,7
Katılmıyorum	44	29,3
Toplam	150	100,0

Örneklem grubunun %52'si suç işleme sebebine göre bireye anlayış göstermeye katılmaktadır.

Çoğu insan oyunu kurallarına göre oynayarak yani normlar, değerler ve toplumsal kısıtlamalara dikkat ederek yaşamaya çalışmaktadır. Çünkü sosyal bir dünyada yaşamak, eylemi sınırlandıran bir şeydir. Bu durum herkes için farklı derecelerde olsa bile sosyal dünyayı kısıtlı ve sınırlı yaşarız.

Toplumsallaşma süreci içinde, insan ortak toplumsal davranış kalıplarını, belirli ilke ve kuralları öğrenir. Bireysel amaçlarıyla toplumsal amaçlar arasında bağlantı kurar. Ortak değerleri benimser. Bireysel becerisi, yetisi, yeteneği doğrultusunda toplumda rol ve yer edinir. Durumu korumak için çaba harcar (Köknel, 1996:64). Ancak bu koruma her zaman mümkün olmayabilir. Kriminoloji alanında çalışan önemli kuramcılardan biri olan Durkheim, suçun kaçınılmazlığının toplumdaki farklılıklara (heterojenliğe) bağlı olduğunu kabul eder. İnsanlar birbirinden çok farklı oldukları, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılamak için farklı metotlar ve davranış biçimleri kullandıkları için bunların bazılarının suça yol açması da şaşırtıcı değildir (Siegel'den aktaran İçli, 2007:91). Burada toplumsal mekanizmalar suçun türüne, nedenine göre toleranslı olabilmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere örneklem grubu %52 oranında suçun türüne göre tutumlarını değiştirebileceklerini belirtmişlerdir.

Tablo 10. suç işleme sebebine göre erkek bireylerin haklı bulunabilir olmasına olan bakış

	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	64	42,7
Kararsızım	27	18,0
Katılmıyorum	59	39,3
Toplam	150	100,0

Örnekleme grubunun %42,7'si suç işleme sebebine göre erkekleri haklı bulma konusuna katılmaktadır.

Genç olsun yaşlı olsun her fert mensubu bulunduğu grubun, birlik, işleyiş ve devamını tehdit eden, hoşgörü sınırlarını aşan davranışlarda bulunduğu zaman toplumun tepkisiyle karşılaşır. Ve toplum, kendi değer ve normlarına ters düşen bu fertlere karşı gereken tedbirleri alır (Aslantürk ve Amman, 2013:222). Kadın olsun erkek olsun, hükümlü etiketi almak pek çok alanda bireye zorluk çıkaracaktır. Suç işleyen erkekler de toplumda tepki gören bir kesim olacak ve kamusal alanda dezavantajlı bir konuma gelecektir. Ancak suçun türü burada da görüldüğü üzere önemli bulunmaktadır. Suçun türüne göre erkeğin toplumsal yaşamdaki konumlanışı etkilenecektir.

Tablo 11. suç işleme sebebine göre kadın bireylerin haklı bulunabilir olmasına olan bakış

	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	72	48,0
Kararsızım	32	21,3
Katılmıyorum	46	30,7
Total	150	100,0

Örnekleme grubunun %48'i suç işleme sebebine göre kadınları haklı bulma konusuna katılmaktadır.

Kişiler ve kurumlar, toplumsal rollerle kurulmuş bağlantıları aracılığıyla karşılıklı etkileri olması açısından birbirlerine bağımlıdırlar (interdependent). Bir kişi, anne, eş olarak vardır ve akrabalık düzenine bağlıdır; Protestan, Katolik veya "diğeri"dir ve dini düzene bağlıdır; amirdir ya da fabrikada işçidir ve ekonomik kurumla ilişkilidir. Bir kişi, yalnız diğerleriyle az ya da çok yapılaşmış bir konumda girdiği ilişkilerle tamamen ortaya çıkar ve kurumlar yalnız kişilerin toplumsal rollerini yerine getirmesiyle var olabilirler (Poloma, 2012: 295). Toplumun ferdi olan birey de yapması gereken yapmaması gerekenler üzerinde hemen her alanda uyarılır ve davranışlarını kabul görmek adına düzenlemeye çalışır.

Peki, tüm bu kontrol mekanizmalarına rağmen suçlu kadın nasıl ortaya çıkmaktadır? Giddens'in da söylediği gibi insanlar bilgi sahibi olabilen öznelerdir ve yaşadıkları

sosyal dünyaya ilişkin algılar inşa ederek yaptıkları hemen hemen her şeyin koşul ve sonuç bilgilerine sahiptirler. İnsanlar, yaşadıkları koşulların ve bu koşullar üzerindeki etkilerin farkında olduklarından dolayı seçim yapma olanağını değerlendirebilirler. O halde insanlar, düşünümsel, kendi öz imgelerini ve sosyal kimliklerini etkin bir şekilde geliştiren ve kendilerini içinde buldukları sosyal düzenlemeler ve ilişkiler içerisinde müzakereler yürüterek yollarını bulabilen anlam üreten varlıklardır. İnsanlar, birbirinden yalıtık biçimde değil, fakat ortak kültürel, sosyal ve politik kaynaklara dayanarak davranırlar. Bu yapılar, belirli bir ölçüye kadar insanların davranışlarını yapılandırıyor ya da biçimlendiriyor olsa bile, insanların yaptıkları hiçbir zaman basit bir konformizm davranışı değildir (Bilton ve diğerleri, 2009:17). Yani insanlar kendi anlam ve anlayışları doğrultusunda da bir yön çizebilirler. Verilerden de anlaşılacağı üzere kadın ve suç işlemeyi bir arada düşünemeyen örneklem grubu, suçun türüne göre tutumun değişebileceğini söylemiştir. Hatta yer alan oran kadınlarda %48 iken erkeklerde %42,7'dir.

3.2.3. Suça İlişkin İşe Alımla İlgili Bilgiler

Tablo 12. işe alınacak personelin daha önce suç işlemiş bir birey olmasının önemli olup olmadığı

	Frekans	Yüzde
Önemlidir	114	76,1
Kararsızım	17	11,3
Önemli değildir	19	12,6
Toplam	150	100,0

İşe alım konusunda personelin daha önce suç işlemiş bir birey olması örneklem grubunun %76,1'ine göre önemlidir. Yasayla birlikte artık eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu olmayan iş yerleri bu konuyu önemli bulduklarını belirtmişlerdir. Yalnız sadece kamuda çalışmaları zorunlu olan eski hükümlülere bu iş imkânı yeterli gelmemektedir. Yerleşebilen hükümlü sayısı oldukça azdır ve bu konuyla ilgili önlemler alınmalıdır.

Eski hükümlülerin çalışma hayatında yer alması için kota sistemi getirilmesi yani işverenlerin belirli oranlarda eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun olması verimli bir yol olarak düşünülmektedir. Eski hükümlüleri çalışma hayatında korumak adına öncelikle cezaevindeki eğitim ve rehabilitasyonu tamamlanmalıdır. Sonraki aşama bu bireylerin işe girerken korunması şeklinde olmalıdır. Bireyler kendi işlerini kurmaya, girişimciliğe özendirilebilir, onlara danışmanlık hizmetleri verilebilir. Ayrıca kamu sektörü özel sektöre örnek olarak kotasını yüksek tutabilir ve meslek atölyeleri-korumalı iş yerleri gibi alanlarda bu bireylerin çalışması teşvik edilebilir.

Tablo 13. işe alınacak personelin suç işlemiş bir erkek olmasının önemli olup olmadığı

	Frekans	Yüzde
Önemlidir	116	77,4
Kararsızım	13	8,6
Önemli değildir	21	24,0
Toplam	150	100,0

İşe alınacak personelin suç işlemiş bir erkek olması konusunda örneklem grubunun %77,4'ü bu konuyu önemli bulmaktadır.

Sosyal yaşam kalıplaşmış düzenlilikler olarak anlaşılabilir ve bu yaşamda bizler ötekilerle ilişkiler içerisindeyiz. İlişkilerimizi sürdürürken yeniden ürettiğimiz normlar ve değerler söz konusudur. Yani biz yaratıcı özneler olarak toplumsal sınır ve yapıları meydan okuyabiliriz. Bu durumda sosyal yapı ve sosyal özne kavramları birbirlerine bağlıdır ve birbirlerini karşılıklı olarak etkilerler. Kontrol teorisyenlerine göre sosyal kontrol sosyalizasyon sürecinden kaynaklanmaktadır ve bireyler bu süreçte doğru ve yanlışlarını geliştirirler. Bu durum içsel bir kontrol yaratırken bireyler aralarında sevgi bağı olan yakınları tarafından kontrol edilir. Bunlara ek olarak dışarıda da bireyleri kontrol eden ve uymazlarsa cezalandırmayı bekleyen kurallar vardır. Bu kurallardan yasal olanlara ilişkin süreç bittiğinde toplumdaki yasal olmayan cezalar gelir. Eski hükümlüyü iş yaşamı konusunda güvenilir bulmamak ve işe girmesinin zorlaşması da bu cezalara örnek teşkil edebilir. Örneklem grubu suç işlemesine alışlagelmiş olarak baktığı erkeklerin dahi işe alımda suçlu etiketi taşımalarının önemli olduğunu belirtmiştir.

Tablo 14. işe alınacak personelin suç işlemiş bir kadın olmasının önemli olup olmadığı

	Frekans	Yüzde
Önemlidir	110	73,4
Kararsızım	17	11,3
Önemli değildir	23	15,3
Toplam	150	100,0

Örneklemin %73,4'ü işe alım konusunda suç işlemiş bir kadın personel olma durumunu önemli bulmaktadır.

Kadınların, iş alanında oransız olarak temsil edilmeleri, kendi evcil yaşamlarının uzantısı olarak görülebilir (Bilton ve diğerleri, 2009:309). İş pazarında kadınlar için bazı gelişmeler olmasına karşın, ev işiyle ilgili sorumlulukların kısıtlayıcı olması ve erkek eşlerin önceliklerine göre ikinci planda kalmaları hala, kadınların, sürekliliğin garantiye alınması ve işe alınmak için çok önemli olan iş deneyimi konusunda, daha büyük bir soruna sahip oldukları anlamına gelmektedir. Sonuç olarak, kariyer terfisi, kazanımların önüne engeller koyarak, deyim yerindeyse 'sırça köşklerde' durma eğilimi gösterir (Bilton ve diğerleri, 2009:310). Kadınların iş yaşamına katılımları zaten zor bir hale getirilmişken bunun üzerine bir de suçlu kadın etiketinin eklenmesiyle durum daha da güç bir boyuta taşınmaktadır.

Erkeklerle benzer şekilde kadınların sahip olduğu suçlu etiketi de işe alım konusunda işveren ve insan kaynakları personeli tarafından önemli bulunmuştur.

Tablo 15. iş yerinde çalışan personelin adının bir suç ile gündeme gelmesi halinde izlenecek tutumun ne olduğu

	Frekans	Yüzde
Suçun türüne göre tutum değişebilir	115	76,7
Doğrudan işten çıkarma olur	32	21,3
Ceza süreci sonrası işe geri döner	3	2,0
Toplam	150	100,0

Örneklem grubu iş yerindeki personelin bir suç ile gündeme gelmesi konusunda %76,7 oranında suçun türüne göre tutumun değişebileceğini belirtmiştir.

Burada da yukarıdaki suçun türüne göre bireye anlayış gösterme tablolarında olduğu gibi örneklem grubu durumun iş yerlerinde meydana geldiğinde ne olacağına ilişkin benzer şekilde cevap vermiştir.

Tablo 16. İş yerinde çalışan kadın personelin adının bir suç ile gündeme gelmesi halinde izlenecek tutumun ne olduğu

	Frekans	Yüzde
Suçun türüne göre tutum değişebilir	116	77,3
Doğrudan işten çıkarma olur	32	21,3
Ceza süreci sonrası işe geri döner	2	1,3
Toplam	150	100,0

Örneklem grubu iş yerindeki kadın personelin bir suç ile gündeme gelmesi konusunda %77,3 oranında suçun türüne göre tutumun değişebileceğini belirtmiştir.

Tablo 17. İş yerinde çalışan erkek personelin adının bir suç ile gündeme gelmesi halinde izlenecek tutumun ne olduğu

	Frekans	Yüzde
Suçun türüne göre tutum değişebilir	115	76,7
Doğrudan işten çıkarma olur	33	22,0
Ceza süreci sonrası işe geri döner	2	1,3
Toplam	150	100,0

Örneklem grubu iş yerindeki erkek personelin bir suç ile gündeme gelmesi konusunda %76,7 oranında suçun türüne göre tutumun değişebileceğini belirtmiştir.

Kadın ve erkek personele ilişkin oranlar oldukça yakın çıkmıştır. Suçun türüne göre çalışana yönelik cinsiyetler arası bir ayrım görülmemektedir.

3.3. İki Yönlü Tablolar ve İlişki Analizleri

Tablo 18. İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işyerinde çalışan personelin cinsiyeti

			İşyerinizde kadın personel mi, erkek personel mi daha fazladır?			TOPLAM
			Kadın	Erkek	Eşit sayıdadır	
Cinsiyet	Kadın	Sayı	32	24	9	65
		Satır %	49,2%	36,9%	13,8%	100,0%
		Sütun %	86,5%	28,9%	30,0%	43,3%
	Erkek	Sayı	5	59	21	85
		Satır %	5,9%	69,4%	24,7%	100,0%
		Sütun %	13,5%	71,1%	70,0%	56,7%
TOPLAM	Sayı		37	83	30	150
			100,0	100,0	100,0	100,0

Ki-Kare Değeri =37,26 p=0.000

Yapılan analiz sonucu cinsiyet ve işyerindeki kadın-erkek personel dağılımı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo incelendiğinde, kadınlar %49,2 oranında kadın personelin bulunduğunu söylerken, erkekler %69,4 oranında erkek personelin bulunduğunu söylemiştir. Bu veriler bize kadın işveren ve insan kaynakları çalışanlarının kadın, erkek işveren ve insan kaynakları çalışanlarının ise erkek çalıştırmaya daha eğilimli olduğunu göstermektedir.

Türkiye'nin hızlı bir sosyal değişme süreci içinde olduğu bilinen bir gerçektir. Bu süreç içinde diğer tutumlarda olduğu gibi kadın ve erkeğin cinsiyet rollerine ilişkin

tutumlarında da bir değişme ve modernleşme görülmektedir. Ama şunu da bilmek gerekir ki, bu konuda erkekler, kadınlardan daha geleneksel tutumlara sahiptirler (Arslan ve diğerleri, 2009:125). Görüldüğü üzere erkek iş işyeri sahipleri ya da insan kaynakları personeli yine erkekleri işe almaya yatkın bir çerçeveye çizmiştir. Kadınlar ise kadın personele daha fazla şans vermiştir.

Tablo 19. İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işyerinde küçülme olduğu taktirde çıkarılacak personel seçimi

			İşyerinizde küçülme olsa kadın personel mi, erkek personel mi çıkarılır?			TOPLAM
			Kadın	Erkek	Eşit sayıda	
Cinsiyet	Kadın	Sayı	13	7	45	65
		Satır %	20,0%	10,8%	69,2%	100,0%
		Sütun %	50,0%	31,8%	44,1%	43,3%
	Erkek	Sayı	13	15	57	85
		Satır %	15,3%	17,6%	67,1%	100,0%
		Sütun %	50,0%	68,2%	55,9%	56,7%
TOPLAM	Sayı		26	22	102	150
			100,0	100,0	100,0	100,0

Ki-Kare değeri=1.7 p=0,431

Katılımcıların cinsiyeti ve işten çıkarılmada tercih edilecek personel arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo analizine bakıldığında, örneklem grubunun cinsiyetine göre işyerinde küçülme olduğunda hangi cinsiyetin işten çıkarılmada tercih edileceği konusuna kadınlar %69,2

oranında eşit sayıda işten çıkarılma olur şeklinde cevap vermiştir. Erkekler de aynı şekilde %67,1 oranında işten çıkarmanın eşit oranda olacağını belirtmiştir.

TÜİK'in yaptığı ve 2004-2012 yıllarını kıyasladığı hane halkı iş gücü anketlerine bakıldığında, tablolarda tarım dışı işsizlik oranlarında kadın işsizler erkek işsizlerden her daim daha fazladır. Aralarındaki oran yıllar geçtikçe neredeyse sabit bir şekilde devam etmiştir.

TÜİK verilerine göre kadınların iş gücüne katılımı oranı 2010 yılında %27.9 iken erkeklerin oranı %71.1 şeklindedir. Yine TÜİK verilerine göre tarım dışı faaliyetlerde kadınlar %58 oranında, erkekler %82 oranında yer almaktadırlar.

Tabloda yer alan verilere göre ise işten çıkarılma söz konusu olduğunda örneklem grubunun hem kadın hem de erkek katılımcıları eşitlikçi bir tutum izleneceğini savunmuşlardır.

Tablo 20. İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işyerinde daha fazla uyarı alan personel dağılımı

			İşyerinizde kadın personel mi, erkek personel mi daha çok uyarı almıştır?			
			Kadın	Erkek	Eşit sayıda	TOPLAM
Cinsiyet	Kadın	Sayı	12	31	22	65
		Sayı %	18,5%	47,7%	33,8%	100,0%
		Sütun %	50,0%	38,8%	47,8%	43,3%
	Erkek	Sayı	12	49	24	85
		Satır %	14,1%	57,6%	28,2%	100,0%
		Sütun %	50,0%	61,3%	52,2%	56,7%
TOPLAM		Sayı	24	80	46	150
			100,0	100,0	100,0	100,0

Ki-Kare değeri=1,50 p=0,473

Personelin uyarı alması ve katılımcıların cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki söz konusu değildir.

Örneklem grubunun cinsiyetine göre işyerindeki kadın-erkek personele verilen uyarı durumuna bakıldığında, kadınların %47,7'si erkek personelin daha fazla uyarı aldığını belirtirken, erkeklerin %56,7'si yine erkek personelin daha fazla uyarı aldığını söylemiştir. Yani erkekler cinsiyet fark etmeksizin iş yeri sahipleri ve insan kaynakları personeli tarafından daha çok uyarı alan kişiler olarak belirtilmişlerdir.

Kültür içerisinde kadınlık ve erkeklik biçimlerinin karşılıklı ilişkisi, tek bir yapısal gerçek üzerine, erkeklerin kadınlar üzerindeki küresel egemenliği üzerine oturtulur. Bu yapısal olgu, bir bütün olarak toplumda hegemonik bir erkeklik biçimini tanımlayan erkekler arası ilişkilerin ana temelini oluşturur (Connell, 1998:245). Erkekler ortamın

yaramaz çocuğu gibi konumlanarak uyarı almaktan çekinmez halde bir tablo çizmekte ve kadın personelden daha fazla uyarı alsalar da bu durum işten çıkarılma konusunda etkili görünmemektedir. Uyarı sayıları fazla olan erkeklere rağmen işten çıkarılmada benzer oranda bir tutum izlendiği söylenmiştir.

Tablo 21. İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işyerinde daha fazla tolere edilen personel dağılımı

			İşyerinizde kadın personel mi, erkek personel mi daha çok tolere edilmiştir?			TOPLAM
			Kadın	Erkek	Eşit muamele	
Cinsiyet	Kadın	Sayı	25	9	31	65
		Satır %	38,5%	13,8%	47,7%	100,0%
		Sütun %	35,2%	60,0%	48,4%	43,3%
	Erkek	Sayı	46	6	33	85
		Satır %	54,1%	7,1%	38,8%	100,0%
		Sütun %	64,8%	40,0%	51,6%	56,7%
TOPLAM		Sayı	71	15	64	150
			100,0	100,0%	100,0%	100,0%

Ki-Kare değeri=4,3 p=0,117

Katılımcı cinsiyeti ve iş yerindeki tolerasyon arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Örnekleme grubundaki kadınlar iş yerindeki tolerasyon söz konusu olduğunda %47,7 oranında personele eşit muamele yapıldığını belirtirken, erkekler %54,1 oranla kadın personelin daha çok tolere edildiğini ifade etmiştir. Yani iş yeri sahipleri ve insan kaynakları personeli cinsiyet fark etmeksizin kadınların daha çok tolere edildiğini belirtmişlerdir.

Algıların davranışa dönüşümünde gerçekleşen eylem, uygulayıcısının dışında, yorumlanma aşamasında sosyal çevreden kopuk olarak değerlendirilmemekte (Rocher'den aktaran Aydın, 2010:50) bireysel değil, sosyal sistemin içinde, grupsal, organizasyonel, bölgesel ve topluluktan topluma kadar saran bağlam etrafında, konum ve eylem arasındaki etkileşimle açıklanmaktadır (Rocher'den aktaran Aydın, 2010:50). Kadınlar da iş yaşamlarında toplumun onlara atfettiği özellikler bazında değerlendirilip tolere edilmesi gereken bir cinsiyet olarak konumlanmışlardır.

Tablo 22. İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işe alımda personel tercihi

			İşe alımda personel seçiminin kadın-erkek oluşu			TOPLAM
			Önemli	Kararsız	Önemli	
			r	m	değildir	
Cinsiyet	Kadın	Sayı	23	4	38	65
		Satır %	35,4%	6,2%	58,5%	100,0%
		Sütun %	39,0%	36,4%	47,5%	43,3%
	Erkek	Sayı	36	7	42	85
		Satır %	42,4%	8,2%	49,4%	100,0%
		Sütun %	61,0%	63,6%	52,5%	56,7%
TOPLAM		Sayı	59	11	80	150
			100,0	100,0	100,0	100,0

Ki-Kare değeri=1,24 p=0,539

Katılımcıların cinsiyeti ve işe alınacak personelin kadın ya da erkek personel olmasının önemi konusunda anlamlı bir ilişki söz konusu değildir.

Katılımcıların cinsiyetleri ve işyerine personel alımında kadın ya da erkek personel seçimleri arasındaki ilişkiye bakıldığında kadınların %58,5'i alınacak personelin cinsiyetinin önemli olmadığını belirtmiştir. Benzer şekilde erkekler de %49,4 oranında yine cinsiyetin önemli olmadığını belirtmişlerdir. Yani işe alımda tercih edilen

personelin cinsiyeti, katılımcıların cinsiyetine göre değişkenlik gösteren bir durum değildir.

Türkiye’de kadın istihdamına ve bu durumun erkeklerle olan kıyasını ele alacak olursak ilk etapta kadın çalışanları üç grupta inceleyebiliriz. İlk gruptakiler tarım işçileri olan, kırsal kesimde çalışan ve çoğu ücretsiz aile işçisi olan kadınlardır. İkinci grup, kentlerde, düşük ücretli, emek yoğun bir şekilde çalışan alt sosyo-ekonomik sınıf mensubu kadınlardır. Üçüncü grup ise meslek sahibi, yüksek eğitimli, orta ya da üst-orta sınıftaki kadınlardır. Aslına bakacak olursanız, kadın istihdamıyla ilgili rakamlarda karşılaşılan en önemli sorun, gerçek rakamlara ulaşamamak. Tarım ya da tarım dışı sektörlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar ya da diğer sektörlerde ücretli çalışanlar düzensiz çalıştıkları için ve ev içinde gelir getiren işler yaptıklarından, kendilerini çalışan olarak görmüyorlar (Özer, 2003:112-113).

2012 yılında çalışan kadınların yaklaşık üçte biri ücretsiz aile işçisidir. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı %54,3 iken kendi hesabına çalışan kadınların oranı %10,8’dir. Aynı dönemde ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin oranı %66,5, kendi hesabına çalışan erkeklerin oranı %22,3’tür (Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2015:89-90).

Söz konusu bu oranlara rağmen hem kadın hem de erkek katılımcılar işe alınacak personelin cinsiyetini önemli bulmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 23. İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre suç denilince akla gelen cinsiyet

			Suç işleyen denilince aklınıza gelen cinsiyet?		TOPLAM
			Kadın	Erkek	
Cinsiyet	Kadın	Sayı	2	63	65
		Satır %	3,1%	96,9%	100,0%
		Sütun %	40,0%	43,4%	43,3%
	Erkek	Sayı	3	82	85
		Satır %	3,5%	96,5%	100,0%
		Sütun %	60,0%	56,6%	56,7%
TOPLAM	Sayı		5	145	150
			100,0	100,0	100,0

Fisher Testi değeri=1.000

"Bu tablo Fisher's Exact testiyle incelenmiştir." Bu değer bazında denilebilir ki katılımcı cinsiyeti ve suç denildiğinde akla gelen cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Katılımcıların cinsiyeti ve suç denildiğinde akıllarına gelen cinsiyet konusuna bakıldığında, kadın katılımcıların %96,9'u ve erkek katılımcıların %96,5'i suç denildiğinde akıllarına erkeklerin geldiğini ifade etmiştir. Suç işleyen birey denildiğinde her iki cinsiyetin aklına gelen de erkeklerdir.

Suçlu alt kültür kuramlarının belli başlı kaygılarına baktığımızda, verili, görece sorunsuz olan bir toplumsal gerçeği kabullenmelerinin bu kaygılara nasıl şekil verdiğini görebiliriz. Bu, onların devlet istatistiklerinde kayıtlı suçlarla sağlanmış resmi suç görüntüsünü gerçek olarak kabul etmelerine ve suç ve suçluluğun ayırıcı bir toplumsal modelinin -suçun özellikle erkek, ergen, işçi sınıfına ait ve kentsel bir olgu olduğunun- açıklanmasına ihtiyacın var olduğunu kabul etmelerine yol açtı. Suçlu alt kültürün

kuramcılarına göre bunlar, suçun toplumsal gerçekleriydi ve pozitivist yönelimleri bu toplumsal gerçeklerin yine toplumsal nedenlerinin olması gerektiğine, toplumsal yapısal düzenlerin suç üreten esas birimler olduğu sonucunu çıkarmalarına yol açtı. Temel kaygıları, o halde, suçluluğun toplumsal çevre ve toplumsal deneyimlerdeki toplumsal sonuçlarını saptamaktı. Bu yaklaşım, suçluluğun bireylere has anlayışından, toplumsal sistemlerden kaynaklanan ve bu nedenle de toplumsal sistemler çerçevesinde açıklanabilir olan suçluluk kavramına doğru önemli bir adımı ortaya çıkartıyordu (Bilton ve diğerleri, 2009:386). Bu kuramcılarda görülen suça yine erkeksi bir kavram olarak bakmak ve buradan da suça cinsiyet verme sonucuna ulaşmaktır. Bu konuyla ilgili çalışmalar kadının gerek doğup büyüdüğü aile ortamında, gerek kendi kurduğu aile ortamında, gerek iş yaşamında, gerek dışarıdaki hal ve hareketlerinde bazı görünür-görünmez çerçevelerinin olduğunu göstermektedir. Özellikle de eş-anne statüsündeki bir kadının suç işlemesi daha büyük tepkilere yol açmakta ve bu durum genellikle toplumda aileye olan “kutsal kurum” bakışından dolayı ortaya çıkmaktadır. Burada da görüldüğü üzere hem erkek hem de kadın katılımcılar suç denilince akıllarına erkeğin geldiğini belirtmişlerdir.

Tablo 24. İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işe alımda suç işlemiş olmanın önemi

			İşe alımda suç işlemiş olmanın önemi			
			Önemli r	Kararsız m	Önemli değildir	TOPLA M
Cinsiyet	Kadı n	Sayı	51	7	7	65
		Satır %	78,5%	10,8%	10,8%	100,0%
		Sütun %	44,7%	41,2%	36,8%	43,3%
Erke k	Erke k	Sayı	63	10	12	85
		Satır %	74,1%	11,8%	14,1%	100,0%
		Sütun %	55,3%	58,8%	63,2%	56,7%
TOPLAM		Sayı	114	17	19	150
			100,0	100,0	100,0	100,0

Ki-Kare değeri=0,45 p=0,799

Katılımcıların cinsiyeti ve işe alımda suç işlemiş birey olmanın önemli olup olmaması arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Katılımcıların cinsiyeti ve işe alımda suç işlemiş olmanın önemi konusuna bakıldığında, kadın katılımcılar %78,5 oranında, erkek katılımcılar da %74,1 oranında işe alımda suç işlemiş olmayı önemli bulduklarını belirtmişlerdir. İş yeri sahipleri ya da insan kaynakları personelinin cinsiyetleri, işe alımda suç işlemiş bir bireye olan bakış konusunda etken değildir. Kadınlar katılımcılar da erkekler katılımcılar da bu konuyu önemli bulmaktadırlar.

İstihdam alanında tercih edilmeyerek ekonomik olarak güçsüz kalan eski hükümlülerin yeniden suç işleme eğilimleri artabilmektedir. Bu durum dolaylı olarak diğer vatandaşların güvenliğine de olumsuz etki etmektedir. Söz konusu olumsuzlukların en aza indirgenmesi için eski hükümlülerin topluma geri kazandırılması gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 25. İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işe alımda suç işlemiş erkek personel olmanın önemi

			İşe alımda suç işlemiş erkek personel olmanın önemi			
			Önemli r	Kararsız m	Önemli değildir	TOPLA M
Cinsiyet	Kadı n	Sayı	53	5	7	65
		Satır %	81,5%	7,7%	10,8%	100,0%
		Sütun %	45,7%	38,5%	33,3%	43,3%
	Erke k	Sayı	63	8	14	85
		Satır %	74,1%	9,4%	16,5%	100,0%
		Sütun %	54,3%	61,5%	66,7%	56,7%
TOPLAM	Sayı		116	13	21	150
			100,0	100,0	100,0	100,0

Ki-Kare değeri=1,243 p=0,537

Cinsiyet ve işe alımda alınacak personelin suç işlemiş bir erkek olmasının önemliliği arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Kadın katılımcılar %81,5 oranında işe alımda suç işlemiş bir erkek personel alımını önemli bulmuşlardır. Erkek katılımcılar da %74,1 oranında bu durumu aynı şekilde önemli bulmuşlardır.

İş yeri sahipleri ya da insan kaynakları personelinin cinsiyetleri, işe alımda suç işlemiş bir erkeğe olan bakış konusunda etken değildir. Kadınlar katılımcılar da erkekler katılımcılar da bu konuyu önemli bulmaktadırlar.

Tablo 26. İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işe alımda suç işlemiş kadın personel olmanın önemi

			İşe alımda suç işlemiş kadın personel olmanın önemi			
			Önemli r	Kararsız m	Önemli değildir	TOPLA M
Cinsiyet	Kadı n	Sayı	52	6	7	65
		Satır %	80,0%	9,2%	10,8%	100,0%
		Sütun %	47,3%	35,3%	30,4%	43,3%
	Erke k	Sayı	58	11	16	85
		Satır %	68,2%	12,9%	18,8%	100,0%
		Sütun %	52,7%	64,7%	69,6%	56,7%
TOPLAM	Sayı		110	17	23	150
			100,0	100,0	100,0	100,0

Ki-Kare değeri= 2,7 p=0,259

Cinsiyet ve işe alınacak personelin suçlu bir kadın personel olması konusunun önemi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Katılımcıların cinsiyetine göre işe alımda suç işlemiş bir kadın personelin tercihi konusuna bakıldığında, kadın katılımcıların %80'i, erkek katılımcıların %68,2'si bu durumu önemli bulmuştur. İş yeri sahipleri ya da insan kaynakları personelinin cinsiyetleri, işe alımda suç işlemiş bir kadına olan bakış konusunda etken değildir. Kadınlar katılımcılar da erkekler katılımcılar da bu konuyu önemli bulmaktadırlar.

Tablo 27. İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işe alımda suç işlemiş kadın personel olmanın önemi

			İşyerinizde çalışan kadın personelin adı suç ile gündeme gelirse ne olur?			
			Suçun türüne göre tutum değişebilir	Doğrudan işten çıkarma olur	Ceza süreci sonrası işe geri döner	TOPLAM
Cinsiyet	Kadın	Sayı	54	11	0	65
		Satır %	83,1%	16,9%	,0%	100,0%
		Sütun %	46,6%	34,4%	,0%	43,3%
Erkek	Erkek	Sayı	62	21	2	85
		Satır %	72,9%	24,7%	2,4%	100,0%
		Sütun %	53,4%	65,6%	100,0%	56,7%
TOPLAM		Sayı	116	32	2	150
			100,0	100,0	100,0	100,0

Ki-Kare değeri=3,065 p=0,216

Cinsiyet ve iş yerinde çalışan kadın personelin adı suç ile gündeme gelmesi sonucu yapılacak muamele arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Cinsiyete göre iş yerindeki bir kadın personelin adının suç ile gündeme gelmiş olması sonucu yapılacak muameleye kadın katılımcılar %83,1 oranında erkek katılımcılar da %72,9 oranında suçun türüne göre tutumun değişebileceğini ifade etmişlerdir. Hem kadın hem de erkek işverenler ve insan kaynakları personeli, iş yerlerinde çalışan kadın personelin adının suç ile gündeme gelmesi konusunda suçun türüne göre tutumun değişebileceğini belirtmişlerdir.

Tablo 28. İşveren ve insan kaynakları personelinin cinsiyetine göre işyerinde suç ile gündeme gelen personele izlenecek tutum

		İşyerinizde çalışan erkek personelin adı suç ile gündeme gelirse ne olur?				
		Suçun türüne göre tutum değişebilir	Doğrudan işten çıkarma olur	Ceza süreci sonrası işe geri döner	TOPLAM	
Cinsiyet	Kadın	Sayı	55	10	0	65
		Satır %	84,6%	15,4%	,0%	100,0%
		Sütun %	47,8%	30,3%	,0%	43,3%
	Erkek	Sayı	60	23	2	85
		Satır %	70,6%	27,1%	2,4%	100,0%
		Sütun%	52,2%	69,7%	100,0%	56,7%
TOPLAM	Sayı	115	33	2	150	
		100,0	100,0	100,0	100,0	

Ki-Kare değeri=4,76 p=0,93

Cinsiyet ve işyerlerinde çalışan erkek personelin bir suç ile gündeme gelmesi sonrasında yapılacak muamele arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Katılımcıların cinsiyeti ve iş yerlerinde çalışan erkek personelin bir suç ile gündeme gelmesi sonrasında yapılacak muameleye, kadınların %84,6'sı ve erkeklerin %70,6'sı suçun türüne göre tutumun değişebileceğini ifade etmişlerdir. Hem kadın hem de erkek işverenler ve insan kaynakları personeli, iş yerlerinde çalışan erkek personelin adının

suç ile gündeme gelmesi konusunda suçun türüne göre tutumun değişebileceğini belirtmişlerdir.

Radcliffe Brown'a göre **bir yaptırım** bir toplumun ya da toplumun büyük çoğunluğunun, uygun görülen (olumlu yaptırımlar) ya da uygun görülmeyen (olumsuz yaptırımlar) davranış kalıplarına karşı bir tepkisidir (Haviland, 2002:390). Burada işverenler ve insan kaynakları personelinin iş yerlerinde çalışan ve adı suç ile gündeme gelen hem kadın hem de erkeklere yaptırımlarının benzer şekilde olacağı görülmektedir. Söz konusu kadın personel olduğunda da erkek personel olduğunda da yakın oranlarla suçun türüne göre tutumlarının değişebileceğini belirtmişlerdir.

Tablo 29. Erkeklerin suç işlemlerini alışlagelmiş bir durum olarak karşılamaya göre suç denilince akla gelen cinsiyet

			Suç işleyen denilince aklınıza gelen cinsiyet?		TOPLAM
			Kadın	Erkek	
Erkeklerin suç işlemesi alışlagelmiş midir?	Katılı yorum	Sayı	4	85	89
		Satır %	4,5%	95,5%	100,0%
	Karasız m	Sayı	0	22	22
		Satır %	,0%	100,0%	100,0%
	Katılmıyorum	Sayı	1	38	39
		Satır %	2,6%	97,4%	100,0%
TOPLAM		Sayı	5	145	150
			100,0	100,0	100,0

Ki-Kare değeri= 1,20 p=0,548

Toplumda erkeklerin suç işlemesinin alışlagelmiş olması durumuna olan bakış ile suç denilince akla gelen cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Toplumda erkeklerin suç işlemesinin alışlagelmiş bir durum olduğuna katılmayanların %97,4'ü suç denildiğinde akıllarına erkeğin geldiğini söylemişlerdir. Katılanlar ise yine yakın bir oranda %95,5 oranında suç denildiğinde akıllarına erkeğin geldiğini belirtmişlerdir. Yani erkeklerin suç işlemesini alışlagelmiş bir durum olarak görenlerin suç denildiğinde akıllarına ilk gelen cinsiyet erkektir. Toplumda erkek suçluların kadın

suçlulardan fazla oluşu, suç, şiddet, kavga, hak arama gibi kavramların daha erkeklerle özgü konumlandırılmasından dolayı bireylerin zihinlerinde kadın ve suç bir araya gelmemekte, en azından ilk akla gelen olmamaktadır.

Durkheim yaşamı boyunca koruduğu ve sosyolojisinin tümünde merkeze aldığı bir düşünce ile hareket eder. Toplum bireylerden değil, birey toplumdan doğar (Aron, 2010:232). Böylelikle birey yer aldığı topluma göre şekillenir ve o toplumun kurallarından, yaptırımlarından haberdar hale gelir.

Ancak bazı durumlarda kişi uyumlu olmayı, sessiz kalmayı tercih etmeyerek suça yönelmektedir. Kişinin bu var oluşu reddetmesini açıklayan ve onu suça yönelten faktörler bağlamında araştırmacılar çeşitli görüşlere sahiptir.

Sosyal kontrol teorisyenleri, neden bazılarının suç işlerken bazılarının uyum sağladığı konusunu ele almışlardır (Akers, 2000:99). Bazı teorisyenler suç iten faktörleri; kişisel yapı, çevre, mevki-konum gibi durumlarla bir arada ele alır. Toplumda kadının konumlandırılışı bu tabloda da görüldüğü üzere suç ile birlikte anılmamaktadır. Hem erkek hem de kadın katılımcılar suç denildiğinde bunu erkeğe daha yakın bir unsur olarak görmektedirler.

Tablo 30. Suç işleme sebebine göre anlayış göstermeye göre suç işleme sebebine göre erkeklerin haklı bulunması

			Suç işleme sebebine göre erkeklerin haklı bulunması			
			Katılıy rum	Kararsı zım	Katılmı yorum	TOPLA M
Suç işleme sebebine göre anlayış gösterme	Katıl ıyor um	Sayı	60	9	9	78
		Satır %	76,9%	11,5%	11,5%	100,0%
		Sütun %	93,8%	33,3%	15,3%	52,0%
	Kar arsız ım	Sayı	2	17	9	28
		Satır %	7,1%	60,7%	32,1%	100,0%
		Sütun %	3,1%	63,0%	15,3%	18,7%
TOPLAM	Katıl mıyo rum	Sayı	2	1	41	44
		Satır %	4,5%	2,3%	93,2%	100,0%
		Sütun %	3,1%	3,7%	69,5%	29,3%
	Sayı	64	27	59	150	
			100,0	100,0	100,0	100,0

Ki-Kare değeri=129,08 p=0,000

Suç işleme sebebine göre bireye anlayış gösterilmesi ile erkeklerin suç işleme sebeplerine anlayışla karşılanması arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Suç işleme sebebine göre bireye anlayış gösterilebileceğine katılmayanların %93,2'si erkeklerin suç işleme sebebine göre haklı bulunmasına yine katılmamaktadır. Suç işleme sebebine göre bireye anlayış gösterilmesi gerektiğine katılanlar ise %76,9 oranı

ile erkeklerin suç işleme sebebine göre haklı bulunma ihtimali olduğuna katılmaktadırlar. Yani suç işleme sebebine göre bireylere anlayış gösterilmesi gerektiğini düşünen işverenler ve insan kaynakları personeli suç işleme sebebine göre erkeklere da anlayış gösterilmesi gerektiği kanaatindedirler.

Tablo 31. Suç işleme sebebine göre anlayış göstermeye göre suç işleme sebebine göre kadınların haklı bulunması

			Suç işleme sebebine göre kadınların haklı bulunması			
			Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	TOPLAM
Suç işleme sebebine göre anlayış gösterme	Katılıyor	Sayı	60	10	8	78
		Satır %	76,9%	12,8%	10,3%	100,0%
		Sütun %	83,3%	31,3%	17,4%	52,0%
	Kararsız	Sayı	7	16	5	28
		Satır %	25,0%	57,1%	17,9%	100,0%
		Sütun %	9,7%	50,0%	10,9%	18,7%
TOPLAM	Katılmıyor	Sayı	5	6	33	44
		Satır %	11,4%	13,6%	75,0%	100,0%
		Sütun %	6,9%	18,8%	71,7%	29,3%
	Sayı	72	32	46	150	
			100,0	100,0	100,0	100,0

Ki-Kare değeri=89,98 p=0,000

Suç işleme sebebine göre bireye anlayış gösterme ve suç işleme sebebine göre kadınlara anlayış gösterme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Suç işleme sebebine göre bireye anlayış göstermeye katılanların %76,9'u kadınlara suç işleme sebebine göre anlayış gösterilmesine katılmaktadır. Suç işleme sebebine göre bireye anlayış göstermeye katılmayanların %75'i de kadınlara suç işleme sebebine göre anlayış gösterilmesine katılmamaktadır. Yani suç işleme sebebine göre bireylere anlayış gösterilmesi gerektiğini düşünen işverenler ve insan kaynakları personeli suç işleme sebebine göre kadınlara da anlayış gösterilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Her iki tabloda da görüldüğü üzere suç işleme sebebine göre bireye anlayış gösterilmesi konusu kadın ve erkekte bir ayrıma maruz kalmamıştır. Katılımcılar suç işleme sebebine göre bireye anlayış gösterilmesi gerektiğini belirttikleri zaman bu durumu hem kadın hem de erkek için de geçerli saymışlardır.

Tablo 32. İşe alımda suç işlemiş olmanın önemine göre işe alımda suç işlemiş erkek personel olmanın önemi

			İşe alımda suç işlemiş erkek personel olmanın önemi			
			Önemli r	Kararsız m	Önemli değildir	TOPLAM
İşe alımda suç işlemiş olmanın önemi	Önemli	Sayı	110	1	3	114
		Satır %	96,5%	,9%	2,6%	100,0%
		Sütun %	94,8%	7,7%	14,3%	76,0%
	Kararsız	Sayı	4	10	3	17
		Satır %	23,5%	58,8%	17,6%	100,0%
		Sütun %	3,4%	76,9%	14,3%	11,3%
Önemli değildir	Sayı	2	2	15	19	
	Satır %	10,5%	10,5%	78,9%	100,0%	
	Sütun %	1,7%	15,4%	71,4%	12,7%	
TOPLAM	Sayı		116	13	21	150
			100,0	100,0	100,0	100,0

Ki-Kare değeri= 148,075 p=0,000

İşe alınacak personelin suçlu bir birey olmasının önemi ve işe alınacak personelin suçlu bir erkek olmasının önemi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İşe alımda suç işlemiş bir personel tercihini önemli bulanların %96,5'i işe alımda suç işlemiş erkek personel tercihini de aynı şekilde önemli bulmuştur. İşe suç işlemiş bir

personel alımını önemli bulmayanların %78,9'u işe suç işlemiş erkek personel alımını da önemli bulmadığını belirtmiştir. Yani işe alımda suç işlemiş personel alımını önemli bulan işverenler ve insan kaynakları personeli suç işlemiş erkek personel alımını da önemli bulmaktadır.

Tablo 33. İşe alımda suç işlemiş olmanın önemine göre işe alımda suç işlemiş kadın personel olmanın önemi

			İşe alımda suç işlemiş kadın personel olmanın önemi			
			Önemli r	Kararsız m	Önemli değildir	TOP LA M
İşe alımda suç işlemiş olmanın önemi	Öne mlidi r	Sayı	105	4	5	114
		Satır %	92,1%	3,5%	4,4%	100,0 %
		Sütun %	95,5%	23,5%	21,7%	76,0 %
	Kara rsız m	Sayı	4	11	2	17
		Satır %	23,5%	64,7%	11,8%	100,0 %
		Sütun %	3,6%	64,7%	8,7%	11,3 %
	Öne mli değil dir	Sayı	1	2	16	19
		Satır %	5,3%	10,5%	84,2%	100,0 %
		Sütun %	,9%	11,8%	69,6%	12,7 %
TOPLAM	Sayı	110	17	23	150	
		100,0	100,0	100,0	100,0	

Ki-Kare değeri=139,97 p=0,000

İşe alımda suçlu personelin alınmasının önemi ile suçlu kadın personeli işe almanın önemi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İşe alımda suç işlemiş olmayı önemli bulanların %92,1'i işe alımda suç işlemiş bir kadın personel alınmasını yine önemli bulmaktadır. İşe alımda suç işlemiş olmayı önemli bulmayanlar ise %84,2 oranında suçlu kadın personeli işe alımı önemli bulmamaktadır.

Yani işe alımda suç işlemiş personel alımını önemseyen işverenler ve insan kaynakları personeli suç işlemiş kadın personel alımını da önemli bulmaktadır.

Burada da yine bir ayırım söz konusu değildir. İşe alımda suç işlemeyi önemli bulan katılımcılar kadın personelde de erkek personelde de aynı tutumu izlediklerini belirtmişlerdir. Önemli bulmayanlar ise yine benzer şekilde hem kadın hem de erkek personel için aynı görüşe sahiptirler.

Tablo 34. İşyerinde çalışan personelin adının bir suç ile gündeme gelmesine göre işyerinde çalışan erkek personelin adının suç ile gündeme gelmesi

			İşyerinizde çalışan erkek personelin adı suç ile gündeme gelirse ne olur?			
			Suçun türüne göre tutum değişebilir	Doğrudan işten çıkarma olur	Ceza süreci sonrası işe geri döner	TOPLAM
İşyerinizde çalışan personelin adı bir suç ile gündeme gelirse ne olur?	Suçun türüne göre tutum değişebilir	Sayı	113	1	0	114
		Satır %	99,1%	,9%	,0%	100,0%
		Sütun %	98,3%	3,0%	,0%	76,0%
	Doğrudan işten çıkarma olur	Sayı	2	30	0	32
		Satır %	6,3%	93,8%	,0%	100,0%
		Sütun %	1,7%	90,9%	,0%	21,3%
	Ceza süreci sonrası işe geri döner	Sayı	0	1	2	3
		Satır %	,0%	33,3%	66,7%	100,0%
		Sütun %	,0%	3,0%	100,0%	2,0%
TOPLAM		Sayı	115	33	2	150
			100,0	100,0	100,0	100,0

Ki-Kare değeri=230,20 p=0,000

İşyerinde çalışan bir personelin suç ile gündeme gelmesi ve işyerinde çalışan erkek personelin suç ile gündeme gelmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İşyerinde çalışan bir personelin suç ile gündeme gelmesi konusunda, suçun türüne göre tutumun değişebileceğini ifade edenlerin %99,1'i iş yerinde çalışan bir erkek personelin suç ile gündeme gelmesine de suçun türüne göre tutumun değişebileceği yanıtını vermişlerdir. Bu bağlamda doğrudan işten çıkarma olur diyenler %93,8 oranında erkek personel için de aynı kanıya sahiptir. Yani iş yerinde çalışan personelin suç ile gündeme gelmesi söz konusu olduğunda suçun türüne göre tutum değişebilir diyen katılımcılar bu durum erkek personel için gerçekleştiğinde yine aynı yanıtı vermişlerdir. Doğrudan işten çıkarma olur diyenler de yine benzer şekilde erkek personel için aynı yanıtı vermişlerdir.

Tablo 35. İşyerinde çalışan personelin adının bir suç ile gündeme gelmesine göre işyerinde çalışan kadın personelin adının suç ile gündeme gelmesi

			İşyerinizde çalışan kadın personelin adı suç ile gündeme gelirse ne olur?			TOPLAM	
			Suçun türüne göre tutum değişebilir	Doğrudan işten çıkarma olur	Ceza süreci sonrası işe geri döner		
İşyerinizde çalışan personelin adı bir suç ile gündeme gelirse ne olur?	Suçun türüne göre tutum değişebilir	Sayı	113	1	0	114	
		Satır %	99,1%	,9%	,0%	100,0%	
		Sütun %	97,4%	3,1%	,0%	76,0%	
	Doğrudan işten çıkarma olur	Sayı	1	31	0	32	
		Satır %	3,1%	96,9%	,0%	100,0%	
		Sütun %	,9%	96,9%	,0%	21,3%	
	Ceza süreci sonrası işe geri döner	Sayı	1	0	2	3	
		Satır %	33,3%	,0%	66,7%	100,0%	
		Sütun %	,9%	,0%	100,0%	2,0%	
	TOPLAM		Sayı	116	32	2	150
				100,0	100,0	100,0	100,0

Ki-Kare değeri=237,41 p=0,000

Personelin suç ile gündeme gelmesi sonucu söz konusu olan muamele ile kadın personelin suç ile gündeme gelmesi sonucu oluşacak muamele arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İşyerinde çalışan bir personelin suç ile gündeme gelmesine suçun türüne göre tutum değişebilir diyenlerin %99,1'i kadın personel için de aynı şekilde suçun türüne göre tutum değişebilir demiştir. Doğrudan işten çıkarma olur diyenlerin %96,9'u da yine kadın personel için aynı tutumun geçerli olacağını belirtmiştir. İş yerinde çalışan personelin suç ile gündeme gelmesi söz konusu olduğunda suçun türüne göre tutum değişebilir diyen katılımcılar bu durum kadın personel için gerçekleştiğinde de aynı şeylerin geçerli olacağını söylemişlerdir. Doğrudan işten çıkarma olur diyenler de yine benzer şekilde kadın personel için aynı yanıtı vermişlerdir.

Burada da yine her iki tabloda da katılımcıların iş yerlerinde çalışan personellerin adı suç ile gündeme geldiğinde hem kadın hem de erkek personel için aynı tutumu izleyecekleri görülmektedir.

3.4. Araştırma Sınırlılıkları

Soru formları uygulamasında kadın ve erkek personelin bir arada yer aldığı ve anketi yanıtlamak isteyen iş yeri sahibi ya da insan kaynakları personeli bulmak oldukça zor bir şekilde gerçekleşmiştir. Çoğu iş yeri anketi yanıtlamaktan kaçınmış, ayıracak zamanları olmadığını belirtmiştir.

Araştırmanın soruları bağlamında soru formunda yer alan ve 6. soru olan “Suç işleyen denildiğinde aklınıza hangi cinsiyet gelmektedir?” sorusuna bireylerin bazıları akıllarına herhangi bir cinsiyetin gelmediğini ancak şıklarda kadın ya erkek seçeneklerinden birini işaretlemek zorunda oldukları için işaretlediklerini belirtmişlerdir. Belki bu soru için “kararsızım” şeklinde bir şık daha açılabilirdi.

Yine soru formunda yer alan 9. soru “Suç işleme sebebine göre bireye anlayış gösterilebilir mi?”, 10. soru “Suç işleme sebebine göre erkek bireyler haklı bulunabilir mi?” ve 11. soru “Suç işleme sebebine göre kadın bireyler haklı bulunabilir mi?” soruları arasında daha sonra alınmak üzere iş yerine bırakılan ve birebir araştırmacının sormadığı soruların yanlarına konulan işaretler, bazı uyarı cümleleri, verilen cevaplar doğrultusunda bu soruların anlaşılmadığı düşünülmektedir. Anketler teslim alındıktan sonra katılımcılarla konuşmak, hızlıca soru formuna göz gezdirmek, kafalarına takılan

bir Şey olup olmadığını sormak yapılması gereken durumlardır. Ancak buna her ortamda fırsat bulunamamıştır.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Fert toplumda rol, statü ve yetkisi ile yer alır. Diğer bir ifade ile ferdin rol, statü ve yetkileri, şahsi yetenekleri ve içinde bulunduğu toplum normlarına (kurallar) göre şekillenir (Aslantürk ve Amman, 2013:149). Etkili ve dengeli bir sosyal kişilikte tüm sosyal roller normal ve beklenen tarzlarda oynanır (Fichter, 2006:223).

“Sosyal kontrol, toplumun düzenin korunması için, bireylerin tavır ve hareketlerine etki yapmasını sağlayan metotlardır.” Sosyal kontrol mekanizmalarının işleyişi “otoriteye” dayanır. Otoritesiz hiçbir sosyal düzen yoktur. Sosyal kontrol mekanizması sayesinde ki, toplum, kişilerin sosyal normlardan sapmalarını sınırlamış olur. Böylece bir bakıma sosyal kontrol, bireylerin normlara uymalarını sağlayan mekanizmalardır. Bununla beraber sosyal kontrol insanın dışından zorla kabul ettirilen bir şey değildir. İnsanlar toplum hayatında o biçimde sosyalleştirilmektedirler ki, önemli sosyal normlardan saptıklarında kendilerini mutlu hissetmemektedirler. Cezalar ve ödüller dışında, itibar kazanma isteği, itibar kaybetme korkusu, dedikodu, ekonomik ve moral baskılar ve diğerleri insan hareketlerini yönetmekte ve kontrol etmektedirler (Dönmezer, 1978:279). Araştırmamız tüm bunlara rağmen sosyal otoritenin dışına çıkan ve suç işleyen kadın ve erkekler için aynı şartların söz konusu olup olmadığı sorusundan hareketle yola çıkmıştır ve yasayla birlikte artık özel sektörün zorunluluk alanında olmayan eski hükümlü istihdamına ilişkin bakış ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Araştırmamız kapsamında kadın ve erkek bireylere yönelik kıyaslamalar iş yaşamlarından yola çıkılarak başlamış ve suç alanına doğru taşınmıştır. Bu bağlamda kadın ve erkeğin iş yaşamında karşılaştıkları durumların kıyaslamasına ulaşmak ve buradan da suçlu kadın ve suçlu erkeğe olan bakışın kıyaslanmasını yapmak hedeflenmiştir. Araştırma tasarlanırken kadın ve erkeğin toplumsal yaşamdaki konumlanışlarında erkeğin ve sistemin ezici baskısı altında kalan kadın algısı, iş yaşamı bağlamında da, suç alanı söz konusu olduğunda kadının karşıtı olan bir düzen fikrini gözümüzün önüne getirmiştir.

Kadınlarla erkeklerin yalnız ailede değil, işyerinde, toplumsal her faaliyette farklı muamele gördüklerine, farklı değerlendirildiklerine, onlardan beklenen tutum ve davranış farklılığının değişmez kalıplara dayandırılmasının yanlışlığına işaret etmek önem taşımaktadır. Örneğin, kendini açık ve doğrudan, yüksek bir ses konu kullanarak ifade etmek, erkekler için mertlik, kadınlar için şirretlik ve cadalozluk olarak algılanmaktadır. Bir başka örnekte, erkeğin nazik olmasının onun kılıbık olduğunu, kadının nazik olmasının onun kibar olduğunu göstermesine ilişkin yaklaşımların sorun yaratan yanına değinilmelidir. Kalıplaşmış yargıların ilişkilerdeki beklentileri belirlediğini; kadınların “anaç” ve “duygusal” olmalarının, bu tanıma uymayan kadınların başka bir cinsmişçesine değerlendirilmesine yol açtığı bilinmektedir (İnceoğlu ve Kar, 2010:57). Kadınların korunmaya muhtaç olarak algılanması ve algılanması doğrultusunda, bu durum onların çekingen ve güvensiz hissetmelerine neden olmaktadır. Bu doğrultuda araştırmamızda yer alan soru formlarımızda da görüldüğü üzere kadınlar iş yerinde tolere edilen hatta işverenlerin çoğunun bize soru formu haricinde belirttiği üzere koruyup kollanan, eşi, çocuğu, aile ortamı için durumu esnetilen bir personeldir. Hal böyle olunca da görüşme yapılan iş yerlerinin bazıları daha çok uyarı alan cinsiyetin erkek olduğunu belirtse de işten çıkarılmada kadınlar tercih edilmektedir. Kadını hassas bir varlık olarak düşünüp bu durumu onun aleyhine çeviren bir sistem, kadının konumunu düşürürken erkeğin konumu yükseltmektedir.

“Kadından sorumlu” erkek kalıbının oluşturduğu erkeklik kurgusu içinde, kim bakacak, kim bakılacak, kim konuşan, kim dinleyen olacak, kim koruyan, kim kollanan olacak bellidir ve açık biçimde bir eşitsizliği yansıtmaktadır. Bunlar herkesin normal kabul ettiği biçimde, yaşamları belirleyen kadınlığa ve erkekliğe ilişkin görüşler olarak yer alırlar. Kadınlar bu kalıplar içinde, daha çok eşit değerde bireyler değil, ev hizmetlerini yerine getiren, değerleri bu hizmetlerle ölçülen bireyler olarak yer alırlar (pasaklı kadın/temiz kadın, tembel kadın/hamarat kadın ikilemleri bu yüzden çok yaygındır). Erkeklerin yeri ise eve sahip çıkmak, evin sorumluluğunu almak, ev ve evdekileri koruyup kollamakla ilgilidir (İnceoğlu ve Kar, 2010:58). İşte erkek gözü ile değerlendirilen ve ardından ortaya koyduğu bu koyu çıkarıcı kuralları kapsayan böyle ikiyüzlü bir ahlak anlayışı ortamında kendini hapsedilmiş gören **kadın**, nasıl olacak da kendisini bu varoluş içinde bir bütünün yarısı olarak görecektir ve tanımlayacaktır (Benazus, 2008:107)?

İş yerleri bu bağlamda bir değerlendirme yaptıklarında erkek personelin eve dair sorumluluğuna karşı daha hassas davranabilmekte, kadın personeli daha kolay bir şekilde gözden çıkarmaktadır.

Kadın ve erkek rollerinin alışıldık ifadesini, erkeklerin otorite figürü oluşu, kadınların mazlum duruşu konusundaki zihniyetimizi değiştirmeyi hedeflemedikçe, kadınların içine kapanık, sessiz, söz dinleyen, karşı çıkmayan bireyler olmasını isteyerek, kadınlar için evliliğin bir geçim müessesesi ve/veya sınıf atlama, tabaka değiştirme aracı olarak görülmesini değiştirmedikçe, erkeklerin emanetlerine (kadın ve çocuklara) sahip çıkışını iyi bir davranış olarak destekledikçe, kendisinden çekinilen bir eş ve baba konumunu güçlendirmeyi sürdürmesini istedikçe kadınların kendilerine güvenen bireyler olmalarını beklemek güçtür (İnceoğlu ve Kar, 2010:59).

Türkiye’de yapılan bilimsel çalışmaların da belgelediği bu durum, ülkemizde kadınların insan haklarının yeterince korunması için en temel ve “olmazsa olmaz” koşul olan kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasında, **“uygulama” ve “zihniyet dönüşümü” boyutlarını öncelikli kılmaktadır** (Acar ve Arıner, 2009:91). Bu bağlamda kadın haklarına yönelik ihlallere hiçbir yerde ve hiçbir şekilde göz yumulmamalı ve gelenek-görenek-kültür gibi bahanelerle bu ihlallerin meşru hale gelmesine izin verilmemelidir. Teftişlerde özellikle kadınların insan haklarının geliştirilmesine yönelik faaliyetleri olan (örneğin kadın eğitimi, kadın istihdamı, kadına karşı şiddetin yok edilmesine yönelik başarılı ve yaratıcı önlemler üretmiş olan) **kadın STK’larıyla işbirliği sürdüren mülki idare amirlerinin teşviki** ve bu davranışların sicil değerlendirilmesinde dikkate alınması, kadınların insan haklarının korunmasında önemli bir adım olacak ve iyi bir örnek teşkil edecektir (Acar ve Arıner, 2009:93).

Atatürk’ün yaptığı reformlar kapsamında yasal sistemin bütünüyle değiştirilmesinin, Türk kadınlarına özgün bir tarihsel deneyim yaşatmış olduğu genel kabul gören bir görüştür (Kılıç’tan aktaran Kağıtçıbaşı, 1998:143). Çok kısa bir zaman dilimi içinde, kadınların statüsünü etkileyen yasalarda muazzam değişiklikler yapılmıştır: 1926 yılında şeriattan, çok küçük bir değişiklikle İsviçre Medeni Kanunu’ndan uyarlanmış laik bir Medeni Kanun’a; çok eşlilikten tek eşliliğe; boşanma, mülkiyet hakkı, çocukların velayeti gibi konularda yasalar önünde eşitsizlikten eşitliğe; politik yaşama katılamama ve temsil edilememe durumundan (1930’da yerel, 1934’te genel

seçimlerde) seçme ve seçilme haklarının eksiksiz kullanımına geçilmiştir (Abadan-Unat, N., Leiden'dan aktaran Kağıtçıbaşı, 1998:143). Bu reformlar, cinsler arası ayrımın ve kadınların yasa önündeki eşitsizliğinin sona erdirilmesi için yasal ve kurumsal yapıları oluşturmuştur. Bu tür yasal ve formel reformların önemi küçümsenmemelidir, çünkü bunlar yaşam tarzlarında başlatılan ya da yapılması istenen değişimler için gerekli formel yapı ve mekanizmaları sağlarlar. Meselenin özü de buradadır: Formel yapılar yaşam tarzında yapılacak değişikliklerin zeminini hazırlar, ama kendi başlarına bu türden değişimleri zorlayamaz ve yaratamazlar. Atatürk reformları, özellikle kırsal alandaki kadınların günlük yaşam koşullarında köklü ve yaygın değişikliklere yol açamadıkları için eleştirilmiştir. Oysa, hiçbir yasal-kurumsal reformun kendi başına insanların yaşam tarzını değiştiremeyeceğinin baştan kabul edilmesi gerekir. Yaşam tarzlarını ya da enformel yapıları, ekonomik koşullardan cinsiyet rollerine, dinsel inançlardan aile ve hane yapılarına kadar uzanan çok çeşitli faktörler oluşturur. Bu enformel yapıların değişmesi için, bir yandan toplumsal yapılarda, bir yandan da tutum, inanç ve değerlerde değişim, yani kültürel değişimi de içeren topyekün toplumsal değişim gereklidir. Bu nedenle yasal-kurumsal reformların topyekün bir kültürel değişim yaratmasını beklemek gerçekçi değildir. Ancak, böylesine köklü bir etki yapmadıkları için bu reformları önemsiz ya da yüzeysel saymak da haksızlık olur. Tersine enformel değişim süreçlerini kolaylaştıran formel yapı ve mekanizmaları sağlayan bu reformlara gereken önem verilmelidir. Bu tür formel yapılar olmadan enformel girişim ve talepler bir yere varamaz; buna karşılık enformel yapılardaki değişiklikler formel yapılardaki değişimleri harekete geçirebilir (Kağıtçıbaşı, 1998:143).

Kadın erkek eşitliğinin karşısındaki en büyük engel erkek egemen kültür ve değerlerdir. Öyle ki uzun yıllar Türkiye gibi modern ulus devletlerde “aile, ulusun ahlaki bir ünitesi olarak tanımlanır” (Durakbaşı'dan aktaran Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2015:144). Dahası “aile içi iş bölümü geleneksel cinsiyet rollerine göre, evi geçindiren erkek ve ev bakımını üstlenen kadın olarak belirlenir” (Durakbaşı'dan aktaran Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2015:144). “ Evin reisinin erkek olması, kadının çalışması, çocukların geleceklere, oturulacak konut gibi konularda karar veren kişinin koca olması” gibi konular ancak 2001 yılında değiştirilir (Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2015:144). Mevcut yasal değişikliklere rağmen toplumsal cinsiyet ilişkileri hayatın her alanında. Toplumun cinsiyet bakış açısını yerleştirirken gerçekçi aşamalar gerekmektedir. Eşitlik

tek taraflı sağlanmaz. Cinsiyete dayalı ön yargıları değiştirmemiz, tüm yasalarda bunu sağlamamız ve yasaları yaygınlaştırmamız gerekir. Toplumsal rolleri kadınları kısıtlayıcı değil, her iki cinsi geliştirici olarak kullanmalıyız (Tuskan, 2007:566). Eşitlik anlayışı ve alınacak tedbirler göstermelik değil gerçekçi olmalıdır (Tuskan, 2007:566). Ancak bu şekilde bir sonuç elde edilebileceği ve kalıcılığın sağlanabileceği düşünülmektedir.

Her alanda kadınların; erkeklerin toplumsal yükümlülüklerini paylaşmaları, kalkınma ve ilerleme için önemli bir adım olacaktır. Kadın ya da erkek veya ailenin tüm üyeleri ile kalkınma çabasına katılmayla daha hızlı bir toplumsal değişimin yaşanacağı kesindir (Çimen, 2008:329).

Eğer cinsiyete dayalı işbölümünden kaynaklanan eşitsizliklerin köklerini kazımak istiyorsak, erkeklerin açık ve kesin bir şekilde gebelik, doğum ve bebek bakımıyla ilgili ev işlerinin çoğunu üstlenmeleri zorunludur. Örneğin “babalık izni”, sözüm ona kırılğan bu endüstriyel kavram, çok daha güçlü bir tanım kazandırılması gereken bir değişiklikte gündeme gelen küçük bir başlangıç noktasıdır. Özgürlük anlayışının yeniden yapılandırılmasıyla yitirilecek olan, toplumsal cinsiyet ilişkilerindeki unsurların, bir yanda kurumsallaşmış eşitsizlikle öte yanda da biyolojik farklılıkla olan zorunlu bağlantılarıdır. Bu değişimdeki derinliğin hafife alınmaması gerekir. Bu, içinde yaşadığımız kültürün derinlerine kök salmış bir koşuldur, toplumsal cinsiyetin yazgı olduğunu öngören anlayıştan temel bir kopuş olacaktır (Connell, 1998:377). Böylelikle toplumsal cinsiyeti yeniden oluşturan ve cinsiyet eşitsizliğine son vermek isteyen bir toplum farklı bir duygulanım yaratmalıdır. Yaşamı daha farklı kılan sevgi, nefret, ihanet, kıskançlık gibi duygular yine var olacak olsa da bunlar artık ortak bir kader gibi değil, daha ziyade kişisel durumlar olacaktır. Connell’a göre bu yeniden oluşum ile birlikte bugüne dek görülmeyen bir eşitlik sağlanacak ve kültürel bir çeşitlilikle keşfe açık duygusal boyutlar görülecektir. Connell sınıf, ırk eşitsizliklerine dair çıkar yolunu da toplumsal cinsiyetin dönüşüm geçirmesi şeklinde belirlemiş ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin diğer eşitsizlikler üzerinde de bir baskı unsuru olduğunu söylemiştir. Toplumsal cinsiyet iktidar yapısının bünyesinde yer alan kurumlar sınıf politikası olmadan yıkılamazlar çünkü toplumsal cinsiyet ve sınıf baskısını birleştirmektedirler. Eğer bu gerçekleşecekse, pratiği de, yani yeniden oluşturma sorumluluğunu

üstlendiğimiz tasarılar da tüm biçimleriyle baskıya atıfta bulunan bir politikanın parçası olmak zorundadır (Connell, 1998:380). Belki de bu dönüşümlerle beraber sadece kadın naif, çocuğu ve eşine bağımlı bir birey olarak düşünülmez, erkek için de benzer şeyler söz konusu olabilir ve bir orta yol bulunabilir.

Araştırmamız kapsamında iş yerleri ve çalışan kadın-erkek profili arasında ciddi fark gösteren bir sonuç çıkmamıştır. Ancak yine de çalışan erkeklerin kadınlardan fazla oluşu, işten çıkarmada uyarı alma ile paralel giden eşitlikçi yaklaşımı ciddi bir yüzdeyle daha çok uyarı alan erkek personelin öncelikli işten çıkarılan olmaması izlemektedir. İş yeri sahiplerinin kadın çalışanlara fazla tolerasyon gösterip onları kırılğan bir boyuta taşınması ve kadınların da bu durumu kullanması sistemi kendi içinde bir kısır döngüye sürüklemiştir.

Soru formu kapsamında araştırmanın suçlu bireylere olan bakışına geçerken suç denilince akla hangi cinsiyetin geldiği soruya 145 katılımcı “erkek”, 5 katılımcı da “kadın” demiştir. Kadın suçluluğuna ve sapmaya ilişkin tabular tarih boyunca hemen tüm toplumlarda iki temel noktadan kaynaklanmıştır: Kadınlara verilen cinsel değer ve çocuk bakımı ile ilgili görev ve sorumluluklar. Suçta cinsiyet farklılığı kriminoloji araştırmalarında bazı faktörler çerçevesinde açıklanmaya çalışılmıştır (İçli, 2013:25). Bunları sıralarsak; kadının bakıcı olması yani hala ciddi boyutta erkeğe bağımlı olması, çocuk bakımı ve ev ile ilgili sorumluluklarının onu duyarlı hale getirmesi ilk faktördür. Bir diğeri fiziksel çekiciliktir. Kadınların dış görünüşlerine ilişkin beklentiler de onları bağımlı hale getirmekte ve böylece kadınların cinsel suç mağduru olmamaları için kadınlar suç ortamlarından uzak tutulurlar. Başka bir faktör kadınsılıktır. Kadına atfedilen şefkat, duygusallık, narinlik, kibarlık gibi bazı niteliklerle ortaya çıkartılan ‘kadın’ stereotipi, suç alt kültürünün içerdiği özelliklerle tümüyle çelişmektedir. Ayrıca toplum kadının anne ve eş olarak, sapmış davranışlarını, hiçbir biçimde onaylamamakta, bu tür davranışlarda bulunan kadınları cadı, fahişe, kleptoman olarak etiketlemektedir (İçli, 2013:26). Bir diğeri ahlaksal gelişimdir. Kadınlar çevrelerinden uzakta kalmak ve onları üzme istemezler ve bu durum da onları suçtan alıkoyan maddelerdendir. Kadınların sürekli bir sosyal kontrol altında olması da onların suça yönelik girişimlerini kısıtlamaktadır. Kadınlar fiziksel güce yönelik suç bakımından erkeklere göre çok düşük bir orana sahiptirler. Kadının saldırgan bir varlık olması kültürün desteklediği bir

unsur olmamaktadır. Erkekler kendilerini kanıtlama, koruma bağlamında fiziksel güç kullanımına teşvik edilirler ve dolayısıyla böyle bir oran farkı ortaya çıkmaktadır (Steffensmeier ve Allan'dan aktaran İçli, 2013:26).

Araştırmanın suçlu kadın-suçlu erkek karşılaştırılması kısmında suçlu etiketinin her iki cinsiyeti de oldukça olumsuz bir şekilde etkilediği gözlemlenmiştir. Goffman'a göre damga, kişideki çeşitli durumların neden olduğu bir anormallik değildir. Herkes damgalanabilir, bu gerçekleştiğinde, bozulmuş kimliği düzeltmek için girişimde bulunulur (Poloma, 2012:222). Ancak eski hükümlü damgasıyla ceza evi sürecini tamamlayıp kamusal alana tekrar katılmayı isteyen bir bireyi çeşitli zorluklar bekliyordur. Yasayla özel sektörden zorunluluğu kalkan eski hükümlü çalıştırma yükünü kamu sektörüne bırakmıştır ancak bu durum eski hükümlü istihdamında yeterli olmamaktadır.

Suçlu bireyleri iş ortamdan maruz bırakmak, onları amaçsız bırakabilir ve bireyler tekrar suça yönelebilir. İnsan, her şeyden önce, vazgeçilmez ve derin yatan dürtülere sahip bir organizmadır. Kültür, bu doğal dürtülerin önünde bir setler ve kanallar sistemi gibi durur (Ergil, 2012:51). Suçlu olarak etiketlenmek ve böyle davranılmak bireylerin toplumsal kimliklerine ve kendilerine dönük bakışlarına zarar verir onları geleneksel toplumun dışına iter, normal hayat şanslarını ciddi biçimde kısıtlar ve öz saygılarını çökertir. [Bu durumun] muhtemel sonuçları, kriminal faaliyetler ve alt kültürlerle daha derinden ilgilenme ve kullanılan olumsuz etikete uygun hale gelmedir, şöyle ki, etiketleme, sapkınlıkların şiddetlenmesi ve kendi kendisini gerçekleştiren kehanetin oluşmasına yol açar (Bilton ve diğerleri, 2009:390).

Uygulanan kamu politikasının sonuçları doğrultusunda ekonomik olarak güçsüz kalan eski hükümlülerin yeniden suç işleme eğilimleri artmaktadır. Bu durum, suç oranlarını artırmakta ve dolaylı olarak diğer vatandaşların güvenliğine de olumsuz etki etmektedir. Söz konusu olumsuzlukların en aza indirgenmesi için eski hükümlülerin topluma geri kazandırılması gerekmektedir. Bu bağlamda; analiz edilen politikanın aksine politikalar izlenmelidir. Özel sektörde eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu getirilmesinin yanında, zorunluluk içermeyen fakat teşvik edici politikalar izlenmelidir. Özel sektör işverenlerine uygulanacak teşvik politikalarıyla, eski hükümlülerin istihdam edilmesi kolaylaştırılmalıdır. Gelişmiş ülkelerden, eski hükümlüleri sosyal hayata kazandırmaya

odaklanan programlar araştırılarak Türkiye'ye uyumlu hale getirilmelidir. Probleme sadece istihdam penceresinden bakmak, büyük resmi görmeyi engellemektedir. Eski hükümlülerin sosyal hayata katılımı yalnızca belirli kamu politikaları ile sağlanamayacaktır. Bu konuda tüm bireylere sorumluluk düşmektedir. “Desteklenmiş Katılım” (Fox ve Bazemore’dan aktaran Göçoğlu, 2015:861) gibi toplumun çeşitli gruplarının dâhil olarak eski hükümlülere sosyal hayata katılmada destek olacak programlar izlenmelidir. Dünyadaki birçok ülkede örneği olduğu üzere, Türkiye’de de eski hükümlülere sosyal içerme programları uygulamasına önem verilmelidir. Bu bireylerin sosyal hayata katılımlarının aynı zamanda toplumunda yararına olduğu unutulmamalıdır. Eski hükümlülerle ilgili üretilecek kamu politikalarında etkili olacak STK’lar kurulmalı ve geliştirilmelidir. Çalışmadan ortaya çıkan çarpıcı sonuçlardan biri de eski hükümlülerin haklarını savunacak güçlü STK’ların bulunmadığıdır. Bu alandaki eksikliğin gözle görülür derecede hissedilmektedir. Kamu politikası üretim sürecine doğrudan etkide bulunacak bir eski hükümlü odaklı STK bu açıdan büyük önem arz etmektedir. Uygulanan kanun değişikliğinin etkilerinin değerlendirilmesinde ve problemin yeniden tanımlanmasında önemli görevler üstlenecek STK’ların bundan sonra eski hükümlüler üzerinde üretilecek yeni kamu politikalarında da onların yararına etkilerde bulunacağı düşünülmektedir (Göçoğlu, 2015:861).

Kaba bir şekilde ortaya koyarsak, olumsuz etiketler hem ona maruz kalanlar hem de toplumun geneli ve bu etiketleri yerleştirme ve onlarla alakalı ceza ve yaptırımları uygulama sorumluluğunu yüklenmiş toplumsal birimler için kolaylıktan çok sıkıntıya sebep olmaktadır.

Dolayısıyla çözüm, olumsuz etiketleme süreciyle alakalı bir şeyler yapmak, suça dair etiketlerin **damgalama** etkilerini ortadan kaldırmak veya önemli bir şekilde azaltmaktır (Bilton ve diğerleri, 2009:391).

Kriminoloji gelişmeleri anlayabilecek yeterlilikle olmalıdır ve toplumun bütünüyle ilgilenerken önceden tartışılan teknik konulara dönerek bazı politikalar getirebilmelidir (Taylor, Walton ve Young, 2003:278).

Braithwaite teorisine göre amaç, kişinin suçluluğunda pişman olduğu temel noktayı bularak ona yardım edip toplumla yeniden kaynaştırmaktır (Akers, 2000:133).

Kişi mahkûmiyetini tamamlayıp topluma dönse de suçlu damgası devam ettiği sürece bu durum silinmez. Genelde toplum o kişinin tesadüfen mi planlı mı suç işlediği hususuyla ilgilenmez. İş kanununda işyerlerinin belli oranlarda eski hükümlü istihdam etme zorunlulukları varsa da uygulamada bu kurala pek uyulmaz. Hatta bazı işyeri sahipleri eski hükümlülerin maaşlarını ödeyip işyerine uğramamasını garanti etmek isterler. Bunun dışında kimse kolay kolay bir eski hükümlüye iş vermek istemez çünkü ona güvenmez (İçli, 2013:201). Peki, bu hükümlü yaşamına nasıl devam edecektir? Yaşamını idame ettirebilmesi adına kamusal alandaki varlığı şarttır.

Sosyal devlet anlayışında, devlet; ekonomik gelişmeyi hızlandırma ve refahı toplumun bütün katmanlarına adaletli bir biçimde yayma görevini üstlenir.

Bunlar;

- Toplumdaki herkese, asgari bir gelir ve belli bir seviyede hayat standardı sağlama,
- Çalışma şartlarını iyileştirerek iş gücünü koruma,
- Sosyal güvenliği toplum geneline yaygınlaştırma,
- Milli gelirin adaletli bir biçimde dağılımını sağlama,
- İşsizliği ve yoksulluğu yenmedir.

Bu haklar, Batı'da 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde ve daha sonra da 1961 tarihli Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi'nde uluslar arası seviyede kararlara bağlanmıştır (Arslan ve diğerleri, 2009:229). Bu hakların ne derece uygulandığı meselesi sorgulanmalıdır.

Bütün milletler, toplumlar, gruplar tarih boyunca kaçınılmaz olarak değişme süreci içerisinde yer almakta, yoğunlukları değişmekle birlikte, değişmeyi sürekli yaşamaktadırlar. Değişme, kimi zaman doğal bir süreç olarak işlerken kimi zaman ise istenilen yöne veya ulaşılmak istenen hedef doğrultusunda iç veya dış müdahaleler sonucunda gerçekleşmektedir (Gelekçi 2010: 147).

Önemli olan değişmesi gereken şeyleri zamanında keşfederek bunlarla ilgili çözüm önerileri getirebilmektir. İşsizlikle mücadele ve istihdamın artırılması, sadece bakanlıkların ve hükümetlerin meselesi olmayıp toplumun bütüncül mücadelesini gerektiren ortak hareket ve işbirliği alanıdır. O nedenle hem sorunların tespitinde hem

de çözüm yolları ve politikalar geliştirilirken toplumun her kesimiyle işbirliği ve ortak güç birliği geliştirilmelidir (TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, 2004:136).

KAYNAKÇA

- Acar, F., Arıner, H. (2009). Kadınların İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. *İç İşleri Bakanlığı Genel Yayın*. No: 656.
- Akers, Ronald L. (2000). *Criminological Theories: Introduction, Evaluation, and Application*. Los Angeles: Roxbury.
- Aktaş, A. (2006). *Aile İçi Şiddet, Kadının ve Çocuğun Korunması* (2. Bs.). Elma Yayınevi.
- Alkan, T. (1981). Kadın Erkek Eşitsizliği Sorunu. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları*.
- Altun, S. (2011). Dondurmam Gaymak Filmi Bağlamında Medyada Egemen Söylem ve Kültürün Temsili. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 41, 27-48.
- Arat, N. (1995). Her Yönüyle Türkiye’de Kadın Olgusu Kadın Gerçeğine Yeni Yaklaşımlar. *Say Yayınları*, 1, 135-136.
- Aron, R. (2010). *Sosyolojik Düşüncenin Evreleri* (8. Bs.). Kırmızı Yayınları.
- Arslan, M., Çobanoğlu, Ö., Doğan, C., Genim, S., Gürer, B., Gürsoy, B. ve diğerleri (2009). *Gelenekten Geleceğe Örf ve Adetlerimiz*. İstanbul Valiliği Yayınları.
- ArslanTürk, Z., Amman, M. (2013). *Sosyolojiye Giriş Kavramlar, Kurumlar, Süreçler Teoriler* (7. Bs.). İstanbul: Çamlıca Yayınları.
- Aydın, E. (2010). *Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Algısı*. Hacettepe Üniversitesi Mühendislik ve Edebiyat Fakültesi Örneği.
- Aytaç, S. (2011). Sosyal Politika. A. Tokol, Y. Alper (Ed). “*Eski Hükümlülere Yönelik Sosyal Politikalar*”. Dora Basım-Yayın.
- Başak, S., Öztaş, N. (2010). Güven Ağ Bağları, Sosyal Sermaye ve Toplumsal Cinsiyet. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 27-56.

- Bauman, Z. (2010). *Sosyolojik Düşünmek* (7. Bs.). Ayrıntı Yayınları.
- Bektaş, R., Bakacak A. (2009). Modernitenin Sosyal Kontrol Söyleminin Değişen Görünümleri. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 33-48.
- Benazus, H. (2008). *Geçmişten Günümüze Kadınlar ve Kadınlarımız*. İstanbul: Bizim Kitaplar Yayınevi.
- Bilton, T., Bonnet, K., Jones, P., Lawson, T., Skinner, D., Stanworth, M. ve diğerleri (2009). *Sosyoloji*. Siyasal Kitabevi.
- Burke, P. (2010). *Tarih ve Toplumsal Kuram* (5. Bs.). (M. Tunçay, Çev.). Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Burkay, S. (2008). Teorik Çerçeve ve Suç, ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar, 3 (1), 1-15.
- Butler, J. (2010). *Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi* (B. Ertür, Çev.). Metis Yayınları.
- Can, Y. (2013). Kadına Yönelik Şiddetin Toplumsal Cinsiyet Temelleri: Niğde Örneği, *Zeitschrift für die Welt der Türken*, 1, 203-216.
- Chesney, M., Pasko, L. (2004). *Girls, Women, and Crime*, Sage Publications.
- Connell, R. (1998). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar* (C. Soydemir, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları 2001. (2002). *Çalışma Hayatı İstatistikleri*. Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları. (2004). C. Toker (Ed). *Türkiye’de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması*. Ankara.
- Çimen, L. (2008). *Türk Töresinde Kadın ve Aile*. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği. *Toplum ve Bilim*, 86, 139-170.
- Demirbaş, T. (2012). *Kriminoloji* (3. Bs.). Seçkin Yayıncılık.

- Demren, Ç. (2003). Erkeklik, Ataerkillik ve İktidar İlişkileri. Toplumsal Cinsiyet Sağlık ve Kadın. *Hüksam Hacettepe Üniversitesi kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.*
- Doğramacı, E. (1993). *Atatürk'ten Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını.* Ankara: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi.
- Dolu, O. (2012). *Suç Teorileri* (4. Bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Dölek, N., Özdemir, N. (2004). *Aile İçi Şiddet Yanlış İnanışlar.* İstanbul: Hürriyet Yayınları.
- Dönmezer, S. (1978). *Sosyoloji* (7. Bs.). İstanbul İktisadi ve Ticarî İlimler Akademisi Nihad Sayâr Yayın ve Yardım Vakfı.
- Ecevit, Y. (1998). "Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi". A. Hacimirzaoglu (Ed). *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler.* İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Ecevit, Y., Ecevit, M., Ayata, A., Tan, M., Uygur, G., Durakbaşa, A. ve diğerleri (2015). "Kadın Hakları, Aile ve Evlilik", "İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet". Y. Ecevit, N. Karkıner (Ed). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi.* T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Elden, M. (2004). Aile İletişimi-Reklam Mesajları Etkileşimi Televizyon Reklamlarına Aile İçi İlişki Kalıpları ve Rol Dağılımlarının Yansımaları. *İkinci Uluslararası İletişim Sempozyumu: Türk ve Amerikalı İletişimcilerle Buluşma*, 1, s.539-552.
- Engin, M. (2012). Suçu Önleyici Tedbirler Bağlamında Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışma ve Eski Hükümlü İstihdamı. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3, (2), 24-35.
- Ergil, D. (2012). *Toplum ve İnsan Toplumbiliminin Temelleri.* İstanbul: Hayat Yayın Grubu.
- Ersöz, A. (1999). *Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Kadınlar Örneği).* Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Başvuru Eserleri.

- Fichter, J. (2006). *Sosyoloji Nedir* (8. Bs.). (N. Çelebi, Çev.). Anı Yayıncılık.
- Fine, C. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Yanılsaması* (K. Tanrıyar, Çev.). Sel Yayıncılık.
- Gelekçi, C. (2010). Belçika’da Yaşayan Türk Kadınlarının Sosyal İş Yaşamındaki Konumları. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 12, 133-148.
- Göçoğlu, V. (2015). Dezavantajlı Gruplar Üzerinde Yapılan Bir Kamu Politikası Sonlandırmasının Analizi: Eski Hükümlülerin Özel Sektördeki İstihdam Zorunluluğunun Kaldırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8, (36), 846-863.
- Günay, G., Bener Ö. (2011). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 157-17.
- Gündüz, M. (2010). *Ahlak Sosyolojisi* (2. Bs.). Anı Yayıncılık.
- Güven, S. (2006). *Toplumbiliminde Araştırma Yöntemleri* (3. Bs.). Ezgi Kitabevi.
- Güvenç, B. (2003). *İnsan ve Kültür* (8. Bs.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Güzel, Ş. (1996). *Kadın, Aşk ve İktidar*. Alan Yayıncılık.
- Haviland, W. (2002). *Kültürel Antropoloji* (H. İnaç, S. Çiftçi, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- İşığışok, Ö. (2014). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- İçli, T. (2013). *Kadın Suçluluğu*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- İçli, T. (2007). *Kriminoloji* (7. Bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- İçli, T., Ögün, A. (1988). Sosyal Değişme Süreci İçinde Kadın Suçluluğu. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 17-32.
- İlkaracan, P. (1998). “Doğu Anadolu’da Kadın ve Aile”. A. Hacimirzaoğlu (Ed). 75 *Yılda Kadınlar ve Erkekler*. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- İnceoğlu, Y., Kar, A. (2010). *Dişilik, Güzellik ve Şiddet Sarmalında Kadın ve Bedeni*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- James, S. (2010). *Cinsiyet Irk Sınıf Kadınlardan Yeni Bir Perspektif*. İstanbul: bgst Yayınları.
- Kadının Sosyal Hayatını Araştırma ve İnceleme Derneği (2000), *Kadının Sosyal Hayata Katılımı ve Siyasal Mobilizasyonu*, 17. Ankara.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1988). *İnsan ve İnsanlar* (7. Bs.). Evrim Yayınları.
- Kalan, Ö. (2010). Reklamda Çocuğun Toplumsal Cinsiyet Teorisi Bağlamında Konumlandırılması: ‘Kinder’ Reklam Filmleri Üzerine Bir İnceleme. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi*, 38, 75-89.
- Kaptanoğlu, C. (Eylül-Ekim, 2009). Neden Şiddet. *Psikeart*, Şiddet, 5, 15-16.
- Kaya, İ., Arslantaş, H., Ergeç, E., Yıldız, Ö., Turan, S., Polat, M. (2014). “Türkiye’de Yoksulluk”. Y. Şişman (Ed). *Sosyal Sorunlar*. Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Kıraç, Z. (2012). “Cezaevleri ve Nefret Söylemi”. Y. İnceoğlu (Der). *Nefret Söylemi ve/veya Nefret Suçları*. Ayrıntı Yayınları.
- Kim, K., Lowry, D. (2005). *Sex Roles A Journal of Research*. Springer Publications, 53 (11), 901-910.
- Köknel, Ö. (1996). *Bireysel ve Toplumsal Şiddet*. Altın Kitaplar Yayınevi.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. (2014). *Çalışma İktisadına Giriş*. Umuttepe Yayınları.
- McLaughlin, E., Muncie J., Hughes G. (2003). *Criminological Perspectives: Essential Readings*, Sage Publications.
- Meder, M. (2005). *Mesleklere Göre Aile Yapısı*. Ankara: Andaç Yayınları.
- Morris, C. (2002). *Psikolojiyi Anlamak* (3. Bs.). (B. Ayvaşık, M. Sayıl, Çev.). Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Özer, Y. (2003). *Türkiye Geleceğini Arıyor Adı: insan*. Hayat Yayıncılık.
- Özlu, Ö. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi Evren. Örnekleme ve Verilerin Belirlenmesi*. Maltepe Üniversitesi.

- Pira, A., Elgün, A. (2004). Toplumsal Cinsiyeti İnşa Eden Bir Kurum Olarak Medya; Reklamlar Aracılığıyla Ataerkil İdeolojinin Yeniden Üretilmesi. Teksas Üniversitesi ve Anadolu Üniversitesi işbirliği ile “2nd International Symposium Communication in The Millennium: A dialogue Between Turkish and American Scholars”: Sözlü Bildiri.
- Polat, O. (2004). *Kriminoloji ve Kriminalistik Üzerine Notlar*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Poloma, M. (2012). *Çağdaş Sosyoloji Kuramları* (5. Bs.). Palme Yayıncılık.
- Seyman, Y. (1992). *Kadın ve Sendika*. Sosyal Demokrasi Yayınları.
- Tamboukou, M. (2003). *Women, Education and the Self, A Foucauldian Perspective*. New York: Palgrave Macmillan.
- Taylor, I., Walton, P., Young, J. (2003). *The New Criminology For a Social Theory of Deviance*. Routledge PB.
- Tuskan, A. (2007). *Kadın Hakları ve Yeni Medeni Kanun*. İstanbul Barosu Derneği, 81 (2).
- Türküne, M. (1995). *Eski Türk Toplumunun Cinsiyet Kültürü*. İstanbul: Ark Yayınevi.
- Vefikuluçay, D., Zeyneloğlu S., Eroğlu K., Taşkın L. (2007). Kafkas Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Bakış Açıları. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14 (2), 26–38.
- Yamakoğlu, C. (2015). *İnsan İlişkileri*. İlgü Kültür Sanat Yayıncılık.
- Yörükan, T. (2000). *Alfred Adler Sosyal Roller ve Kişilik*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Yücel, M. (2004). *Kriminoloji*. Umut Vakfı Yayınları.

EK 1: SORU FORMU**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ****YÜKSEK LİSANS TEZ SORU FORMU**

1) Cinsiyetiniz:

- a) Kadın b) Erkek

2) Doğum Tarihiniz:

3) Medeni Haliniz:

- a) Hiç Evlenmemiş b) Evli c) Boşanmış d) Eşi Ölmüş e) Diğer:

4) Çocuğunuz var mı?

- a) Yok b) 1 c) 2 d) 3 e) Diğer:

5) Öğrenim durumunuz:

- a) Okur-yazarlık yok b) İlkokul mezunu c) Ortaokul mezunu d) Lise mezunu

- e) Üniversite mezunu f) Diğer:

6) "Suç işleyen" denildiğinde aklınıza hangi cinsiyet gelmektedir?

- a) Kadın b) Erkek

7) Bir toplumda erkeklerin suç işlemesi size göre alışlagelmiş bir durum mudur?

- a) Kesinlikle katılıyorum b) Katılıyorum c) Kararsızım d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle katılmıyorum

8) Bir toplumda kadınların suç işlemesi size göre alışlagelmiş bir durum mudur?

- a) Kesinlikle katılıyorum b) Katılıyorum c) Kararsızım d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle katılmıyorum

9) Suçun işleme sebebine göre bireye anlayış gösterilebilir mi?

- a) Kesinlikle katılıyorum b) Katılıyorum c) Kararsızım d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle katılmıyorum

10) Suçun işleme sebebine göre erkek bireyler haklı bulunabilir mi?

- a) Kesinlikle katılıyorum b) Katılıyorum c) Kararsızım d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle katılmıyorum

11) Suçun işleme sebebine göre kadın bireyler haklı bulunabilir mi?

- a) Kesinlikle katılıyorum b) Katılıyorum c) Kararsızım d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle katılmıyorum

12) İşe alım konusunda alınacak personelin kadın ya da erkek olması sizin için önemli midir?

- a) Kesinlikle önemlidir b) Önemlidir c) Kararsızım d) Önemli değildir

e) Kesinlikle önemli değildir

13) İş yerinizde kadın personel mi yoksa erkek personel mi daha fazladır?

a) Kadın b) Erkek c) Eşit sayıdadır

14) İş yerinde küçülme gibi bir politika izlenmesi gerekirse işten çıkarma konusunda kadın personel mi erkek personel mi tercih edilir?

a) Kadın personel işten çıkarılır b) Erkek personel işten çıkarılır c) Eşit şekilde işten çıkarma olur

15) İş yerinizde kadın personel mi yoksa erkek personel mi daha çok uyarı almıştır?

a) Kadın personel daha çok uyarı almıştır b) Erkek personel daha çok uyarı almıştır

c) Uyarı sayısı eşit sayılır

16) İş yerinizde hoş görme konusu gündeme geldiğinde hangi cinsiyet daha çok tolere edilir?

a) Kadınlar daha çok tolere edilir b) Erkekler daha çok tolere edilir c) Her iki cinsiyete de eşit muamele yapılır

17) İşe alım konusunda alınacak personelin daha önce suç işlemiş bir birey olması sizin için önemli midir?

a) Kesinlikle önemlidir b) Önemlidir c) Kararsızım d) Önemli değildir

e) Kesinlikle önemli değildir

18) İşe alım konusunca seçeceğiniz personelin daha önce suç işlemiş bir erkek olması sizin için önemli midir?

a) Kesinlikle önemlidir b) Önemlidir c) Kararsızım d) Önemli değildir

e) Kesinlikle önemli değildir

19) İşe alım konusunda seçeceğiniz personelin daha önce suç işlemiş bir kadın olması sizin için önemli midir?

a) Kesinlikle önemlidir b) Önemlidir c) Kararsızım d) Önemli değildir

e) Kesinlikle önemli değildir

20) İş yerinizde çalışan personelin adı bir suç ile gündeme gelirse bu durum nasıl karşılanır?

a) Suçun türüne göre tutum değişebilir b) Doğrudan işten çıkarma olur

c) Ceza süreci sonrası işe geri döner

21) İş yerinizde çalışan kadın personelin adı bir suç ile gündeme gelirse bu durum nasıl karşılanır?

a) Suçun türüne göre tutum değişebilir b) Doğrudan işten çıkarma olur

c) Ceza süreci sonrası işe geri döner

22) İş yerinizde çalışan erkek personelin adı bir suç ile gündeme gelirse bu durum nasıl karşılanır?

a) Suçun türüne göre tutum değişebilir b) Doğrudan işten çıkarma olur

c) Ceza süreci sonrası işe geri döner

EK 2: ETİK KURUL ONAY YAZISI



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı: 12908312-010.99/453
Konu: Ezgi ÇAKIR Hk.

23/01/2017

Sosyoloji
Anabilim Dalı Başkanlığı'na,

Anabilim Dalımız Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Ezgi ÇAKIR'ın Prof. Dr. Tülin İÇLİ danışmanlığında hazırladığı; " Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Suç Sosyolojisi Alanında İncelenmesi " başlıklı tez çalışma izni isteğine ilişkin Yazı İşleri Müdürlüğünden alınan 12.01.2017 tarih 433-172 sayılı yazı ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve adı geçen öğrenciye tebliğini rica ederim.

Saygılarımla,

Prof.Dr. SİBEL BOZBEYOĞLU
Enstitü Müdürü

EKLER :
Belge

Enstitü Sekreteri : Ş. KOÇOĞLU (Paraf)

300/59
23.1.2017

Enstitü Sekreteri
Ş. Koçoğlu
23.1.2017

Duyurulması
E.M.A.
24.01.2017

H.E.

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 06809 Beştepe-ANKARA E-şif: www.sosyalbilimler.hacettepe.edu.tr
Telefon: (0 312) 297 68 60-61 Faks: (0 312) 299 21 47 E-posta: sosyalbilimler@hacettepe.edu.tr



6565233988



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172/

433-172

12 Ocak 2017

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 14.12.2016 tarih ve 6596 sayılı yazımız.

Enstitünüz Sosyoloji Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden **Ezgi ÇAKIR**'ın **Prof. Dr. Tülin İÇLİ** danışmanlığında yürüttüğü "**Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Suç Sosyolojisi Alanında İncelenmesi**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **02 Ocak 2017** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.


Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı


Öğr. İşlerine
Yazı İşleri Müdürlüğüne
16-01-2017

EK 3: ETİK KURUL BEYAN YAZISI

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı yüksek lisans programında yürüttüğüm ve Üniversite Senatosu Etik Komisyonu tarafından 02.01.2017 tarihinde yapılan toplantıda incelenip etik açıdan uygun bulunmuş "Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Suç Sosyolojisi Alanında İncelenmesi" başlıklı tez çalışmam, 21.06.2017 tarihindeki savunma sınavında jüri tarafından konu ve içeriğinde herhangi bir değişiklik yapılmadan başlığı "İşverenler Açısından Eski Hükümlü Çalıştırmaya Bakış: İstanbul Kadıköy'de Bir Saha Araştırması" şeklinde değiştirilmiştir. Bilgilerinizi ve gereğini beyan ederim.

21.07.2017
Ezgi ÇACIR


EK 4: TEZ ORJİNALLİK FORMU

 <p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU</p>
<p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ<u>Sosyoloji</u>..... ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA</p> <p style="text-align: right;">Tarih: <u>20.09.2017</u></p> <p>Tez Başlığı / Konusu: <u>İsvereçler Açısından Eski Hükümlü Çalıştırma</u> <u>Bakış: İstanbul Kadiköy'de Bir Saha Araştırması</u></p> <p>Yukarıda başlığı/konusu gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam <u>89</u> sayfalık kısmına ilişkin, <u>20.09.2017</u> tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % <u>22</u> tür.</p> <p>Uygulanan filtrelemeler:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, 2- Kaynakça hariç 3- Alıntılar hariç/dâhil 4- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç <p>Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orjinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p> <p>Gereğini saygılarımla arz ederim.</p> <p style="text-align: right;"><u>20.09.2017</u> Eğilim Tarih ve İmza</p> <p>Adı Soyadı: <u>Eğilim Ç. ACIR</u> Öğrenci No: <u>N12224276</u> Anabilim Dalı: <u>Sosyoloji</u> Programı: <u>Tezli Yüksek Lisans</u> Statüsü: <input checked="" type="checkbox"/> Y.Lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/> Bütünleşik Dr.</p>
<p><u>DANIŞMAN ONAYI</u></p> <p>UYGUNDUR.</p> <p style="text-align: center;"><u>Aslıhan Özgün</u> Doç.Dr. Aslıhan Özgün Boyacıoğlu (Unvan, Ad Soyad, İmza)</p>