



SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

**TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ KADINLARIN ÇALIŞMA  
YAŞAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ; ARTVİN ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Ceylan YILMAZ

Sivas  
Ağustos 2019

**SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı**

**TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ KADINLARIN ÇALIŞMA  
YAŞAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ; ARTVİN ÖRNEĞİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Ceylan YILMAZ**

**Tez Danışman**  
**Prof. Dr. Nevzat GÜLDİKEN**

**Sivas**  
**Ağustos 2019**

## KABUL VE ONAY

**Üniversite:** : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi  
**Enstitü** : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
**Ana Bilim Dalı** : Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkileri  
**Tezin Başlığı** : Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadınların Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri; Artvin Örneği  
**Savunma Tarihi** : 22.07.2019  
**Danışmanı** : Prof. Dr. Nevzat GÜLDİKEN

Unvanı - Adı Soyadı

İmza

**Jüri Başkanı** : Prof. Dr. Nevzat GÜLDİKEN  
**Üye** : Dr. Öğr. Üyesi A. Utku ERDAYI  
**Üye** : Dr. Öğr. Üyesi Özlem DEMİR

*Prof. Dr. Nevzat GÜLDİKEN*  
*Dr. Öğr. Üyesi A. Utku ERDAYI*  
*Dr. Öğr. Üyesi Özlem DEMİR*

**Oy Birliği**

**Oy Çokluğu**

Ceylan YILMAZ tarafından hazırlanan "Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadınların Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri; Artvin Örneği" başlıklı tez, kabul edilmiştir. .... / .... / .....

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

## ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

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

1-Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;

2-Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;

3-Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;

4-Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

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

07.02./2019

Ceylan YILMAZ

## TEŞEKKÜR

Bu çalıőmanın yűrűtűlmesi sırasında desteęini esirgemeyen danıőman hocam Prof. Dr. Nevzat GŪLDĐKEN'e, çalıőmamın saha araőtırması sűresince anket uygulamasında yardımcı olan Őavőat Meslek Yűksek Okulu Sosyal Gűvenlik Bűlűmű űęrencilerime ve çalıőmanın istatistiki analizini yaparken yardım eden arkadaőım Őęr. Gűr. Fatih DEMĐR'e teőekkűr ederim.

Hayatımda olduęu gűnden beri inancı, gűveni ve desteęini esirgemeyen niőanlım Erol ADĐL'e, iő hayatına baőladıęım andan itibaren bana őans getiren yeęenim Ali Atlas'a ve canımdan çok sevdięim aileme sonsuz teőekkűr ederim.

Ceylan YILMAZ



## İÇİNDEKİLER

<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>i</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xv</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>5</b>
<b>1. TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI</b> .....	<b>5</b>
1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları.....	5
1.2. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Arasındaki Farklar .....	5
1.3. Toplumsal Cinsiyet Hakkındaki Kuramlar .....	6
1.3.1. Psikoanalitik Kuram.....	6
1.3.2. Bilişsel Gelişim Kuramı .....	7
1.3.3. Sosyal Öğrenme Kuramı .....	7
1.3.4. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı.....	8
1.3.5. Toplumsal Cinsiyet ve Feminist Yaklaşım.....	8
1.3.6. Çok Faktörlü Toplumsal Cinsiyet Kimliği Kuramı .....	9
1.3.7. Sosyal Rol Kuramı .....	10
1.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	10
1.5. Toplumsal Cinsiyet Adaleti .....	11
1.6. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Etkileyen Faktörler.....	11
1.6.1. Aile.....	11
1.6.2. Kardeş ve Arkadaş Grubu .....	12
1.6.3. Okul ve Öğretmenler.....	12
1.6.4. Medya.....	13
1.6.5. Mahalle Baskısı.....	13
1.7. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikleri Açıklayan Yaklaşımlar..	14
1.7.1. Neoklasik Yaklaşımlar .....	14
1.7.1.1. Beşeri Sermaye Modeli.....	14

1.7.1.2. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli .....	15
1.7.1.3. Ayrımcılık Duyguları Modeli .....	15
1.7.1.4. Aşırı Kalabalıklaşma Modeli .....	15
1.7.2. Kurumcu Yaklaşımlar .....	16
1.7.2.1. İkili Rol Yaklaşımı .....	16
1.7.2.2. İşgücü Piyasasının Bölünmesi Yaklaşımı.....	17
1.7.2.3. Marksist Yaklaşım.....	17
1.7.2.4. Feminist Yaklaşımlar.....	17
1.8. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Türleri.....	18
1.8.1. Doğrudan Ayrımcılık.....	19
1.8.2. Dolaylı Ayrımcılık.....	20
1.8.3. Pozitif Ayrımcılık.....	20
<b>İKİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>23</b>
<b>2. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMI .....</b>	<b>23</b>
2.1. Dünyada Kadının Çalışma Yaşamının Tarihsel Gelişimi .....	23
2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Dönem.....	23
2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Dönem .....	24
2.2. Türkiyede Kadının Çalışma Yaşamının Tarihsel Gelişimi .....	26
2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Kadının Çalışma Yaşamı.....	27
2.2.2. 1923-1980 Arası Kadının Çalışma Yaşamı.....	29
2.2.3. 1980 Sonrası Kadının Çalışma Yaşamı .....	31
2.3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı ve Özellikleri.....	33
2.3.1. Kırsal ve Kentsel Kadın İstihdamı.....	33
2.3.2. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı.....	34
2.3.3. Yaş Durumuna Göre Kadın İstihdamı .....	35
2.3.4. Sektörlere Göre Kadın İstihdamı.....	35
2.3.4.1. Tarım Sektörü .....	35
2.3.4.2. Hizmet Sektörü .....	36
2.3.4.3. Sanayi Sektörü .....	36
2.3.5. Kayıt Dışı Kadın İstihdamı .....	37
2.4. Çalışma Yaşamında Kadının Karşılaştığı Sorunlar .....	38
2.4.1. Ücret Eşitsizliği .....	38



2.4.2. Mobing .....	39
2.4.3. Cinsel Taciz .....	40
2.4.4. Cam Tavan.....	41
2.4.5. Cinsiyet Ayrımcılığı.....	42
2.3.6. İş-Aile Çatışması.....	44
2.3.7. Çocuk Sorunu .....	46
2.3.8. Yasal Haklarla İlgili Sorunlar .....	48
2.3.9. Yükselmede Eşit Davranılmaması .....	48
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>51</b>
<b>3. TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ ÜZERİNE ARTVİN'DE UYGULAMALI BİR ARAŞTIRMA.....</b>	<b>51</b>
3.1. Literatür İncelemesi.....	51
3.2. Araştırmanın Konusu.....	52
3.3. Araştırmanın Amacı Ve Önemi.....	52
3.4. Araştırmanın Evren Ve Örneklemi.....	53
3.5. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi Ve Araçları.....	53
3.6. Araştırma Bulguları .....	54
3.6.1. Demografik Bulgular.....	54
3.6.2. Toplumsal Cinsiyete İlişkin Bulgular .....	59
<b>SONUÇ.....</b>	<b>119</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>121</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>129</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>133</b>



## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo No</b>	<b>Tablo Adı</b>	<b>Sayfa</b>
<b>Tablo 1.</b>	Katılımcıların yaş gruplarına ilişkin frekans dağılımı ve yüzde.....	54
<b>Tablo 2.</b>	Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde.....	55
<b>Tablo 3.</b>	Katılımcıların medeni durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde.....	55
<b>Tablo 4.</b>	Katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısına ilişkin frekans dağılımı ve yüzde.....	55
<b>Tablo 5.</b>	Katılımcıların eş eğitim durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde.....	56
<b>Tablo 6.</b>	Katılımcıların Meslek Durumuna İlişkin Frekans Dağılımı ve Yüzde.....	56
<b>Tablo 7.</b>	Katılımcıların aylık kişisel gelir durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde.....	56
<b>Tablo 8.</b>	Katılımcıların çalıştıkları sektör durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde.....	57
<b>Tablo 9.</b>	Katılımcıların eş çalışma durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde.....	57
<b>Tablo 10.</b>	Katılımcıların eş meslek durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde.....	57
<b>Tablo 11.</b>	Katılımcıların hane içi aylık toplam gelir durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde.....	58
<b>Tablo 12.</b>	Katılımcıların Çalıştıkları Yıl Durumuna İlişkin Frekans Dağılımı ve Yüzde.....	58
<b>Tablo 13.</b>	Katılımcıların çalışma kararı durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde.....	58
<b>Tablo 14.</b>	Katılımcıların kadın iş yaşamında ne kadar etkin olma durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde.....	59
<b>Tablo 15.</b>	Yaş / Evlilik kadının çalışma hayatını engelleyici bir unsurdur.....	59
<b>Tablo 16.</b>	Yaş / Evde yapılacak işler (çocuğun bakımı, temizlik, yemek vb.) kadının sorumluluğudur.....	60
<b>Tablo 17.</b>	Yaş / Eşim izin vermezse çalışmam.....	60
<b>Tablo 18.</b>	Eğitim / Erkeklere çalışma yaşamında daha çok imkan sunulmaktadır....	61
<b>Tablo 19.</b>	Eğitim / Çalıştığım kurumda erkek çalışan sayısı kadın çalışandan fazladır.....	61
<b>Tablo 20.</b>	Eğitim / Ücret konusunda kadınlar ve erkekler aynı imkanlara sahiptir....	62

<b>Tablo 21.</b> Eğitim / Kadının doğurganlık özelliği nedeniyle iş başvurunda erkekler tercih edilmelidir. ....	62
<b>Tablo 22.</b> Eğitim / Çalışma pozisyonumdan memnunum. ....	63
<b>Tablo 23.</b> Eğitim / Kariyer yapmak erkeğe yakıştır.....	64
<b>Tablo 24.</b> Eğitim / Kadınlar çalışma yaşamına kariyer engeli olduğunu bilerek katılmışlardır. ....	64
<b>Tablo 25.</b> Eğitim / Kadınlar duygusal oldukları için çalışma yaşamında yükselmezler ve yönetici olamazlar .....	65
<b>Tablo 26.</b> Eğitim / Bayanlar üst yönetici olamaz. ....	65
<b>Tablo 27.</b> Eğitim / Kadın evleninceye kadar çalışmalıdır.....	66
<b>Tablo 28.</b> Eğitim / Kadının temel görevi anneliktir.....	66
<b>Tablo 29.</b> Eğitim / Çalıştığım iş yerinde daha çok erkek çalışanların sözleri değerlendirmeye alınır.....	67
<b>Tablo 30.</b> Eğitim / Eve giren paranın nasıl kullanılacağına erkek karar vermelidir..	68
<b>Tablo 31.</b> Eğitim / Erkekler statü olarak yüksek mesleklerde çalışmalıdır.....	68
<b>Tablo 32.</b> Eğitim / Evin reisi erkektir. ....	69
<b>Tablo 33.</b> Eğitim / Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini artırır.....	69
<b>Tablo 34.</b> Eğitim / Anne olan çalışana yönelik yasal düzenlemeler yetersizdir.....	70
<b>Tablo 35.</b> Eğitim / Evlilik kadının çalışma hayatını engelleyici bir unsurdur. ....	70
<b>Tablo 36.</b> Eğitim / Kadınların çalışma hayatında var olmaları için erkek gibi davranışlar sergilemeleri gerekir.....	71
<b>Tablo 37.</b> Eğitim / Çalışmaya devam etmek için neredeyse bana verilen tüm görevleri kabul etmek zorunda kaldım. ....	71
<b>Tablo 38.</b> Eğitim / Sorumluluklarım çakıştığı için bir işte uzun süre çalışamıyorum. ....	72
<b>Tablo 39.</b> Eğitim / Yakın zamanda işten çıkartılacağımı hissederek çalışıyorum.....	72
<b>Tablo 40.</b> Eğitim / Eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor. ....	73
<b>Tablo 41.</b> Eğitim / Cinsiyet çalışmak için belirleyici bir faktördür.....	73
<b>Tablo 42.</b> Eğitim / Kadınlar parasal konularda ayrımcılığa tabidirler.(prim vb.) .....	74
<b>Tablo 43.</b> Eğitim / Evde yapılacak işler (çocuğun bakımı, temizlik, yemek vb.) kadının sorumluluğudur.....	75
<b>Tablo 44.</b> Eğitim / Eşim izin vermezse çalışmam. ....	75

<b>Tablo 45.</b> Medeni Durum / Kadınlar duygusal oldukları için çalışma yaşamında yükselemezler ve yönetici olamazlar.....	76
<b>Tablo 46.</b> Medeni Durum / Bayanlar üst yönetici olamaz.....	76
<b>Tablo 47.</b> Medeni Durum / Kadın evleninceye kadar çalışmalıdır.....	77
<b>Tablo 48.</b> Medeni Durum / Kadının çalışması ailevi ilişkileri olumsuz etkiler.....	77
<b>Tablo 49.</b> Medeni Durum / Ücret karşılığında çalışmak erkeğin işidir.....	78
<b>Tablo 50.</b> Medeni Durum / Çalıştığım iş yerinde yükselme imkanı cinsiyetten bağımsızdır.....	78
<b>Tablo 51.</b> Medeni Durum / Kadınların kendi aralarındaki birbirini çekememezlik çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.....	79
<b>Tablo 52.</b> Medeni Durum / Çalışmaya devam etmek için neredeyse bana verilen tüm görevleri kabul etmek zorunda kaldım.....	79
<b>Tablo 53.</b> Medeni Durum / Eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor.....	80
<b>Tablo 54.</b> Medeni Durum / Cinsiyet çalışmak için belirleyici bir faktördür.....	80
<b>Tablo 55.</b> Medeni Durum / Kadınlar parasal konularda ayrımcılığa tabidirler.(prim vb.).....	81
<b>Tablo 56.</b> Medeni Durum / Eşimden daha fazla para kazandığım için ilişkimiz sık sık bozuluyor.....	81
<b>Tablo 57.</b> Medeni Durum / Evde yapılacak işler (çocuğun bakımı, temizlik, yemek vb.) kadının sorumluluğudur.....	82
<b>Tablo 58.</b> Kaç çocuk / Ücret konusunda kadınlar ve erkekler aynı imkanlara sahiptir.....	82
<b>Tablo 59.</b> Kaç çocuk / Kadınlar hem işte hem de evde başarılı olabilirler.....	83
<b>Tablo 60.</b> Kaç çocuk / Başımda kadın idareci istemem.....	83
<b>Tablo 61.</b> Kaç çocuk / Bayanlar üst yönetici olamaz.....	84
<b>Tablo 62.</b> Kaç çocuk / Erkeğin maddi gücü yeterli ise kadın çalışmamalıdır.....	84
<b>Tablo 63.</b> Kaç çocuk / Çalıştığım iş yerinde daha çok erkek çalışanların sözleri değerlendirmeye alınır.....	85
<b>Tablo 64.</b> Kaç çocuk / Eve giren paranın nasıl kullanılacağına erkek karar vermelidir.....	85
<b>Tablo 65.</b> Kaç çocuk / Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini artırır.....	86

<b>Tablo 66.</b> Kaç çocuk / Kadının çalışma hayatında başarılı olması için fiziğinin güzel olması gereklidir. ....	86
<b>Tablo 67.</b> Kaç çocuk / Eşimden daha fazla para kazandığım için ilişkimiz sık sık bozuluyor. ....	87
<b>Tablo 68.</b> Kaç çocuk / Eşim izin vermezse çalışmam. ....	87
<b>Tablo 69.</b> Eşinizin eğitim durumu / Çalıştığım kurumda erkek çalışan sayısı kadın çalışandan fazladır. ....	88
<b>Tablo 70.</b> Eşinizin eğitim durumu / Çalışma pozisyonumdan memnunum. ....	88
<b>Tablo 71.</b> Eşinizin eğitim durumu / Kadınlar çalışma yaşamına kariyer engeli olduğunu bilerek katılmışlardır. ....	89
<b>Tablo 72.</b> Eşinizin eğitim durumu / Ücret karşılığında çalışmak erkeğin işidir. ....	89
<b>Tablo 73.</b> Eşinizin eğitim durumu / Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini arttırır. ....	90
<b>Tablo 74.</b> Eşinizin eğitim durumu / Toplum olarak çalışan kadına bakışımız kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir. ....	90
<b>Tablo 75.</b> Eşinizin eğitim durumu / Eğitim, kadınların çalışma hayatında olmaları için en önemli unsurdur. ....	91
<b>Tablo 76.</b> Eşinizin eğitim durumu / Kadının çalışma hayatında başarılı olması için fiziğinin güzel olması gereklidir. ....	91
<b>Tablo 77.</b> Eşinizin eğitim durumu / Hayatımdan memnunum. ....	92
<b>Tablo 78.</b> Eşinizin eğitim durumu / Yakın zamanda işten çıkartılacağımı hissederek çalışıyorum. ....	92
<b>Tablo 79.</b> Eşinizin eğitim durumu / Eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor. ....	93
<b>Tablo 80.</b> Eşinizin eğitim durumu / Çalışma hayatımda mobinge maruz kaldım. ...	93
<b>Tablo 81.</b> Meslek / Ücret konusunda kadınlar ve erkekler aynı imkanlara sahiptir. ..	94
<b>Tablo 82.</b> Meslek / Kadının doğurganlık özelliği nedeniyle iş başvurunda erkekler tercih edilmelidir. ....	94
<b>Tablo 83.</b> Meslek / İşe girerken bayan olduğum için dezavantajlıyım. ....	95
<b>Tablo 84.</b> Meslek / Kadınlar duygusal oldukları için çalışma yaşamında yükselmezler ve yönetici olamazlar. ....	95
<b>Tablo 85.</b> Meslek / Kadınlar hem işte hem de evde başarılı olabilirler. ....	96
<b>Tablo 86.</b> Meslek / Anne olunca kadın işten ayrılmalıdır. ....	96

<b>Tablo 87.</b> Meslek / Kadının temel görevi anneliktir. ....	97
<b>Tablo 88.</b> Meslek / Çalıştığım iş yerinde daha çok erkek çalışanların sözleri değerlendirmeye alınır. ....	97
<b>Tablo 89.</b> Meslek / Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini arttırır. ....	98
<b>Tablo 90.</b> Meslek / Çalıştığım yerde konuşmalarda cinsiyetçi ifadeler kullanılır.(kadın akli vb.) ....	98
<b>Tablo 91.</b> Meslek / Kadınların kendi aralarındaki birbirini çekememezlik çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.....	99
<b>Tablo 92.</b> Meslek / Kadınların çalışma hayatında var olmaları için erkek gibi davranışlar sergilemeleri gerekir. ....	99
<b>Tablo 93.</b> Meslek / Hayatımdan memnunum. ....	100
<b>Tablo 94.</b> Meslek / Çalıştığım ortamda biri işten çıkarılacaksa genellikle bu kadınlar arasından seçilir. ....	100
<b>Tablo 95.</b> Meslek / Çalışma hayatımda mobinge maruz kaldım. ....	101
<b>Tablo 96.</b> Meslek / Evde yapılacak işler (çocuğun bakımı, temizlik, yemek vb.) kadının sorumluluğudur. ....	101
<b>Tablo 97.</b> Aylık gelir / Çalışma pozisyonumdan memnunum. ....	101
<b>Tablo 99.</b> Eşiniz çalışıyor / Bayanlar üst yönetici olamaz. ....	102
<b>Tablo 100.</b> Eşiniz çalışıyor / Çalıştığım iş cinsiyetime uygundur. ....	103
<b>Tablo 101.</b> Eşiniz çalışıyor / Çalışmaya devam etmek için neredeyse bana verilen tüm görevleri kabul etmek zorunda kaldım. ....	103
<b>Tablo 102.</b> Eşinizin mesleği / Çalışma pozisyonumdan memnunum. ....	104
<b>Tablo 103.</b> Eşinizin mesleği / Çalıştığım yerde cinsiyete dayalı sebeplerle kadın çalışanlar tercih edilmez.....	104
<b>Tablo 104.</b> Eşinizin mesleği / Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini arttırır. ....	105
<b>Tablo 105.</b> Eşinizin mesleği / Çalıştığım yerde konuşmalarda cinsiyetçi ifadeler kullanılır.(kadın akli vb.) ....	105
<b>Tablo 106.</b> Eşinizin mesleği / Anne olan çalışana yönelik yasal düzenlemeler yetersizdir. ....	106
<b>Tablo 107.</b> Eşinizin mesleği / Kadınların çalışma hayatında var olmaları için erkek gibi davranışlar sergilemeleri gerekir.....	106

<b>Tablo 108.</b> Eşinizin mesleği / Çalıştığım ortamda cinsiyetimden dolayı kalıp yargıların olduğunu görebiliyorum. ....	107
<b>Tablo 109.</b> Eşinizin mesleği / Çalışmaya devam etmek için neredeyse bana verilen tüm görevleri kabul etmek zorunda kaldım. ....	107
<b>Tablo 110.</b> Eşinizin mesleği / Yakın zamanda işten çıkartılacağımı hissederek çalışıyorum.....	108
<b>Tablo 111.</b> Eşinizin mesleği / Çalışma hayatımda mobinge maruz kaldım. ....	108
<b>Tablo 112.</b> Eşinizin mesleği / Kadınlar parasal konularda ayrımcılığa tabidirler. (prim vb.) .....	109
<b>Tablo 113.</b> Eşinizin mesleği / Eşimden daha fazla para kazandığım için ilişkimiz sık sık bozuluyor. ....	109
<b>Tablo 114.</b> Eşinizin mesleği / Evde yapılacak işler (çocuğun bakımı, temizlik, yemek vb.) kadının sorumluluğudur. ....	110
<b>Tablo 115.</b> Eşinizin mesleği / Eşim izin vermezse çalışmam. ....	110
<b>Tablo 116.</b> Haneye giren toplam gelir / Çalıştığım kurumda erkek çalışan sayısı kadın çalışandan fazladır. ....	111
<b>Tablo 117.</b> Haneye giren toplam gelir / Ücret konusunda kadınlar ve erkekler aynı imkanlara sahiptir. ....	112
<b>Tablo 118.</b> Haneye giren toplam gelir / Kadınlar duygusal oldukları için çalışma yaşamında yükselemezler ve yönetici olamazlar. ....	112
<b>Tablo 119.</b> Haneye giren toplam gelir / Çalışma ortamlarının hepsinde cinsiyet ayrımcılığı vardır.....	113
<b>Tablo 120.</b> Haneye giren toplam gelir / Aile de kararları eşler beraber almalıdır..	113
<b>Tablo 121.</b> Haneye giren toplam gelir / Sorumluluklarım çakıştığı için bir işte uzun süre çalışamıyorum. ....	114
<b>Tablo 122.</b> Haneye giren toplam gelir / Eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor. ....	115
<b>Tablo 123.</b> Haneye giren toplam gelir / Çalıştığım kurumda erkek çalışan sayısı kadın çalışandan fazladır. ....	115
<b>Tablo 124.</b> Haneye giren toplam gelir / Ücret konusunda kadınlar ve erkekler aynı imkanlara sahiptir. ....	116



<b>Tablo 125.</b> Haneye giren toplam gelir / Sorumluluklarım çakıştığı için bir işte uzun süre çalışamıyorum. ....	116
<b>Tablo 126.</b> Haneye giren toplam gelir / Eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor.....	117





## ÖZET

Toplumsal hayatın hemen her alanında gözlenebilen toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlik çalışma hayatının da ayrılmaz bir parçası haline dönüşmüştür. Kadınlar aleyhine varlığını sürdüren bu kavramdan hareketle çalışmanın temel amacı, Artvin ilinde çalışan kadınların çalışma yaşamındaki sorunlarını ortaya koymak ve bu algıyı ortaya çıkaran faktörleri açığa çıkartmaktır.

Sosyal bir varlık olan insanın tek başına yaşaması mümkün değildir. Bir toplumda var olmak, iktisadi faaliyete katılmak gerekmektedir. Peki bu toplumun neredeyse yarısını oluşturan kadın, kendisini ne olarak algılıyor, topluma nasıl hangi rol ve statülerle katılıyor sorularının cevabı anlamlıdır.

Tarihsel çerçevede bu konuyu incelemek, ekonomik ve toplumsal açıdan tespitite bulunabilmek için önemlidir. Yine aynı kavram toplumsal kalkınmanın seyri açısından da belirleyicidir.

Birinci bölümde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramalarının tanımları, varlıkları ele alınmaktadır.

İkinci bölümde çalışma yaşamında kadın tarihsel süreç içerisinde incelenmiş ve durumu ortaya konmaya çalışılmıştır. Türkiye’de kadın istihdamının yapısı, özellikleri ve karşılaştığı sorunlara değinilmiştir.

Üçüncü bölümde ise Artvin il merkezinde yapılan bir saha araştırmasının sonuçları değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Cinsiyet, toplumsal cinsiyet, kadın istihdamı, cinsiyet eşitsizliği



## ABSTRACT

Gender based inequality, which can be observed almost everywhere in social life, is became inseparable part of working life too. On the basis of this concept that exists against women, the main objective of this study is to present problems of women in working life and factors which uncover this perception in city of Artvin.

It is impossible to live alone for person who is social being. People must be exists in social life and participate in economic activities. So, how women, who makes up half of society, perceive themselves and what kind of roles and status women have. The answer to this questions is meaningful.

To examine this subject in historical framework is crucial for determining in terms of economic and social. Also same concept is important for social development.

In first part, definitions of gender and social gender was handled. Conceptual approaches about social gender was explained.

In second part, women's working life was examined in historical process and their status were presented. Women employment structure features and problems were adverted in Turkey.

In third part, results of the study, which was carried out in city center of Artvin, was evaluated.

**Key words:** Gender, social gender, women employment, gender inequality.



## GİRİŞ

Biyolojik cinsiyetin dışında hiçbir farklarının olmadığı kadın ve erkeğin toplum tarafından algılanışı incelendiğinde, kadın her zaman tarih boyunca zayıf bir yapıyı ifade etmiştir. Sayısal olarak nüfusun %49.8'ini oluşturan kadının nasıl ifade edildiği son derece önemli bir konudur. Bu bağlamda karşımıza çıkan ilk kavram toplumsal cinsiyet olmuştur. Toplum tarafından bilinçli yada bilinçsiz olarak inşa edilen bu kavram kadınların yada erkeklerin rol, sorumluluk ve davranışlarını belirlemektedir. Bazı meslekler kadın işi olarak tanımlanırken bazı meslekler erkek işi olarak ifade edilmiştir. Böylece cinsiyete dayalı yapılan ayrımcılık çalışma hayatına girmiştir.

Kadınların çalışma hayatında kendini göstermesi insanlık tarihi kadar geçmişe gitmektedir. Her devrin nitelik ve şartlarına göre değişen farklı biçim ve statülerde çalışma hayatında olan kadın, ücretli çalışan olarak ancak Sanayi Devrimiyle beraber işgücüne dahil olmuştur. Kadın işgücü tarihte örneklerine rastlandığı gibi özellikle savaş dönemlerinde ve ihtiyaç olduğunda hızla çalışma hayatına entegre edilip, ihtiyaç ortadan kalktığı, kriz dönemlerinin yaşandığı zamanlarda öncelikli olarak işten çıkarılmaktadır. Çalışma hayatında ve diğer yaşam alanlarında kadına yönelik ayrımcı uygulama ve davranışlar, ortaya çıkardığı sonuçlar bakımından oldukça önem taşıyan bir konudur.

Cinsiyet ayrımcılığı denilince, genelde ilk akla gelen kadına yönelik ayrımcılıktır. Erkek egemen toplumda kadına yüklenen cinsiyet rolleri nedeniyle sosyal, kültürel politik ve ekonomik alanlarda kadının erkeğe göre daha düşük konumda tutulması olarak açıklanan bu ayrımcılık çalışma yaşamında da kendisini göstermektedir (Saraç 2013: 29).

Bu ayrıma karşı birçok düzenleme yapılmıştır. Bunlardan ilki, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesine göre, iş ilişkisinde dil, din, ırk, cinsiyet vb. ayırım yapılamaz hükmü yer almaktadır (Resmi Gazete İş Kanunu, M.5). Başbakanlığın "Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi" konulu

21.01.2004/2004-7 tarih ve sayılı genelgesinde ise, kamuda işe alınmada hizmet gerekleri dışında cinsiyet tercihi belirtilemeyeceği yer almaktadır (Başbakanlık 2004).

Kadın çalışanların ağırlıklı olarak nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmeleri, aile yaşamında üstlendikleri eş ve anne rolleri, çalışma hayatı dışında yerine getirmek zorunda oldukları sorumluluklar ve eğitim düzeylerinin yeterli olmaması gibi nedenler, kadınların terfi almalarını zorlaştırmaktadır. Kadın biyolojik olarak erkekten farklıdır. Çocuk doğurma ve emzirme süreci kadınların erkeklere göre en önemli biyolojik farklılığıdır. Ancak bunların dışında toplumun kadına biçtiği rol erkekten çok farklıdır. Aile yaşamında, ev ve çocuk sorumluluğu tamamen kadına yüklenmiştir. Bu bakış açısı kadınların çalışmasında ve kariyer yapmasında çok önemli bir engel teşkil etmektedir. Bu nedenle kariyer yapan kadınların çoğu, evlenmemiş, evli ama çocuksuz ya da evlenip boşanmış ve hayatlarında başarıyı hedeflemiş kişilerden oluşmaktadır (Dalkıranoglu, Çetinel 2008: 4-5).

Kadınların toplumsal statülerinden hareket edilerek, ev ve çocuk sorumluluğunun kadınların görevleri arasında sayılması, aynı yetenek ve eğitim düzeyinde olursa da, kadınların erkeklere göre işe kabul edilmede ayrıcalığa maruz kalmalarına neden olmaktadır. İşe alımlarla her ne kadar cinsiyet farkı gözetilmesine engel olursa da işverenin tercihi önemli olmaktadır (Önder 2013: 52).

Çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliklerinin temel nedeni cinsiyet ayrımcılığıdır. Cinsiyet ayrımcılığı işin yapılmasında herhangi bir etkisi olmadığı halde kadınların çalışma hayatından dışlanması ve örgütsel güç, tatmin düzeyi ve gelirin erkekler arasında paylaşılmasıdır.

Bu farkındalıkla yaşadıkları zorlukları geride bırakan kadınların eğitime önem verilmiş, kendilerini geliştirerek iş hayatında daha fazla yer alıp, pek çok başarı ile kendilerini kanıtlamalarının önü açılmıştır. Böylelikle kadınlar yönetim kademelerinde de var olmaya başlamışlardır. Küreselleşen dünyada yönetici kadın sayısının her geçen gün daha da arttığı bir gerçektir. Ancak yine de yapılan araştırmalar erkek yönetici sayısı ile kadın yönetici sayısı arasında ciddi farkların olduğunu göstermekte, tüm dünyada yönetici erkek sayısının kadınların çok üstünde olduğunu göstermektedir.



Bu çalışmanın amacı toplumsal cinsiyet algısının çalışan kadınlar üzerindeki etkilerini Artvin ili özelinde incelemektir. Kadınların çalışma yaşamındaki varlıklarının arttırılması ve güçlenmesi ancak o alanda araştırma yapmakla mümkün olabilir. Daha önce Artvin ilinde çalışan kadınlar üzerinde yapılmış bir çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle Artvin ilinde çalışan kadınların durumu, yapısı, iş hayatındaki sorunları ve toplumsal cinsiyet algısına yaklaşımlarının ortaya konulması açısından önem arz etmektedir.

Yapılan çalışma genel olarak üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ilk olarak cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları hakkında bilgi verilmiş, arasındaki farklar sıralanmıştır. Toplumsal cinsiyet denildiğinde ne anladığımız yada ne anlamamız gerektiği belirlenmeye çalışılmaktadır. Ardından toplumsal cinsiyet hakkındaki kuramlar ve kuramsal tartışmalar açıklanmıştır. Toplumsal cinsiyeti etkileyen roller üzerinde durulmuştur. Cinsiyet ayrımcılığı ve türlerine yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde kadının çalışma yaşamının tarihsel gelişimi hakkında bilgi verilmiştir. Ardından Türkiye’de kadının çalışma yaşamı, yapısı ve özellikleri açıklanmıştır. Çalışma yaşamında kadının karşılaştığı sorunlar özetlenmiştir.

Son bölümde ise toplumsal cinsiyet algısının kadının çalışma yaşamı üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla Artvin ilinde çalışan kadınlar üzerinde bir anket çalışması yapılmıştır. Saha araştırmasından elde edilen sonuçların değerlendirilmesi öncelikle frekans ve yüzde olarak sunulmuş ardından Ki Kare testi ile çapraz yorumlama yapılmıştır.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## 1. TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI

### 1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları

Cinsiyet (sex) kavramı, bireyin kadın veya erkek olmak üzere göstermiş olduğu, mevcut bulunan genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleri kapsayan, biyolojik yönü bulunan, dünya üzerindeki tüm insanları kadın ve erkek olarak ikili sınıflamaya karşılık gelen bir terimdir (Dökmen 2017: 24 Uzun ve ark. 2017: 43).

Toplumsal cinsiyet (gender) terimi; zamana, coğrafyaya, kültüre göre değişiklik gösteren, kadınlara ve erkeklere yüklenen rol ve sorumlukları, beklentileri ifade eden insanların oluşturmuş olduğu bir kavramdır (Saraç 2013: 27 ve Demirgöz, Bal 2014: 16). Bu terimin ilk kez, Robert Stoller'in "Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet" (Sex and Gender) adlı kitabında, kadınlık ve erkekliğin ayrımında kullanıldığı bilinmektedir. Ann Oakley ise 1972 yılında "Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum" (Sex, Gender and Society) adlı kitabında cinsiyet, kişilik ve zekâ'nın birbirleri arasındaki ilişkileri ortaya koyarak, toplumsal cinsiyet rollerinin öğrenilme biçimine de açıklık getirmeye çalışmıştır (Ecevit 2011: 3).

### 1.2. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Arasındaki Farklar

Cinsiyet farklılıkları, bireyin doğumundan itibaren biyolojik olarak getirilen, değiştirilmemiş, kalıcı ve öğrenilmemiş olan özellikler açısından kadın ve erkek arasındaki farklılıklar olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet farklılıkları ise, cinsiyet farklılıkları kavramının tam aksine öğrenilen, bireyin doğuştan getirmediği, sosyalleşme süreci içerisinde kazandığı ve kültürden kültüre değişikliklerin gözlenebileceği insanlar arasındaki farklılıklardır (Saraç 2013: 28 ve Dökmen 2017: 22). Temel farklılıklara bakıldığında; toplumsal cinsiyet terimi kavramı, sosyokültürel olup süreç içerisinde değişiklik gösterirken; cinsiyet terimi değişiklik göstermez (Butler 2016: 52 ve Dökmen 2017: 24).Cinsiyet biyolojik özellikleri ifade ederken , toplumsal cinsiyet toplumun bireylere yüklediği, kültürel, sosyal, ekonomik, hukuksal, inançsal özellikleri anlatmak için kullanılır.(Güldiken 2014:84)

Cinsiyet doğal bir yapıya sahipken, toplumsal cinsiyet kavramı insanların icat ettiği bir yapıya sahiptir (Saraç 2013: 29). Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet teriminin birbirinden bağımsız olmadığı, toplumun belirlediği roller ve beklentilerin cinsiyete göre yani bireyin biyolojik yapısına göre belirlendiği görüşü de mevcuttur (Saraç 2013: 29 Dökmen 2017: 27).

### **1.3. Toplumsal Cinsiyet Hakkındaki Kuramlar**

#### **1.3.1. Psikoanalitik Kuram**

Bu kuram Sigmund Freud'un görüşlerine dayanmaktadır ve toplumsal cinsiyet gelişim sürecine ilişkin ilk yapılan kuramsal açıklamalardan biri olarak kabul edilmektedir. Bu kurama göre, toplumsal cinsiyetin kazanılmasında üç dönem bulunmaktadır. Freud bu dönemleri; çocuğun henüz cinsiyetler arasındaki farklılıkları bilmedikleri dönem, cinsiyet farklılıklarını fark etmeye başladıkları dönem ve son olarak ödipal dönem olarak ifade etmektedir. İlk dönem 0 ay- 3,5 yaş arası dönemi içermekte olup, bu dönemde kız çocuklarının ve erkek çocuklarının toplumsal cinsiyet ile ilgili tecrübeleri bir birinin aynısıdır. Erkek çocuklar penisleri ile bağlantılı olarak erkek anatomisine sahip olup, anneleri ile karşı cins ilişkisi içerisinde. Kız çocukları ise iki cinsiyetli olup (Dişilik organı vajina, erkeklik organı ise klitoris), hayatın henüz başlarında klitoris ile bağlantılı olarak erkeksidirler ve anneleri ile ilişkisi karşı cins ilişkisi yönündedir. Sonuç olarak ilk dönemde kız ve erkek çocuklarının toplumsal cinsiyetleri erkeksidir. İkinci dönem cinsiyet farklılıklarının anlaşılmaya başladığı 3-5 yaş arası dönemdir. Bu dönemde kız ve erkek çocukları sadece erkek cinsiyetini bilirler. Bu dönemdeki çocuklar için cinsiyetler arasındaki fark, penisinin olup olmamasıdır. Freud bu dönemde kız çocukların penislerinin olmadığı için hayal kırıklığı yaşayıp, annelerine öfke duyduklarını ifade etmektedir. Yani ilgileri annelerinden babalarına doğru geçer. Erkek çocuklar ise kızların penise sahip olmadıklarını ve bir gün onların da bu kaybı yaşayacakları korkusunu taşırlar (Kastrasyon anksiyetesi). Ayrıca erkek çocuklar, cinsel ilgilerini annelerine yöneltmeleri durumunda babaları tarafından kastre (hadım) edilmekten korkmaktadırlar. Üçüncü dönem olan ödipal dönemde ise erkek çocuklar kastre olma korkusundan dolayı babaları ile özdeşleşirler. Böylece ödipal

çatışmanın çözülmesi ile süperego da gelişir. Kız çocukları babaları ile ilişkileri içerisinde pasif, kadınsı bir şekilde davranıp bebek sahibi olmayı isterler. Erkek çocuklardaki gibi kastre korkusu olmadığından anneleri ile özdeşleşmeyip, annelerini penisi olmadığı için zayıf görürler. Freud'a göre bu nedenle kadınlar cinsel ve ahlaki yönden erkekler kadar gelişmemişlerdir (Dökmen 2017: 29).

### **1.3.2. Bilişsel Gelişim Kuramı**

Piaget'in bilişsel gelişim kuramına dayanan bir kuramdır. Bu kuram ile Kohlberg toplumsal cinsiyetin gelişiminde bilişsel yaklaşım sunarken, çocukların bilişsel olgunluğa erdiklerinde kendilerini kadın veya erkek olarak sınıflandırıp, kategorilerine uygun davranışlar gösterdiklerini belirtir. Çocuğun kadın ya da erkeğe benzemek istemesi ödüllendirileceğinden kaynaklanmayıp, kendini kız veya erkek şeklinde kimliklemesinden ileri gelir. Bu kuram, toplumsal cinsiyet rollerinin gelişimini üç dönemde ele almaktadır. Bunlardan ilki, cinsiyeti etiketleme (gender labeling) dönemidir ve yaklaşık 2 ila 3,5 yaş arasında gözlemlenir. Yine bu dönemde çocuklar bir cinsiyete sahip olduklarının farkına varırlar. İlk başlarda kız veya erkek olma durumu çocuğun herhangi bir isminin olması gibidir. Ancak cinsiyetlerinin değişmezliği ve kalıcılığının farkında değillerdir. Cinsiyetin kararlılığı (gender stability) dönemi, yaklaşık 3,5 - 4,5 yaşları arasında gözlemlenir. Bu dönemde çocuklar cinsiyetin sürekliliği konusunda farkındalıkları olsa bile fiziksel özelliklerden etkilenebilirler. Mesela, bir kız çocuğunun saçları kesildiğinde erkek olacağını zannedebilir. Üçüncü dönem olarak tanımlanan cinsiyetin değişmezliği dönemi (gender consistency) ise 4,5-7 yaş arasında gözlemlenir. Bu dönemde çocuklar, cinsiyetin değişmezliği ilkesini kazanarak, fiziksel özelliklerden etkilenmezler. Cinsiyetin fiziksel özellikler, dış görünüşten farklı olduğunu ne olursa olsun cinsiyetin değişmediğini kavrarlar. Cinsiyetlerine uygun davranışları ödüllendirilecekleri için değil de cinsiyetleri ile uyumlu olduğunu düşündükleri için yaparlar (Dökmen 2017: 33).

### **1.3.3. Sosyal Öğrenme Kuramı**

Sosyal öğrenme kuramı “edimsel koşullanma” ve “model alma ve taklit” olmak üzere iki tür öğrenme şekli üstünde durulur (Bandura 1997: 18). Edimsel

koşullanmada, cinsiyetine uygun davranışlarda bulunan çocuk ödüllendirilir ve bu davranış tekrarlanmak üzere davranış dağarcığına eklenir. Cinsiyetine uygun davranmaz ise cezalandırılarak, kaçınılan davranış olur ve davranış dağarcığına dahil edilmez. Model alma ve taklitte ise izlenen figürler model alınarak taklit edilir. Kız çocuklar genellikle annelerini, erkek çocuklar ise genellikle babalarını model alarak taklit ederler. Ayrıca dolaylı olarak da öğrenme söz konusu olur. Çevrelerindeki kişilerin hangi davranışlarının ödül ya da ceza aldıkları gözlemleyerek sosyal geribildirim ile çocukların gelecekteki davranışları şekillenir. Örneğin, babası araba tamir işi ile uğraşırken yardım etmek isteyen kız çocuğunu babası uygun olmadığı için uzaklaştırırsa daha sonra kız çocuğu babasına yardım etmeye istekli olmayacaktır. Anne babalarını ve çevrelerindeki kişileri gözlemleyerek model alıp taklit yapan çocuklar televizyon, kitap gibi kitleiletişim araçlarından da figürleri model alıp taklit yapabilirler (Bandura 1997: 18 ve Dökmen 2017: 33).

#### **1.3.4. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı**

Toplumsal cinsiyet şeması, kadın ve erkek özelliklerinin algılanması ve işlenmesinde kültür tarafından oluşturulan esas çerçevedir. Sosyal öğrenme ve bilişsel gelişim kuramının görüşlerini birleştiren, Sandra Lipsitz Bem'in ileri sürdüğü bir kuramdır. Cinsiyetleri sınıflandırmanın, çocuğun tüm bilgisini, kültürün kadın ve erkek için yapılan tanımlara göre, kodlama ve organizasyona olmasından kaynaklandığını iddia etmektedir (Bem 1981).

Çocuklar toplumsal cinsiyet şemasına yönelik olarak gelen bilgileri işler. Bilgiyi bu şemaya göre işlemek ise davranışları “kadınsı” ve “erkeksi” olarak sınıflandırmaya yol açar. Cinsiyet ile ilgili olmayan durumlar bile bu sınıflandırmaya sokulur. Mesela, “nazik” ve “bülbul” vb. gibi nitelikler kadınsı sınıflamaya, “atılğan” ve “kartal” vb. gibi nitelikler ise erkeksi sınıflandırmaya dahil olur. Böylece çocuklar durumlar ve olayları bu şemaya göre algılayıp işlemeyi öğrenirler (Dökmen 2017: 35).

#### **1.3.5. Toplumsal Cinsiyet ve Feminist Yaklaşım**

Feminist kuram, temelde kadınların özgürlüğü ile kurulurken, özellikle kadın ve erkek arasındaki eşitliğe vurgu yapan, cinsiyet ve toplumsal cinsiyeti ifadelerinde

öne koyan eleştirel bir kuramdır (Yıldırım 2016: 82). Mackinno (2003), feminist kuramın yaşamda var olan fırsatları, insanın cinsiyetinin belirlenmesini eleştirdiğini ifade etmektedir. Mackinno'ya göre kadınlar cinsiyetleri nedeniyle erkeklere göre daha fazla acı ve sıkıntı çekmektedirler. Bunun anlamı, erkek gücüne karşı düzene seslerini yükselttikleri bir varoluş arzusudur (Şaşman 2016: 82).

Feminizm tarihsel bakımdan üç dalga şeklinde tanımlanabilir. Birinci dalga 1968 öncesi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu dalga feminist hareketin amaçladığı şey, erkeklerin haklarından kadınların da faydalanmak istemeleri ve aynı hakları edinmek istemeleridir. Feminist dönemin birinci dalgasında, kadınların özgürlüklerden, oy verme haklarından, siyasal hayata katılımından ve eğitimde eşit fırsatlara sahip olma konularından bilimsel alanlarda çok sayıda bildiri ve kitap ortaya konulmuştur (Taş 2016: 169).

İkinci dalga hareketinin sloganı “kişisel olan politiktir” sloganıdır. Bu dalganın ilk dalga feminist hareketten farkı, politik ve hukuki haklar bakımından kadın ve erkeğin yalnızca kâğıt üstünde kaldığı, bu yüzden istenen düzeyde etki gösteremediği düşüncesiydi. 1960 yılı ve 1980 yılı arasındaki bu süreç, kadınların bedenleri üstündeki haklarının mücadelesini verdiği bir süreçtir. (Taş 2016; 170)

Feminist hareketin üçüncü dalgasının, feminist hareketin ikinci dalgasından farklı, üçüncü dalganın, kadınların sorunlarının bireysel bir düzlemde ilgilenilmesi gerektiği ve kadının kimlik ve cinsiyet rolü şeklinde görülmesidir. Bu dalgadaki feministler, kadın ve erkek arasındaki mutlak eşitlik yerine, kadın ve erkek arasında mevcut farklılıkların değerli ve önemli olmasına inanmaktadırlar (Taş 2016: 172).

### **1.3.6. Çok Faktörlü Toplumsal Cinsiyet Kimliği Kuramı**

Toplumsal cinsiyet rollerini iki faktörle açıklayan kuramdır. Bu kurama göre toplumsal cinsiyet kimliği, birbiriyle ilişkili pek çok faktörden oluşmaktadır ve bu faktörler 4 aşamada açıklanmaktadır. “Toplumsal cinsiyet kimliği ya da benlik kavramı”, “Araçsal ve ifade edici kişilik özellikleri”, “Toplumsal cinsiyetle ilişkili ilgiler, rol davranışları ve tutumlar”, “Cinsel yönelim” (Koestner, Aube, 1995)”Nu kurama göre kişiler yukardaki faktörlerin bazılarını feminen bazılarında ise maskülen özellikler gösterirler (Dökmen 2009).

### **1.3.7. Sosyal Rol Kuramı**

Sosyal Rol Kuramı, kadınlar ve erkekler arasındaki siyasal ve sosyal davranışlar ile tutumlarda gözlemlenen farklılıkların, kadın ve erkeğin birbirinden farklı sosyal roller almasından kaynaklandığını iddia etmektedir (Eagly vd. 2000). Schmitt (2003), kadınlar ve erkeklerin doğumla gelen ve farklılaşan cinsiyetlerine has cinsiyet rollerine ve psikolojik eğilimlere sahip olmadığını savunmaktadır. Schmitt'e göre, iki cinsiyetin sosyalleşmelerinin farklı olması, sosyal davranışlarında cinsiyete dayalı farklılıklarının oluşumundan kaynaklanmaktadır.

Kadınlar ve erkekler, rol performanslarını başarılı bir şekilde gösterebilmesi için doğumla beraber getirdikleri ve zaman içinde sahip oldukları özelliklerini bir araya getirmektedirler ve böylelikle cinsiyete has toplumsal roller ortaya çıkmaktadır. Toplumda ağır basan inanışlar kısmi olarak değişse dahi bugün çok sayıdaki toplumda, roller genellikle geçimi sağlayan birey (erkek) ve ev ile ilgilenen birey (kadın) şeklinde dağılmıştır (Kite 1996; Eagly vd. 2000; Johannesen-Schmidt/Eagly 2002).

Kadınlar toplumun kendilerinden beklediği ve evleriyle ilgili olan rol ve görevlerinde iyi performans sergileyebilmede, kadına has sabit kalıp yargısal davranışlar sergilemektedirler. Kadına yüklenen sorumluluklar, onların siyasal yaşama katılımları için cesaretlerini kırmaktadır. Erkekler ise, hayatta ihtiyaç duydukları kaynakların sağlanmasında davranışlarını sergilemek için başat davranışların ağır bastığı roller ile meşgul olmaktadır. Böylelikle, erkeklerde de kadınlardakine benzer biçimde, kendilerine özgü sabit kalıp yargısal davranışlar gelişmektedir. Aslında cinsiyet rollerine dayalı toplumsallaşmanın, çocukluk çağının ilk evrelerinde başladığı ve yaşamın devam eden evrelerinde git gide işlenerek geliştiği anlaşılmaktadır.

### **1.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**

Eşitlik, bireylerin özgürce duygu, düşünce ve yeteneklerini uygulayabildikleri toplumsal ortamın olması, tüm kaynaklardan bütün insanların eşit oranlarda yararlanabilmesi ve bu ortamı engelleyecek durumların ortadan kaldırılması olarak tanımlanır (Demirgöz, Bal 2014: 15). “Toplumsal cinsiyet eşitliği” bireylerin aynı



öze sahip olmaları, kadın erkek fark etmeksizin bu eşdeğerliliği toplumsal yaşam içerisinde de korumaları, aynı fırsat, imkân ve kaynaklardan yararlanmaları, cinsiyet kimliğinden dolayı herhangi bir kısıtlılığa uğramamasıdır (Yılmaz 2015: 44 ve İçli 2018).

“Toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramı 1979 yılında “Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” nin (CEDAW) onaylanması ile uluslararası bir norm haline gelmiştir. Bu sözleşmede kadınlara yönelik yapılan kısıtlılıkların ne olduğunun uluslararası yasa düzeyinde tanımlanması ve bu durumun insan hakları ihlali olarak belirtilmesi adına sözleşmeyi onaylayan devletleri bu durumun yok edilmesinden sorumlu tutmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına yapılan olumlu ayrımcılık, politika ve programlar ve eşit muamele yaklaşımları bulunmaktadır (İçli 2018: 56).

### **1.5. Toplumsal Cinsiyet Adaleti**

“Toplumsal cinsiyet adaleti” modern anlayışın belirlenmiş eşitliğin kadınlar arasındaki birtakım farklılıklarla ilgilenmemiş olması nedeniyle, bütün dünyada kadın hareketlerinin bazı çevrelere çok daha fazla hitap etmesine neden olan bir kavramdır. Eşitlik modern bir kavram olarak, erkek ve kadını birbirlerine eşitleyen ve batı kültüründen kaynağını alan tek-tip ve standart kadın imajı oluşturmaktadır. Adalet ise, eşitliği de içine alan, denge, hakkaniyet ile erkekler ve kadınlar arasında yüksek düzeyde adil davranış ve sorumluluk anlayışını içine alan üst bir kavramı işaret etmektedir (Yılmaz 2015: 7).

### **1.6. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Etkileyen Faktörler**

Toplumsal cinsiyet rollerini etkileyen faktörler arasında kitle iletişim araçları, özellikle televizyon, oyun ve oyuncaklar, okullar, kurulan arkadaşlıklar, ders kitapları ve dergiler ve aile yer almaktadır (Kılıç, Eyüp 2011; Dökmen 2017).

#### **1.6.1. Aile**

Toplumun temel yapı taşı olan aile, bireyin toplumsal cinsiyet kimliği kazanmasında en önemli yapıdır. Ailenin içinde yaşadığı toplumun kültürü bireylerin

kazanacağı rollerin belirlenmesinde ve bireylerin sosyal olarak yapılandırılmasında önemlidir. Kadın ve erkeklerin nasıl davranacağı, nasıl hareket edecekleri, hangi rolleri üstlenecekleri ilk olarak aile kurumunda öğrenilmeye başlar (Akın, Demirel, 2003: 86). Dişi ve erkek cinsiyet olarak doğan bireyler, toplumun beklentilerine yönelik rol kazanarak, erkek veya kız çocuk olarak yetişirler (Terzioğlu, Taşkın 2008: 63). Toplumun beklentilerinin ve ailenin aldığı eğitim kız ve erkek çocukların toplumsal cinsiyet kimliği kazanmasında önemlidir. Bu şekilde kadınlar ev işleri ile ilgili rolleri ön planda rol olarak kazanırken, erkekler iş ile ilgili rolleri aile rollerinden daha öncelikli olabilir.

### **1.6.2. Kardeş ve Arkadaş Grubu**

Çocuğun toplumsal cinsiyet rolüne ilişkin tutumunu etkileyen faktörlerden biri kardeş ve arkadaş gruplarıdır. Aileler ilk çocuklarını yetiştirirken toplumsal cinsiyet tutumlarını daha baskın şekilde çocuklarına aktarırlar. Küçük kardeşler büyük kardeşlerinden bu tutum ve davranışları kardeşlerini rol model olarak gördükleri için kazanırlar. Çocuğun cinsiyetine göre arkadaş gruplarında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları etkilenir. Bu dönemde kızlar kendi içinde, erkekler kendi içinde oyunlar oynar. Ve oynadıkları oyunda cinsiyete göre kız ya da erkek oyunu olarak etiketlenir (Dökmen 2017: 36).

### **1.6.3. Okul ve Öğretmenler**

Eğitim sistemi gerek sunulan eğitim iklimi, eğitimde kullanılan kitaplar açısından gerekse öğretmenlerin davranış biçimleri ve yönlendirmeleri açısından çocukların toplumsal cinsiyet kimliklerinin gelişiminde kilit rol oynamaktadır. Okullar, eğitim materyalleri ve öğretmenlerin tutumları toplumun oluşturduğu toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıplarını öğrencilere aktarımını sağlar (Tan 2000: 88). Yeniden üretimin hangi bilgiler ve değerler içerisinde aktarılacağı, hangilerinin müfredatta yer alacağı eğitim politikaları aracılığı ile belirlenir. Ders kitapları ve eğitimde kullanılacak olan materyaller, toplumsal rollerin, kimliklerin oluşmasında önemli rol oynar. Örneğin ders kitaplarında kız çocuklarına yönelik erkeklere daha bağımlı, pasif, duygusal olmaları yönünde cinsiyetçi kalıp yargılar oluşturulurken, erkek çocuklarına güçlü, başarılı, cesur cinsiyetçi kalıp yargıları aşılacaktır.

(Esen, Bağlı 2003: 143). Bu durum her iki cinsiyetinde yeteneklerini ve kendilerine olan güvenlerini olumsuz yönde etkilemektedir

Her ne kadar öğretmenlerin eşit davrandığı düşünülse de kız ve erkek çocuklarına karşı olan tutum farklıdır. Bu durumda öğrencilerin gelişim sürecine olumsuz olarak yansımaktadır (Duffy ve ark. 2001: 580).

#### **1.6.4. Medya**

Medya; kadınları belli sınırlar içerisinde gösterirken, var olan eşitsizliğin yeniden üretildiği bir yapıya sahiptir. Kadınlar belli yaşam tarzları ile sınırlanır. İyi anne, uyumlu eş ya da güzel kadın olarak gösterilmektedir. Erkekler ise kahraman, güçlü, başarılı rollerle empoze edilmektedir. Bu durum özellikle yetişkinler ve çocuklarda toplumsal cinsiyet rolleri tutumlarında olumsuz etkiye sebep olmaktadır (Uluyağcı, Yılmaz 2007: 141, Çağlar 2014: 68 ve Erzurum 2014: 97).

Dünya hakkında bilgi kaynağı olan, yaşamımızın merkezinde yer alan kitle iletişim araçları ve medya; insanların algı, tutum ve davranışlarına büyük ölçüde yön veren, istenilen şekilde bilginin aktarımını sağlayan ve toplumsal cinsiyet rollerini etkileyen en önemli faktörlerdendir. Basın organları, dergiler, kitaplar sinema vb. bazı kitle iletişim araçları olup bunlar içinde etkisi en büyük olan televizyondur (Uluyağcı, Yılmaz, 2007: 142).

#### **1.6.5. Mahalle Baskısı**

Toplum, herhangi bir bireyin karşısında duramayacağı kadar güçlü bir yapıyı temsil eder. Çünkü bireyden önce de varolan toplumsal yapı, hem binlerce yıllık gelenek ve kültürün birikiminin, hem de çağın teknolojik ve kültürel değişimlerin, coğrafi ve sosyo-ekonomik şartların, demografik farkların ve dini inanışların temsilidir. Dolayısıyla salt birey toplum karşısında güçsüz kalır. Ayrıca da toplumun özellikle de eski geleneklerine bağlı bireyleri, değişim ve topluma karşı duruşlarda toplumun savunuculuğunu üstlenirler. Öyle ki, ödül ve özellikle de ceza mekanizmasını harekete geçiren de bu koruyuculuk vazifesini üstlenen kişilerdir. Mahalle baskısı olarak nitelenen toplumsal baskı, üzerine uygulanan bireyde ciddi anlamda psikolojik sorunlara neden olmakta, maddi ve manevi yaptırımlarda

bulunabilmektedir. Bahar tarafından toplum, insanın davranışlarının ortaya çıktığı, insanlar arasında etkileşimin olduğu bir organizasyon olarak tanımlanmaktadır. Toplum kurallar koyan, insanların davranışlarını sınırlayan veya özgürleştiren birçok eylem ve usuller sistemidir.(Demirel 2016).

## **1.7. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikleri Açıklayan Yaklaşımlar**

### **1.7.1. Neoklasik Yaklaşımlar**

Neo Klasik yaklaşıma göre, rekabetin olduğu bir pazarda ödenen ücret işgücünün ortaya çıkardığı marjinal verimliliğe göre değişebilmekte, aynı düzeyde üretime katılan çalışanların cinsiyetinin ne olduğuna bakmadan eşit ücret almasının gereklidir. En yüksek düzeyde kar etmek isteyen işverenlerin içinde olduğu rekabete dayalı işgücü pazarında uzun bir süreçte eşit olmayan ücret politikasının sürmeyeceğini savunmaktadır (Malaz 2003: 90). Bu durumda da kadınlara yönelik ekonomik eşitsizliğin olmasını, kadınların kendilerinin bir tercihi olduğunu belirtmektedir. Neo Klasik görüş temelinde, ‘tercihler doğrultusunda yapılan rasyonel seçimler’ varsayımına dayanmakta ve dayandığı bu varsayım kurumsal ve tarihsel herhangi bir sınırlılığı kabul etmemektedir. Bu manada, neoklasik yaklaşımın iş hayatında kadın-erkek arasındaki eşitsizliği haklı çıkartmakta olduğu ve bu eşitsizliğin daha çok artmasına neden olduğu savunulmaktadır (Erdem, Şahin 2008: 50). Neoklasik yaklaşım, Beşeri Sermaye, İstatistiksel Ayrımcılık, Ayrımcılık Duyguları ve Aşırı Kalabalıklaşma Modeli olmak üzere dört model ile açıklanmaktadır.

#### **1.7.1.1. Beşeri Sermaye Modeli**

Beşeri sermaye modeli, Neo Klasik yaklaşım içerisinde bulunan işgücü piyasasındaki cinsiyete dayanan ayrımcılıkları arz yönüyle açıklayan ve en fazla kabul edilen modeldir. Cinsiyete dayanan mesleki yoğunluğu ve kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılıklarını açıklayan arz yönlü kuramların en önemlilerindedir. Beşeri sermaye modeli, fiziksel sermayeye benzer biçimde kişinin, isteğe bağlı eğitim, zorunlu eğitim, iş arama ile iş arama için bir yerden başka bir yere göç etmesi

vb. gibi faaliyetlere yapılan yatırım ile bu yatırım kararını ileriye yönelik kazanç ve verimlilik beklentisini içereceği biçiminde açıklanmaktadır (Lordoğlu, Özkaplan 2007: 217-218). Özetle beşeri sermaye kişinin kendine yaptığı yatırımdır.

#### **1.7.1.2. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli**

İstatistiksel ayrımcılık modeline göre, bir kişi işverenler tarafından bir işe alınması durumunda bir ayrımcılığa maruz kalıyorsa bunun nedeni, iş başvurusu yapanların verimlilikleriyle ilgili herhangi bir bilginin olmaması ve işverenlerin belirsizlik altında karar verme durumunda kalmalarıdır (Palaz 2003: 93). İşveren, iş başvurusu yapanların yapacakları işle ilgili verimliliklerini öngörmek durumundadır. Personel alım sürecinde adayın tecrübe, eğitim, yaş vb. gibi bilgileri, işe alınacak kişinin verimliliği ile ilgili doğru bilgileri yansıtmayabilir. Böyle bir durumla karşılaşan işverenler, yalnızca bu bilgilerle yetinmeyip, objektif olmayan değerlendirme yöntemlerine başvurma durumunda kalabilirler. İşe alım sürecinde cinsiyet ve ırk iki önemli eleme aracı olabilmektedir. Örneğin, işverenler kadın çalışanların doğum gibi nedenlerle işi bırakabileceğine, işe devamının erkeklere oranla daha düşük olacağına ya da zenci ırka sahip olanların güvenilirmez kişiler olduğuna inanıyor ise zenci ve kadınları ya işe almayacaktır ya da daha düşük ücretle alacaktır (Lordoğlu, Özkaplan 2007: 239).

#### **1.7.1.3. Ayrımcılık Duyguları Modeli**

Ayrımcılık duyguları modeli, iktisat alanında çalışan bilim insanı Gary Becker tarafından yorumlanmakta ve literatürde “Becker Yaklaşımı” şeklinde de adlandırılmaktadır. Becker’a göre kadınların ayrımcılığa maruz kalma nedeni, “işverenlerin kadınlara karşı önyargısı nedeniyle kadınları, erkeğe ödediği ücretten ayrımcılık katsayısı kadar düşük bir ücretle istihdam etmeleridir” şeklindedir. Bunun dışında kadınlara yönelik ayrımcılık yalnızca işveren tarafından değil müşteriler ve iş arkadaşları tarafından da yapılmaktadır (Lordoğlu, Özkaplan 2007: 228– 229).

#### **1.7.1.4. Aşırı Kalabalıklaşma Modeli**

İşgücü pazarında cinsiyete yönelik ayrımcılığı açıklamaya çalışan diğer model ise Millicent Fawcett tarafından 1918’de ortaya atılan Aşırı Kalabalıklaşma

Modelidir. Fawcett kadın işçilerin aldığı ücretin daha düşük olmasının nedenini, kadınların bazı meslekleri yapmasına karşı işverenlerin ön yargılarının olması ve bu sebeple daha düşük pozisyonda çalışmaları ile vasıfsız işlerde çalışmak durumunda kalmalarına bağlamaktadır. Edgeworth 1922 yılında bu modeli kullanarak kadınların belli mesleklerde nasıl yoğunlaştığını ve bu durumun aldıkları ücretleri ne şekilde değiştirdiğini ifade etmiş, benzer şekilde 1971 senesinde Bergmann'ın, Amerika'da görülen ırk ayrımcılığı araştırmasında aynı modeli kullandığı bilinmektedir (Palaz 2003: 96).

### **1.7.2. Kurumcu Yaklaşımlar**

Bu yaklaşıma göre, kimin işe alınacağı ya da kişinin işten çıkarılması halinde kişiye ücret ödenmesinin ne kadar yapılacağına karar verme durumunda olan büyük kurumlardır. Bununla birlikte işgücü piyasalarında tabakalaşma oluşur. Neo klasik yaklaşıma göre, çalışanların yalnızca belli bir tabakadaki işi bulup, o alandaki bilgi ve becerileri elde ettikçe bir tabakadan diğerine geçiş yapması oldukça zordur. Böyle bir durum ise mesleki katmanlaşmanın daha fazla güçlenmesine neden olur. Mesleki katmanlaşmada, işgücü pazarını ekonomik bağlamda olduğu kadar kültürel manada da algılanması nedeniyle kadın işi ve erkek işi ayrımını toplumsal roller ve kimlikler bağlamında araştırmaktadır (Lordoğlu, Özkaplan 2007: 236). Kurumcu Yaklaşım; İkili Rol Yaklaşımı, İşgücü Piyasasının Bölümlenmesi Yaklaşımı, Marksist Yaklaşım ve Feminist Yaklaşım şeklinde dört başlık altında ele alınacaktır

#### **1.7.2.1. İkili Rol Yaklaşımı**

İkili rol yaklaşımı, ücretli çalışan kadın işgücünün, piyasada bulunduğu yeri açığa kavuşturmak üzere ortaya atılmış ilk yaklaşımdır. Kadınların evleri dışında çalışmaya başlamasıyla beraber, ailelerindeki rollerinin yanı sıra çalışma hayatlarında da bir rol almaları söz konusu olmuştur. Bu yaklaşım, kadınların çalışma hayatına katılmalarının toplumsal cinsiyete dayalı iş paylaşımı nedeniyle evlerindeki sorumluluklarına engel teşkil etmemesi koşuluyla, işlerinin arka planda olmasıyla kabul edilebilir olacağını savunmaktadır. Kadının evdeki işlerin yapılmasında daha fazla yük almaları nedeniyle, ücretli işe ayırdığı zamandan daha fazla zamanını ve önceliğini evlerindeki sorumluluklarına vermek zorunda

kalmaktadırlar. Sayılan bu sebepler, kadınların işgücü piyasasında yarı zamanlı ya da geçici, bilgi-beceri düzeyi düşük ve daha düşük ücretli işlerde çalışmalarına sebep olmaktadır (Suğur 2005: 51).

#### **1.7.2.2. İşgücü Piyasasının Bölünmesi Yaklaşımı**

İşgücü piyasasının bölünmesi yaklaşımı, kadının işgücü piyasasındaki ikincil düzeydeki pozisyonlarını piyasanın ikili yapısıyla açıklayan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, işgücü piyasalarının birincil piyasa ve ikincil piyasa olmak üzere iki ana sektöre ayrıldığını iddia etmektedir. Bu sektörlerden ilkinde istihdam edilenlerin kadrolu, yüksek ücretli ve iş güvencesi olan erkek işgücünden oluştuğu, ikincisinde istihdam edilenlerin ise geçici işler, daha düşük ücretli ve iş güvencesi olmayan kadınlardan oluştuğu ifade etmektedir (Suğur 2005: 50).

#### **1.7.2.3. Marksist Yaklaşım**

Bu yaklaşım, kapitalist sistemin üretim maliyetlerini azaltmak ve çalışanları daha az ücretle çalıştırabilmek için yedekte olan bir işgücüne ihtiyaç duyulduğunu söylemektedir. Marksist yaklaşıma göre kadın işgücü, bu yedek işgücünün önemli bir bölümünü oluşturmakta ve bu sermayeye ihtiyaç olması halinde kullanılacaktır. (Suğur 2005: 51). Burada anlatıldığı gibi kadın işgücü yedek gizli bir işgücü topluluğunu oluşturmaktadır. Ataerkil aile yapısı nedeniyle, kadınlar ailede koruyucu bir görev üstlenmektedir. Bu nedenle bu durum işten çıkarılması halinde daha fazla tepki verilmesini engellemektedir. Marksist yaklaşım, kadın işgücünün ucuz ve denetlenebilir bir durumda olmasına karşın, sistemin öncelikle kadın işgücünü neden kullanmadığını açıklamakta yetersizdir (KSSGM 2000: 12).

#### **1.7.2.4. Feminist Yaklaşımlar**

Kurumcu teori etrafında gelişmiş olan iktisadın konusu, kapsamı ve tanımının dahi kadının bakışını dışladığını iddia eden yaklaşım olan Feminist Cinsiyet Ayrımcılığı Yaklaşımı, kadının niçin ikincil ve/veya daha düşük işlerde yoğun bir biçimde bulunduğunu açıklamaya gayret göstermiştir. Kadının evde ve işyerinde neden ayrımcılık yaşadığını “matriarkal-Erkek Egemen” bir sistemin değer yargılarının hakim olduğunu ifade etmiştir (Malaz 2003: 99). Feminist yaklaşım,

kadınların iş gücü piyasasında maruz kaldıkları ayrımcılığı ve ikincil konumunu, aile ve toplum içerisindeki konumlarına dayandırmaktadır (Lordoğlu, Özkaplan 2007: 241).

Feminist yaklaşıma göre ayrımcılık iş yerinde ve ailede toplumsal, ekonomik, siyasal ve kültürel faktörlerin çok yönlü etkileşiminin bir sonucu olarak, istihdam edilebilirliği, ücret düzeyi ve mesleki konum bakımından ortaya çıkmış olan farklılaşmalar biçiminde açıklanmaktadır (Lordoğlu, Özkaplan, 2007: 240).

### **1.8. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Türleri**

Toplum tarafından oluşturulan toplumsal cinsiyet rolleri ve normlarından dolayı meydana gelen dışlanma, ayrımcılık ve engellenme olayıdır. Eğitim, ekonomik, siyasal ve toplumsal alanlarda kaynaklara erişimde kadınların ve erkeklerin eşit olarak yararlanamamasıdır. Erkek egemen toplumlarda kadına yüklenen cinsiyet rollerinden dolayı, kadınların bu mekanizmalara erişiminde kısıtlılıkların yaygın olduğu ve kadınların kültürel, sosyal, ekonomik ve politik sahalarda konumunun daha aşağı düzeyde kaldığı görülmektedir. Çünkü toplum algısında kadın daha güçsüz, daha hassas ve erkek tarafından korunması gerektirir. Bu kalıp yargılardan dolayı da kadınlar kaynakların kullanımını açısından geri planda tutulmaktadır (Akın 2007: 85; Saraç 2013: 30 Dökmen 2017: 34).

Toplumun kadın algısı; kadınların duyarlı, hassas, kibar, kırılğan, duygulu ve fedakarlık sıfatları ile tanımlanırken, bu sıfatlara yönelik kadınların uygun davranması beklenir. Bu durumda toplumsal cinsiyete göre, kadının en önemli rolü çocukların bakımını yapmak ve ev işleri ile ilgilenmek olur. Ayrıca kadınlar sosyal yaşam, kıyafet kısıtlaması, evlilik yaşı, boşanma, din ve duygu düşüncelerini ifade edebilmesinde maruziyet yaşamaktadırlar. Tüm bu durumlar kadınların toplumda daha pasif ve edilgen bir konumda olmalarını sağlamıştır (Saraç 2013: 31).

Cinsiyet ayrımcılığını inceleyen sosyolojik yaklaşımlar; fonksiyonalist, çatışma, feminist ve etkileşimci yaklaşımlardır. Fonksiyonalist yaklaşımda fonksiyonalistler, cinsiyet ayrımcılığını iki grup halinde ele almışlardır. İlk grupta, ailelerde uzmanlaşmış rollerin oluşmasında, kadınlar ve erkeklerin eğitimlerinin sağlanmasında geleneksel iş bölümünün etkili olduğu tartışılmakta, toplumun



oluşturduğu cinsiyet rolleri ile birlikte cinsiyet ayrımcılığının meydana geldiği belirli bir biçimde ortaya çıkar. İkinci grup ise, mevcut toplumsal şartlar altında toplumsal cinsiyet rolünün tekrardan tanımlanmasını tartışmakta, yapılacak olan değişikliklerin cinsiyet ayrımcılığının tümüne yansımayacağını ve buna yönelik olarak başarı sağlanması adına kadına yönelik cinsiyet rollerinin yeniden yapılandırılmasını, kurumlarda buna yönelik değişiklikler yapılmasının gerekliliğini savunmaktadırlar. Çatışma yaklaşımı, cinsiyet ayrımcılığının kadınlar ve erkekler arasındaki güç farklılıkları ve çatışmasına bağlı olduğunu tartışmaktadır. Güç, başkaları üzerinde baskı kurma durumu olup, ekonomik kaynaklardan oluşmaktadır. Erkek egemen toplumlarda evdeki parasal kaynakların sağlayıcısı erkek olduğundan cinsiyet ayrımcılığının olduğu vurgulanmaktadır. Feminist yaklaşım, toplumlarda kişiye güç veren konumlar içinde kadınların alt statüde temsil edildiğinin ve bu durumun kadınların aile işlevlerine yansıdığını tartışmaktadır. Etkileşimci yaklaşım, toplum tarafından oluşturulan cinsiyet rollerinin sosyalleşme sürecinde nasıl oluştuğunu ve bu doğrultuda toplumun kadınlar ve erkeklerden beklediği tutum ve davranışları açıklamaya çalışmaktadır (Demirbilek 2007: 13).

### **1.8.1. Doğrudan Ayrımcılık**

Birinin diğerinin cinsiyetine bağlı olarak, herhangi bir kişiye davrandığı veya davranacağından daha az olumlu veya daha olumsuz davranması cinsiyete dayanan doğrudan ayrımcılık şeklinde açıklanabilir (Acar, Varoğlu, 1999: 6). Doğrudan ayrımcılık, bireyin yalnızca sahip olduğu cinsiyet nedeniyle işle ilgili ilişkisinin hemen her adımında ve iş ilişkilerini ilgilendiren her konuda, mesleki eğitimde, işe alınmada, ücrette, kariyer basamaklarında ve iş ilişkilerinin sonlandırılmasında mağdur edilmesi veya değişik biçimlerle yüz yüze getirilmesidir (Yüksel 2007: 96). Personele olan ihtiyacı karşılamak için çıkılan bir iş ilanında yalnızca cinsiyeti erkek olan adayların başvurmasının istenilmesidir. Ücret ödemelerinde kadınlara negatif ayrımcılık yapılmasıdır. Kadın çalışanların işlerine son vermek için hamileliklerinin bahane edilmesidir. Kadın çalışanların işlerine son vermek için çocukları için aldıkları izinlerin bahane edilmesidir. Bir diğeri ise kadın çalışanların iş yerlerinde cinsel tacize uğramalarıdır. Bütün bu sayılanlar, doğrudan ayrımcılığın örneklerinden bir kaçı olarak ifade edilebilir.

### **1.8.2. Dolaylı Ayrımcılık**

1970'lerde ortaya çıkan, görünürde tarafı olmayan bir ölçüte dayanan bir hükmün, bir uygulamanın veya ölçütün neticelerinin belirli bir gruba dâhil bireyleri diğerleriyle karşılaştırıldığı zaman olumlu etkilemeyen, ortaya çıkan bu olumsuzlukları ise haklı bir gerekçe göstererek açıklayamayan kavram, dolaylı ayrımcılık kavramıdır (Yıldız 2008: 75). Dolaylı ayrımcılık kavramı, fark edilebilmesi kolay olmayan dolaylı ifadeler ve imalar yoluyla işleyen ya da kimi zaman görünürde herhangi bir problem ortaya çıkarmamasına karşın sonuçları ile belirli bir bölümü ayrımcılıkla yüz yüze getiren tutumları içermektedir. Kriter veya uygulamaların yerine getirilmesinin bir cinsiyetin üyelerine dezavantaj sağlaması da cinsiyete dayalı dolaylı ayrımcılık biçiminde ifade edilmektedir (Kurşun 2006: 66).

Cinsiyete dayanan dolaylı ayrımcılığın unsurları, işveren tarafından görünürde erkek ve kadınların yerine getirilmesi ihtimali olan bir şartın ön plana konulması veya bu iki cinsiyetin görünürde tarafsız bir uygulamanın yerine getirilmesi fakat bu uygulamaların çok fazla olumsuz etkilediği cinsiyetin kadın olması, bu olumsuz etkilenmenin haklı gerekçeler yerine cinsiyete dayanan geleneksel görevlerle açıklanmaya gayret edilmesi, bunun bir sonucu olarak da asıl nedenin cinsiyet olması ve bu sebeple mağdur olunması şeklinde ifade edilebilir (Yüksel 2007: 111-126).

### **1.8.3. Pozitif Ayrımcılık**

Toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeye yönelik politika ve uygulamalar 1960'larda "İkinci Dalga Kadın Hareketlerinin Dinamikleri" ile Avrupa ve Amerika'da güç kazanmaya başlamıştır. Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliğinin cinsiyet eşitliğinin sağlanması için ortaya koydukları uygulama ve politikalar fırsat eşitliği düşüncesinden ziyade "Olumlu Ayrımcılık" ve "Fırsat Önceliği kapsamında gelişme göstermektedir (Özta 2004: 208)

Fırsat eşitliği uygulamaları, kadınların çalışma hayatına daha çok katılmasında ve bu sayede sosyal adaletin sağlanmasında bunun yanında da ekonominin gelişmesinde önemli rol oynamaktadır. Pozitif ayrımcılık uygulamaları yapılmasının esasında bir ayrımcılık söz konusu olmaktadır. Fakat bu ayrımcılık

kadınlara yönelik ya da eşit olmayan muamelelerle yüz yüze gelen gruplar lehine yapılmalıdır. Toplumdaki diğer gruplara kıyaslandığında daha olumlu koşullarda olan grupla aynı düzeye getirme diğer bir ifadeyle eşitsizlikleri ortadan kaldırmak bu uygulamaların hedefini oluşturmaktadır. Doğal olarak bu uygulamaların eşitlik ilkesine aykırı olduğu söylenemez. Olumlu ayrımcılık yapmaktaki amaç, yapılan uygulamaların kısıtlarını oluştururken, uygulamaların amacına ulaşabilmesinde ve gerçek yaşama geçirilebilmesinde bir takım yöntemler kullanılmaktadır. Bahsedilen yöntemler aşağıda belirtildiği gibidir:

İstihdamda ya da iş arama durumunda, kadın ve erkek arasında olması gereken rol paylaşımıyla ilgili sabit düşüncelere dayalı uygulama, tavır ve yapılaşmalardan ortaya çıkan ayrımcı etkinin, karşı eylem yöntemiyle ortadan kaldırılması,

Kadının geleneksel bir biçimde yaptığı işlerin değerinin verilmesi,

Geleneksel olarak tanımlanmayan görevlere ve yüksek düzeyde sorumluluğa ihtiyaç duyulan seviyelere kadınların katılmasının teşvik edilmesi,

İşe alım sürecinde kota uygulamasının kullanılabilmesidir (Toksöz 2005: 12)



## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMI

Erkekler ve kadınlar birbirleriyle kıyaslandığında, erkeklere göre kadınların işgücüne katılımında ya da iktisadi büyüme ve kalkınmaya katılımında düşüklük olduğu bilinmektedir. Bu durumun en temel sebeplerinden biri toplum tarafından kadınlara yüklenen rol ve toplumun kadınlardan beklentileridir. Zira kadın istihdamına yönelik olumlu yönde ayrımcılık uygulanması, çalışan kadının ekonomik özgürlüğe sahip olması ve toplumda edindiği saygınlığa karşın, kadının ev içindeki yüklendiği görevlerinin çok olması, kadınların istihdamdaki azlığının altındaki en önemli sebebinin geleneksel aile rolü nedeniyle olduğu söylenebilir. Diğer taraftan, kadının istihdama katılımıyla ilgili ülkeler arasında farklılıkların olduğu da görülmektedir. Kadınların istihdama katılım oranı gelişmiş ülkelerde daha yüksek iken, gelişmekte olan ülkelerde kadının istihdama katılım oranı maalesef daha düşük düzeydedir (TCEUEM 2008: 14).

#### 2.1. Dünyada Kadının Çalışma Yaşamının Tarihsel Gelişimi

Kadın çalışma hayatında her zaman varlık göstermiştir. İlk zamanlar ücretsiz aile işçisi olarak çalışma hayatında yer alırken sanayi devrimiyle birlikte işçi statüsünde yer almıştır. Ataerkil toplum yapısından dolayı diğer alanlarda olduğu gibi çalışma hayatında da ikinci plandaydı. (Önder 2013: 36)

İnsanlık tarihinin her döneminde üretim sürecinde iki kısımdan oluşmaktadır. Bunlar sanayi devrimi öncesi dönem, sanayi devrimi sonrası dönem olarak yer almaktadır.

##### 2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Dönem

Tarihin ilk dönemlerinden günümüze kadar kadınlar, iktisadi yaşamın aktif bir ögesidir. Ancak kadınların iktisadi faaliyetleri, ilk zamanlar, savaşların olduğu dönemler dışında, tarımla uğraşan kesimde, daha çok da kendi işletmeleriyle sınırlı kalmıştır. Geleneksel yapı içerisinde kadınlara yüklenen başlıca görev, çocuk yapma, ev ile ailesinin bakımı şeklindedir (Çitçi 1974: 45).

İlkel sürü olarak adlandırılan ve salt toplayıcılıkla geçindikleri varsayılan ilk topluluklarda, erkek-kadın ve genç-yaşlı biyolojik farklılaşma haricinde herhangi bir farklılaşmanın olmadığı varsayılmaktadır. Ancak kadının bugünüyle dününü kıyasladığımızda tarihin her döneminde ve dünyanın değişik toplumlarında ikinci sınıf insan muamelesine maruz kalmıştır. Örneğin; Eski Çin’de kız evladı doğan ailede yasa girilmesi adettendir ve kız çocuk yaşamı boyunca kötülük sembolü olarak aşağı bir durumdadır. Bir Çin Atasözü’nde “Size oğul vermedikçe bir kadına hiçbir zaman güvenmeyin” ifadesi yer almaktadır. Eski Hint hukukunda kadın daima velayet altındadır. Önce babasının, sonra kocasının, kocasının ölümünden sonra da erkek çocukların velayetindedir. Hammurabi Kanunlarında kadına kocanın haksız davranışı üzerine boşanma hakkı tanınmaktadır. Hititlerde aile tek eşlilik temeline dayanır. Kocası öldüğünde kadın, aile içinde akrabalara devredilir, çalışma yaşamında erkeğin yarısı kadar ücret almaktadır. Eski Türk toplumlarında savaş önemli bir rol oynadığı için savaş zamanı evin idaresi kadına aittir. Kadına “hanım, begüm, bike” gibi saygı ifadeleriyle hitap edilir. Osmanlı toplumunda kırsal kesimde daha özgür olan kadın, kentleşmeyle birlikte toplumdan daha soyutlanmıştır. Tanzimat ve Meşrutiyet Döneminden sonra Batılılaşma hareketleri ile birlikte eğitime önem verilerek basın ve ekonomi yaşamına katılmışlardır (Çullu 2009: 22). Göçebe yaşam tarzında her ne kadar kadınlar belirli haklardan yoksun olsa da, bütün güç ve zamanını ailesinin geçimi için gerekli olan ihtiyaç maddelerinin teminine harcamakta ve bu anlamda saygı görmektedir. Zaman içinde yerleşik düzene geçilmiş, insanoğlunun doğaya ve hemcinslerine karşı mücadelesi gündeme gelmiş ve fiziksel güç ön plana çıkarak kadının toplumdaki statü ve rolleri derinden etkilenmiştir (Kaya 2009: 9-10).

1789 Fransız Devrimiyle birlikte, eşitlik, özgürlük, adalet kavramları gelişerek yaygınlaşmıştır. İnsan Hakları Bildirgesi bütün insanların eşit olduğunu, eşit yaşam haklarının gerektiğini, insanın zulmün karşısında direnme hakkının olduğunu vurgulamaktadır (Özbudun vd. 2000: 28).

### **2.1.2.Sanayi Devrimi Sonrası Dönem**

Sanayi Devrimi ile beraber kadınlar, ilk olarak emeklerini bir ücret karşılığı vermeye başlamışlardır. Dönemin şartlarına uygun bir biçimde istihdama katılan

kadınlar, gittikçe zorlaşan iktisadi şartlar karşısında ezilen sınıfları oluşturmuşlardır (Biçerli, Özer 2003-2004:57).

Tarihin her döneminde değişik ekonomik faaliyetlerde bulunan kadın, Sanayi Devrimi ile ücretli işçi statüsü kazanmıştır. 19. yüzyılda en başta İngiltere olmak üzere çok sayıda batılı ülkede sanayileşmenin başlaması dokuma imalatı ile olmuştur. Özellikle bu sektörde çalışan işgücünün önemli bir kesimi kadınlar tarafından oluşturulmuştur (Bozkaya 2013: 72).

Sanayi Devrimi'ni takip eden senelerde dokuma sektöründeki kadın işgücü sayısı, erkeklere oranla daha da artmıştır. Bu durumun nedenleri arasında, üretim tekniğini daha basit hale getiren makinelerin üretilmesi, uzmanlaşma ve iş bölümünün kadının emeğinden faydalanmanın kolaylaştırması sayılabilmektedir (Altan ve Ersöz, 1994: 21). Ancak bu dönemde katı bir liberal iktisat anlayışı bulunmaktaydı. Ekonomik yapıda hakim olan bu anlayış, "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" sloganı ile ifade edilmekteydi. Bu düşünce sonucunda kadınlar düşük ücretlerle ve ağır şartlarda çalışmak zorunda bırakılmış ve yoğun bir sömürüye maruz kalmışlardır (Kocacık, Gökkaya 2005: 197).

19. yüzyılın ortalarında, liberal devlet anlayışında meydana gelen değişim ile beraber kadınların iş yaşamında maruz kaldıkları negatif durumlar ortadan kaldırılmak istenmiş, çalışma sürelerine sınırlamalar getirilmiş, bir kaç işyeri ve işkollarında kadının görev almasının yasaklanması gibi koruyucu şekilde yasal düzenlemeler yapılmıştır (Kocacık, Gökkaya 2005:197).

Tüm bu gelişmelere rağmen kadınların katkısı, bir ekonomi modelinin dışındaymış gibi tanımlanmaktaydı, hala bir dereceye kadar durum böyledir. Bankalardan ve emtia pazarlarından borsalara, ekonomi kurumları erkek bölgeleri olarak kurulmuştur. Mimari yapıları, örgütlenmeleri, kadınların katılımını olanaksız kılmadıysa bile, cesaretlerinin kırılmasına neden olmuştur. Örneğin Londra borsasında ancak 1973'te kadınların nihayet genel salonda çalışmalarına izin verilmiştir (Altan 2003:19).

1970'lerden sonra, ekonomik hayatta dönemsel krizler ve bir takım gelişmeler meydana gelmiştir. Bu durum, dünya ekonominin yeniden düzenlenmesini ve yapılandırılmasını zorunlu hale getirmiştir. Küreselleşmenin

beraberinde getirmiş olduğu yenilikler ve ekonomide yaşanan değişim ve dönüşümler, çalışma hayatında kadın işgücünün istihdam edilmesinde önemli adımlar atılmasına neden olmuştur. Küreselleşmenin bir sonucu olarak sanayileşmesi tamamlanmış olan ülkelerde pozitif yönde neticeler ortaya çıkarken, sanayileşmesini henüz tamamlayamayan ülkelerdeyse sorunlar daha fazla derinleşmiş ve çeşitlenmiştir (Kocacık, Gökaya 2005: 200)

Sanayi sonrası dönemde, yasalarla çalışma süreleri sınırlandırılmış, bazı işkollarında ve işyerlerine kadının çalışmasının yasak olması vb. gibi koruyucu sosyal politikalar ile kadının işgücüne katılımında karşılaştığı birçok negatif durumun kaldırılması sağlanmıştır. Ancak 19. yüzyılın sonlarına gelindiğinde kimya, metalürji ve otomotiv sektörlerindeki hızlı gelişim, üretim sürecinde yer alan kadın işgücü sayısının büyük miktarda azalmasına neden olmuştur (Aytaç vd. 2002: 2-3).

2. Dünya Savaşı sonrasında kamu sektöründe ve hizmet sektöründeki büyüme de kadın istihdam oranlarında artışa neden olmuş, teknolojidaki gelişmeler sayesinde yeni çalışma sahalarının, işin organizasyonunda yeni üretim süreçlerinin ve yöntemlerin ortaya çıkması, kadınlar için yeni iş imkânları sağlamıştır. Benzer biçimde, eğitim olanaklarının artması, aile boyutunun küçülmesi, demografik gelişmeler, çocuk bakımı, evlenme oranlarındaki azalmalar ve diğer hizmetler alanlarındaki olumlu gelişmeler kadın işgücü oranının artmasındaki en önemli nedenlerden olmuştur (Tokol 1999: 19).

## **2.2. Türkiyede Kadının Çalışma Yaşamının Tarihsel Gelişimi**

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınların çalışma yaşamına girmesi sanayileşme ile başlamıştır. Osmanlı döneminde Tanzimat ile çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler yapılmış olsa bile kadınlarla ilgili düzenlemeler Cumhuriyet döneminde yer almaktadır.(Önder 2013:37)

Bu bölümde tarihsel gelişimi, Cumhuriyet öncesi dönem, 1923-1980 arası dönem ve 1980 sonrası olmak üzere üç aşamada ifade etmeye çalışılmıştır.



### 2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Kadının Çalışma Yaşamı

Türk kadınının tarihsel süreçteki konumuna bakıldığında zaman farklı durumlarla karşılaşmaktadır. Göçebe yaşamın olduğu dönemlerde Türk kadını aile ve toplum içerisinde saygı duyulan, erkeklerle yan yana duran, erkek gibi kılıcını kuşanıp savaşan ve ata binen bir kişiliği temsil etmektedir. Yerleşik yaşama geçişle birlikte erkek ve kadın arasında cinsiyete dayanan bir iş paylaşımı ortaya çıkmış, kadınların görevi evdeki işler haine gelmiş, kadınların yaşam alanları ise evlerinin içi ile sınırlı kalmıştır. Bunun bir sonucu olarak da kadınların toplum içerisindeki yerleri gerilemiştir (Doğramacı 1997: 3).

Türk toplumlarında kadınların toplum içindeki pozisyonlarının değişimine neden olan diğer bir olay ise İslamiyet'in kabul edilmiştir. İslam medeniyeti kadına diğer medeniyetlerin verdiği kadar önem ve değer vermiştir (Yaraman 2001: 22).

1839 Tanzimat Fermanı ile resmi olarak kadınların toplumdaki statüsü ele alınmış, bu sayede kadınların durumları tartışılmaya başlanmış ve kadınlar bir takım hakların sahibi olmuştur. Batı toplumlarında başlayan sanayileşme sürecine Tanzimat'la birlikte Osmanlı devleti de duyarsız kalmamış ve bu kapsamda kadınların hayatı için çeşitli önemli adımlar atılmıştır. Bu kapsamda 1847 senesinde cariyelik ve kölelik kaldırılmış, 1857 senesinde erkek ve kız çocuklar veraset haklarında eşit pozisyonlara getirilmiştir. Bununla birlikte, toplumun ilerlemesi için kadının eğitilmesinin bir gereklilik olduğunu düşünen aydınlar önderliğinde 1842 senesinde ilk ebelik kursları, 1858 senesinde ilk kız okulları, 1863 senesinde ilk sanayi okulları ve 1870 senesinde ise kız öğretmen okulları açılmıştır. Maarif Nizamnamesinin 1869 yılında yayınlanması ile erkek ve kız çocukların ilköğretime gidişleri zorunlu olmuş, 1876'da yayınlanan Kanun-i Esasi ile okula gitme zorunluluğu anayasal düzenlemenin konusu olmuş ve kadının eğitimi anayasal güvenceye alınmıştır (Çakmak 2001: 41).

Eğitim imkânlarındaki meydana gelen bu gelişmeler, kadınların ücretli işgücü şeklinde iş yaşamına katılmalarını ve daha kolay iş arama ve bulmalarını sağlamıştır.

Kırsalda aile içinde ücretsiz tarım işçisi şeklinde çalışan kadınların şehir yaşamında çalışma sahaları belli alanlarla sınırlı tutulmuştur (Kurnaz 1991: 102).

Meşrutiyet döneminde ortaya çıkan sosyal gelişmeler, savaşlar nedeniyle erkek nüfusunun azalması ve sanayinin gelişmesi Türk kadınlarının iş yaşamına daha rahat katılmasının önünü açmış, süreç bu gelişmelerle beraber hızlanmıştır. Yine bu yıllarda kadının senede bir ay izin yapabilmesi ve çalışma süresinin 15 saat ile sınırlı kalması vb. gibi bir takım düzenlemelerin yapılmış olduğu bilinmektedir (Kurnaz 1991: 105).

19. yy.'dan başlayarak kadın işgücü sayısında artış görülmüş, yine bu dönemde yol yapımından sokak temizliğine, fabrikalardan atölyelere kadar çok sayıda alanda kadın işçiler çalıştırılmıştır. 1913-1915 tarihleri arasında yapılan sanayi sayımı ile iş yaşamındaki kadın çalışanlara ilişkin veriler elde edilmiştir. Bu verilere göre, kadınlar toplam çalışanların üçte birini oluşturmakta, çalışan kadınların birçoğu ise dokuma iş kolunda, kibrit, iplik ve tütün fabrikalarında çalışmaktadırlar (Aydın 1999: 42).

Yine bu dönemde, kadınların emeğinden en çok dokuma endüstrisinde yararlanılmış, 1850 yılı sonrasında dokuma işi yapılan yerlerde kadınların emeğinden yoğun olarak faydalanılmıştır. 1860 yılında müslüman kadınlarda Bursa İpek Fabrikalarında çalışmaya başlamış, İzmir ve çevresindeki 300 tezgâhta devamlı surette 300 civarında kadın işçinin çalıştığı ifade edilmiştir (Aydın 1999: 73).

1. Dünya Savaşının yaşanması sosyal yapıda zorunlu değişimlere neden olmuş, kadının iş yaşamına daha fazla katılımını desteklemek için bir takım dernekler kurulmuştur (Gürkan, 1976: 121). Bahsi geçen derneklerden biri “Kadın Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi” derneğidir. İki buçuk ay gibi kısa bir zamanda 14000 kadının iş başvurusunu kabul etmiş, bir yıl içerisinde 8860 kadını işe yerleştirmiş ve bu derneğin kuruluş amacı, Müslüman kadını daha çok çalışma yaşamına katmak olmuştur (Bekata Mardin, Torun 2000: 6).

1917’de çıkarılan bir kararname sayesinde kadınlar ilk kez boşanma hakkına kavuşmuş, evlilik kurumu yasal bir zemine oturtulmuş, birden fazla eşlilik ise kadın rızasına bağlanarak sınırlı tutulmuştur (Çakmak 2001: 41). Savaş nedeniyle

erkeklerinin birçoğunun cepheye gitmek zorunda kalmasıyla, kadınlar zorunlu olarak çalışma yaşamına katılmış, iktisadi nedenlerle başlamış olan kadınların ücretli çalışması Cumhuriyetle birlikte devamlılığını sürdürmüştür.

### **2.2.2. 1923-1980 Arası Kadının Çalışma Yaşamı**

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki politikaların zemini Cumhuriyet Devrimleri ile oluşturulmuştur. Cumhuriyet kurulduktan sonraki yıllarda, toplumda erkek ve kadın arasında tam manada bir eşitliğin olmasının gerekliliğine inanılarak, büyük bir toplumsal değişim gerçekleştirilmiştir. Özellikle 1923 yılında Cumhuriyetin İlanından sonra yapılan reformlarla ilk 10 yılda Türk toplumunun tekrardan yapılanması sağlanmıştır. Tevhidi Tedrisat Kanunu’nun 1924 yılında yürürlüğe girmesi ile eğitim sistemi tek çatı altında toplanmış ve kadınların erkeklerle eşit eğitim almalarına imkân sağlanmıştır.

Türk Medeni Kanunu’nun 1926 yılında kabul edilmesiyle kadınların sosyal hayatları çağın şartlarına uygun olarak yeniden düzenlenmiştir. Daha sonra kadınlara temel hakları verilmiştir. Bu yasa sayesinde kadınlar açıkça kişi, yani hukuk süjesi kimliği elde etmiş, bu kimliği sayesinde haklar ve yükümlülükler açısından (evli kadın dışında) erkek cinsiyetine eşit olmuştur. Bu sayede çocuk yaşta evlilikler, çok eşlilik yasaklanmış, resmi nikahın olmasıyla kadınlar evlenme iradesini devletin resmi görevlileri ve tanıklar huzurunda açıklayabilmiş, eşit şartlarda boşanma hakkı ve çocuğu üzerinde velayet hakkına sahip olmuştur (Doğramacı 1997: 81).

Türk kadınlarını siyasal hakları kazanması dünyada birçok ülkenin kadınlarından önce olmuş, 1930’da yerel yönetimlerde seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. 1934 senesinde milletvekili seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. Cumhuriyet döneminde yapılan bu düzenlemeler ile kadınların elde ettikleri haklar evrensel ölçütlerle değerlendirildiğinde hiç küçümsenmeyecek önemli ve örnek dönüşümlerdir (KSGM 2008: 13).

Kadınların önemli sorunlarından bir olan doğum izni ilk kez 1930 yılında kadınlara verilmiş ve 1936 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu sayesinde kadının çalışma yaşamı yeniden düzenlenmiştir. 1937 yılında ise ILO sözleşmesi ile kadınların yeraltındaki ağır ve tehlikeli olan işlerde çalıştırılması, yasaklanmıştır (Ereş 2006: 42).

Türkiye’de 1980’li yıllardan sonra Kadın Hakları ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili önemli düzenlemeler yapılmıştır. Daha önce imzalanan uluslararası anlaşmalarda yer alan hükümlerin Türkiye tarafından da kabul edilmesinin bu açımda çok önemli bir yeri vardır. Örneğin; uluslararası anlaşmalardan olan CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi), 18 Aralık 1979 senesinde kabul edilmiş, Türkiye 14 Ekim 1985 tarihinde Resmi Gazete de yayınlanmasıyla bu sözleşmeye taraf olmuştur. 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe konulmasıyla da eğitim konusunda politikalar geliştirmeyi ve kadının okuryazarlık oranını yüzde 100 olarak gerçekleştirme taahhütü verilmiştir (KSGM 2010: 8).

30 maddeden oluşan sözleşmenin 1.Maddesinde; “Kadınlara Karşı Ayrımcılık” kavramı ele alınmıştır. Buna göre kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadınlara her alanda insan hakları ve temel özgürlüklerini tanınmasını, kullanılmasını ve hak-özgürlüklerden yararlanılmasını engelleyen ya da onları ortadan kaldıran ya da bunu amaç edinen ve cinsiyete dayalı yapılan her türlü ayırım, mahrum bırakma ya da sınırlama, kadına karşı ayırım kapsamında değerlendirilmiştir. 24. Madde de yer alan ‘Taraf devletler işbu sözleşme ile tanınan hakların tam olarak gerçekleştirilmesi için ulusal seviyede gerekli önlemleri almayı taahhüt ederler’ (www.unicef.org). Hükümü gereğince ülkelerin gerekli düzenlemeleri yapmaları kayıt altına alınmıştır.

Sözleşmenin 18. Maddesine göre, her dört yılda bir taraf devletlerin kadınlara yönelik sağladıkları ilerlemeleri ve karşılaşılan engelleri CEDAW Komitesine arz etmeleri yükümlülüğü söz konusudur.

Sözleşme, kadının sağlık, eğitim, istihdam ve seçme seçilme hakkının da dahil olmak üzere, siyasal ve toplumsal yaşama katılmasında erkeklerle aynı fırsatlara sahip olduğunun temel göstergesi niteliğindedir (Yılmaz 2015).

CEDAW Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Sisteminde Çocuk Hakları Sözleşmesinden sonra en geniş katılımlı sözleşme olma özelliği taşımakta ve içinde Türkiye’nin de olduğu 171 ülke (Mart 2003 tarihi itibarıyla) tarafından imzalanmıştır (Pekin + 5 Siyasi Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi 2003: 3)

Bir diğer anlaşma Avrupa Sosyal Şartı anlaşmasıdır. Avrupa Konseyine üye ülkelerce 18.10.1961’de Torino da imzalanmış, Türkiye tarafından ise 16.06.1989 tarih ve 3581 sayılı Kanunla bazı hükümleri dışında onaylanmasına karar verilmiş ve 07.08.1989 tarihi ve 89/14434 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla bu şekilde

onaylanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı'na göre 1. Bölüm'de kadınlarla ilgili olarak, 'Çalışan kadınlar analık durumunda ve öteki çalışan kadınlar gerektiğinde, çalışırken özel korunma hakkına sahiptir', 'Medeni hallerine ve aile ilişkilerine bakılmaksızın analar ve çocuklar uygun sosyal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir' ifadeleri yer alır. Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. Bölümünde yer alan hükümlerde ise; kadınların doğumu öncesi ve sonrasında, ücretli izin analık, emzirme izinlerinin düzenlenmesi, sanayide çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarına dair düzenlemeler yer almaktadır (Üçışık 2016).

1989'da İstanbul Üniversitesi'nde ilk "Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi" kurulmuştur. Anayasa Mahkemesi'nce kadının çalışması için kocanın izninin bulunmasına dair Medeni Kanun'un 159. Maddesi, 1990 yılında iptal edilmiştir. Tecavüz mağdurunun hayat kadını olması durumunda faile verilecek cezada indirimine gidilmesini öngören Türk Ceza Kanunu'nun 438. Maddesi, Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 1990'da yürürlükten kaldırılmıştır. 1990 yılında açılan ilk kadın konukları ile şiddete uğrayan kadınlara ve çocuklara destek hizmeti vermeye başlanılmıştır. Kadınların evlilik sonrasında kocasının soyadını almasıyla birlikte, kendisinin soyadını da kullanma hakkı, 1997'de Medeni Kanun'da yapılan değişiklikle uygulamaya geçmiştir. Aile içinde şiddete maruz kalan kişilerin korunabilmesine ilişkin düzenlemeleri içine alan 1998'de "Ailenin Korunmasına Dair Kanun" yürürlüğe girmiştir. Zorunlu temel eğitimin beş seneden sekiz seneye çıkmasını sağlayan kanun ise 1997 senesinde kabul edilerek kız çocuklarının en az sekiz sene zorunlu temel eğitimi almaları yasal yaptırımlar sayesinde gerçekleştirilmiştir (Ereş 2006: 42).

### **2.2.3.1980 Sonrası Kadının Çalışma Yaşamı**

1980 sonrası dönemde özellikle sağlık, eğitim, hukuk vb. gibi toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında geleneksel politika sahalarında belirli bir hassasiyet oluşmuş ise de toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bakış açısı yetki ve karar alma süreçlerine katılım, istihdam, bütçe, araştırma ve mali politikalar vb. alanlara yerleştirme hakkında istenilen düzeyde duyarlılık henüz oluşmamıştır (KSGM 2008: 13).

Ülkemizde son on beş yılda kadınlar hakkında en önemli gelişmelerden biri, Başbakanlığa bağlı 1990 yılında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün kurulması olmuştur. Diğer bir önemli gelişme ise Pekin IV. Dünya Kadın Konferansı sırasında alınan kararlara uygun olarak Üniversitelerde Kadın Sorunlarına İlişkin Araştırma Merkezleri'nin kurulmaya başlamasıdır (Ereş 2006: 43).

Türkiye, Anayasa ve yasalarıyla kadın ve erkek arasındaki eşitlik güvence altına almıştır. Ülkemiz Uluslararası kuruluşlar olan Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW, Avrupa Sosyal Şartı, ILO, OECD, AGGK, Çocuk Hakları Sözleşmesi) vb. kuruluşların sözleşmelerine, kararlarına ve tavsiyelerine uyacağına taahhütlünü vermiştir. 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı, Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonu ile Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde ulusal mevzuatına katmasının gerekli olduğu kadın ve erkek eşitliği konusunda AB direktifleri doğrultusunda yasal düzenlemeler yapmayı, politikalar geliştirmeyi ve bu yasaları hayata geçirmeyi taahhüt etmiştir (KSGM 2008: 13).

Türkiye Avrupa Birliği uyum sürecinde hayata geçirmeye çalıştığı reformların kapsamında cinsiyete yönelik eşitlik politikalarını yasal mevzuata katmayı gündemine almıştır. Bu yasal düzenlemelerin en önemlisi ise 2002 senesinde yürürlüğe giren yeni medeni kanunla kadına karşı her türlü ayrımcılığı destekleyen maddelerin kaldırılmasıdır. Mesela bunlardan birisi aile reisi kavramının yasal olarak kaldırılması, kadın ve erkeğin eş olarak eşit yükümlülüklerinin ve haklarının güvenceye alınması, evlilik sürecinde birlikte kazanılmış malların eşit olarak paylaşılması gibi konularda kadının lehine düzenlemeler yapılmıştır. Yine, Anayasanın 10.maddesi 2004 yılında değiştirilmiş, kadın ve erkek eşit haklara sahip olmuştur. Ayrıca devlerin bu eşitliğin hayata geçirilmesini sağlamada yükümlülüğünün olduğu şeklinde bir fıkra da eklenmiştir (Dedeoğlu 2009: 48-49).

Ancak, eşitlik ilkesini mahkemelerin yorumlaması ve kültürel bakımdan ataerkil normlar ile hukuk normları arasındaki ilişkiyi değerlendirme biçimi çok fazla önem arz etmektedir. Örneğin; Anayasa Mahkemesi, 2008 yılında “Kimi sosyal gerekçelerin doğurduğu zorunluluktan kaynaklanan ve aile birliği içerisinde yüklenilen görevlerin boyut ve önemini” gerekçe göstererek, kadınların iş yaşamından uzak kalmasını kolaylaştıracak bir normu kadınları ”koruma” ve aile

birliği gibi gerekçelerle ret etmiştir. Kadınların kendi soyadlarını taşımasını ise aile için tehlike şeklinde algılamıştır (Sever 2013: 47-48).

Avrupa Komisyonu 1998 yılından beri Türkiye hakkında ilerleme raporlarını yayınlamaktadır. 2010 yılındaki İlerleme Raporunda Komisyon, kadınların iş yaşamına katılımı ve kadın istihdamını arttırıcı yönde yapılan düzenlemeleri olumlu bulmakla birlikte, 2012 yılında yayınladığı raporda kadınların iş yaşamı, siyaset ve eğitim alanlarında yetersiz temsil edildiğinin altını çizmiştir (Yıldırım 2016: 75).

Avrupa Komisyonu'nun 2015 yılındaki raporunda ise; eğitimin niteliğine ve eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğine özel önem gösterilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Avrupa Komisyonu Raporu 2015: 5).

Son zamanlarda Ülkemizde kadı istihdamını geliştirme ile ilgili yapılan çalışmalar, kadınların formel emek piyasalarındaki sınırlı mevcudiyetinin en önemli nedeninin halen bile karşılıksız yükü olduğunu göstermektedir. Batıda son yirmi yıldır tartışılmakta olan, ülkemizde çok yakın zamanda gündeme gelen aile ve çalışma hayatını uzlaştırma politikaları ve kadınların istihdamını geliştirme çabaları kadının ikili iş yükü sorunsalının halen özölmediğini kanıtlamaktadır (Memiş, Özay 2013: 245).

## **2.3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı ve Özellikleri**

### **2.3.1. Kırsal ve Kentsel Kadın İstihdamı**

Türkiye’de kırsal alanda kadın istihdam oranı kentteki kadın istihdam oranından daha fazladır. Kırsalda kadın istihdamının daha yüksek olmasının en temel nedeni, kırsal alanda kadının yoğun bir biçimde ücretsiz aile işçisi pozisyonunda çalışıyor olmasıdır. Kentsel alanlarda ise durum biraz daha farklıdır. Burada alışma ücretli statüde olmakta ve evi ile çalışma alanı ayrıdır (Bolcan 2006: 79).

Kadın gücünün tarlalarda daha yoğun bir biçimde kullanılıyor olması, aile işçiliğinde kadının ön plana çıkması, evde eş, ocuk, eşinin ailesi ve evdeki işleriyle meşgul olması gibi çok sayıda neden kadının kırsaldan kente göçme düşüncesini derinleştirmektedir. Bununla birlikte, kente götüğünde daha çok rahat edeceği, erkek açısından ise iş imkânlarının daha fazla artmış olacağı tasarlanmaktadır.

Ancak, kente göç edildiğinde nispeten rahatlık yaşıyor gibi gözüküyor olsa da, aslında daha olumsuz koşullarla karşılaştığı bilinmektedir.

Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi pozisyonunda olan kadın kente taşındığında vasıfsız işçi pozisyonuna gelmiştir. Böyle bir durumda olan kadın ise güvencesiz işlerde ve düşük maaşlı çalışma imkânı bulabilmekte ya da herhangi bir işte çalışmayıp ev hanımı olarak hayatını sürdürmektedir. Kadın ve göç konusunda genel olarak bir değerlendirme yapıldığında, kırsalda ekonomik ve sosyokültürel açıdan umduğunu bulamayan ve kente göçmek zorunda kalan nüfus bakımından kentte istenilen olumlu ortamların oluşmadığı söylenebilir. Göçen nüfusun nitelik bakımından yetersiz olması, iktisadi bakımdan da güçlü olmadığı için kentte marjinal işlerde, sosyal güvenliği olmayan ve düşük ücretli çalışma durumuyla kalmasına neden olmaktadır.

Kırsaldan kente göçen insanlar kentlerde işgücü arzını artırır. Ortaya çıkan durum, bir taraftan emek çatışmasının yaşanmasına neden olurken, diğer taraftan çalışanların ücretlerinin düşmesine ve kayıt dışı çalışmaya neden olmakta olup, aynı zamanda kentte yaşamını devam ettiren işgücü açısından da bir tehdit yaratmaktadır. Hizmet ve sanayi sektörünün tarımdan ayrılan nüfus için istihdam imkanı oluşturamaması bir taraftan işsizlik oranlarının artışına neden olurken, diğer taraftan da ücretlerde azalmaya neden olmaktadır. Bu süreçten en çok etkilenen kesimi ise kadınlar oluşturmaktadır. Niteliksiz ve eğitim düzeyi düşük olan kadın işgücü, maalesef kentlerde çok az ücretlerle ve aynı zamanda en zor işlerde çalışmayı da kabul etmektedirler (Gülçubuk, Yasan 2010: 96).

### **2.3.2. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı**

Dünyada ve ülkemizde kadın istihdamının yükseltilmesinde en temel koşul, kadının eğitime katılmasıyla eğitim düzeyinin artırılmasıdır. Kadının eğitim düzeyinin yükselmesi ile ilişkili olarak eskiye kıyasla daha nitelikli işlerde çalışabileceği, ülkemizde dâhil olmak üzere başka çok sayıdaki ülkede de çok açık bir şekilde görülen sonuçtur. Kadınların istihdamının daha çok artırılması ülkelerin iktisadi kalkınmışlığının ve gelişmişliğinin desteklenmesi bakımından ekonomide ilerletici bir kuvvet olması nedeniyle, kadınların istihdamını arttırıcı tedbirler hızlı bir



biçimde hayata geçirilmektedir. Bu önlemler içerisinde ilk sırayı ise eğitim almaktadır.

Türkiye şartlarında eğitim meselesine bakıldığında, kadının işgücüne katılmasında eğitimin çok önemli bir etkisinin olduğu görülür. Ülkemizde eğitim alamamış kadının iş gücüne katma oranı, üniversite okumuş kadının işgücüne katılım oranlarına kıyasla oldukça düşüktür (Ağlı 2015: 23).

### **2.3.3. Yaş Durumuna Göre Kadın İstihdamı**

İşgücüne katmada önem taşıyan unsurlardan biri de kadının bulunduğu yaş aralığıdır. Kadının çalışıp çalışmayacağını kararı, içinde bulunduğu yaş aralıklarına göre de değişiklik gösterir. Ülkemizde genç işçiliğin daha fazla olduğu bilinen bir gerçektir. Bunun bir sonucu olarak, Türkiye’de genç yaştaki kadınlar işgücüne daha fazla katılırken, evlendiği veya çocuğu olduğu süreçlerde kadınların işgücüne katılımı azalmaktadır. Bununla birlikte Türkiye’de kadınların evlilik ya da çocuk sahibi olması sonrasında işe geri dönme imkânları azalmaktadır. İşe geri dönme isteğinde olsalar bile maalesef girme imkânları olmamaktadır. Sürekli bir çalışma hayatına sahip olmayan ülkemizin, kadınların işgücüne katılması yönünden gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında çok ciddi derecede uçurumların olduğu görülmektedir (Bektaş 2015: 13).

### **2.3.4. Sektörlere Göre Kadın İstihdamı**

#### **2.3.4.1. Tarım Sektörü**

Tarım sektöründeki yoğun istihdam oranları, tarımda makineleşme, emek yoğun üretim tarzından sermaye yoğun üretim tarzına geçiş, tarımda istihdam oranlarının yavaş yavaş azaldığı dönemlerdir. Ancak, diğer sektörlerle kıyasla tarım sektöründe kadın yoğunluğu daha çoktur. Bunun sebebi, kadının kırsalda çocuk bakımı, ev işleri dışında ücretsiz aile işçisi şeklinde bahçelerde ya da tarlalarda çalışmasıdır. Zamanla hizmet sektöründe ve sanayi sektöründe istihdam oranları artarken, tarımdaki istihdam oranları azalmaktadır. Bununla yanı sıra kadın istihdam oranlarına bakıldığında, istihdama katılanların çoğunluğunun hizmet sektöründe yoğunlaştığı görülecektir (Kocalar 2013:11)

Kadın çalışanların kırsal alanda emek piyasasına katma oranının kentsel alana katılma oranına kıyasla oldukça yüksek olmasının nedeni, kadınların büyük bölümünün tarım sektöründe istihdam edilmesidir. Tarım sektörünün sunduğu istihdam oranlarının azalması sonucunda işsiz kalan kadınlar, kentlerdeki işlerde istihdama katılmak için ihtiyaç duyulan nitelikleri karşılayamamaları nedeniyle işgücünün dışında kalırlar (Ağlı 2015: 26-27).

#### **2.3.4.2. Hizmet Sektörü**

Türkiye’de kadın iş gücünün en çok istihdam edildiği alan tarım sektörü olsa da hizmet sektöründe kadın istihdamının artış eğiliminde olduğu bilinmektedir. Bunun nedeni hizmet sektöründe iş alanlarının bazılarının özellikle ev odaklı işlerin ‘kadın için uygun alanlar’ olarak toplum tarafından kabul görmesinden kaynaklanmaktadır. Gelişmiş ülkelerde kadın istihdamının hizmet sektöründe yoğunlukta olduğu bilinmektedir.

#### **2.3.4.3. Sanayi Sektörü**

Kadın işgücünün en az katılım sağladığı alan, istihdamda da üçüncü sıradaki sektör olan sanayi sektörüdür ve sanayi sektöründe ise özellikle imalat sanayidir. Diğer sanayi iş kollarına kıyaslandığında kadınların istihdamına en çok imkân sağlayan iş kolları ise yine sanayi sektöründe olan gıda, tekstil, giyim vb. gibi hizmet dallardır (Alıcı 2008: 32).

Türkiye’de 1980’lerden sonra takip edilen ihracata dayalı sanayileşme modeli, nispeten ucuz olan kadın işgücüne talebi, diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu ölçüde artırmamıştır. Bu durumun sebebi, ihracata dayalı büyüme modelinin temelini oluşturan, imalat sanayi yatırımlarının az miktarda artma göstermesi, bunun karşılığında inşaat sanayine yapılan yatırımların daha hızlı artmasıdır. Kadın istihdamı inşaat sektöründe de çok kısıtlı olduğundan, bu artıştan kadınlar yararlanamamaktadır. Ülkemizde istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında, 1988-2007 tarihleri arasındaki dönemde tarımsal istihdam azalma eğilimi gösterirken, sanayi ve hizmetler kesiminin payları artmıştır. Fakat gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında, gelişmiş ülkelere göre tarım kesiminin istihdamdaki payı hala oldukça yüksektir. Hizmet ve sanayi sektöründeki istihdam oranı ise Türkiye’de

özellikle son 20 yılda önemli miktarda artış göstermiş, fakat gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında hala düşük seviyede bulunmaktadır (Önder 2013: 46-47).

### **2.3.5. Kayıt Dışı Kadın İstihdamı**

Kayıt dışı istihdam terimi ilk kez 1970 senesinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından düzenlenen Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) kapsamında yer alan Kenya Raporunda ‘enformal sektör’ şeklinde kullanılmıştır. Kayıt dışı istihdam “İstihdam faaliyetlerinin (hizmet ve üretim) resmi kayıtlara girilmemesi ve resmi belgelere dayandırılmaması sonucunda zorunlu sosyal yükümlülükler ve vergi başta olmak üzere bütün yükümlülüklerin, sosyal güvenlik ve mali kurumların denetimi dışına çıkarılması” biçiminde tanımlanmaktadır.

Genelde anlamda enformel sektör istihdamının olumsuz yönden en fazla etkilendiği gruplar kadın ve çocuklardır. Kadınlar formel sektörde ayrımcılığa tabi olduklarından, özellikle enformel sektör istihdamında yüksek oranda yer almaktadırlar. Gerçekte formel sektörde kadınları korumaya yönelik tedbirler temelde maliyet artışlarına neden olmasından dolayı kadınlar ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Bu nedenle kadınların önemli bir kısmı enformel sektörde istihdam olanakları aramaktadır (Ekin 1995: 55).

Kadınlar özellikle kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak hane halkı bütçesine katkı sağlamakta iken, kentsel alanda ise çoğunlukla ev hanımı konumunda olmaları ile kentsel yapıda çalışmak için kendilerine gerekli beşeri sermayeye sahip olmamaları enformel sektörü beslemektedir. Formel sektörde çalışmak için gerekli niteliklere sahip olmayan kadınların yüksek bir oranı evde çalışmakta ve imalat teşebbüslerine parça başı mal hazırlamaktadır. Ancak bu kadınların asıl görevleri olarak ev kadınlığı olarak görüldüğü için işgücüne katılmayanlar kategorisinde bulunmaktadır. Bu sebeple ev hanımlarının önemli bir bölümünün gelir getirici birtakım işlerde çalıştıkları ve enformel istihdam oluşturdukları tahmin edilmektedir (Lordoğlu 2007: 46).

## 2.4. Çalışma Yaşamında Kadının Karşılaştığı Sorunlar

### 2.4.1. Ücret Eşitsizliği

Ücret, bağımlı iş ilişkisi çerçevesinde kişinin bedensel veya düşünsel emeğinin bir karşılığıdır (Işığışok 2011: 415). Kişinin toplumsal yaşam standardını doğrudan etkileyen ve kişiyi motive edici özelliği bulunan önemli bir araçtır. İş görenler için bir kazanç, işverenler açısından bir maliyet unsuru olan ücret faktörü yapısı itibariyle çalışma hayatında ayrımcılığa neden olabilecek en somut göstergedir. Ücret ayrımcılığı, eşit verimliliğe sahip iş görenlerin ücretlerinde haksız bir düşüklüğün meydana getirilmesidir. Ücret ayrımcılığı, cinsiyet, ırk, dil, din, mezhep, siyasi düşünce ve sendikal faaliyetler gibi nedenlerden kaynaklanan keyfi bir uygulamadır ve önyargılara dayanmaktadır (Işığışok 2011: 425).

Kadın ve erkek çalışanların ücretlerinde ayrımcılık uygulanmasının bir takım sebepleri vardır. Birincisi, kadınların bilinçli olarak düşük ücretli işlere yönelmesidir. Bu duruma dağılım ayrımcılığından kaynaklanan ücret ayrımcılığı denilmektedir. İkincisi, erkek ve kadın çalışanların aynı işi yapmalarına rağmen kadın çalışanların ücretinin düşük olmasıdır. Bu duruma işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı denilmektedir. Üçüncüsü ise, erkeklerin çoğunlukta olduğu bir sektörde kadınların işe alınmasıyla erkeklere nazaran kadınlara düşük ücret verilmesidir. Bu duruma değersel ayrımcılık denilmektedir (Özkan, Özkan 2010:95 96).

Kadınların erkeklere nazaran ücret ayrımcılığına maruz kalmalarının bir başka sebebi ise ataerkil toplumlarda kadına karşı oluşmuş toplumsal cinsiyet rollerinin işverenler üzerindeki etkisidir. Annelik, hamilelik, çocuk bakımı ve ev işlerinin yürütülmesi kadının sorumluluğuna terk edildiği için kadın çalışan iş hayatında çok fazla aktif olamaz düşüncesi birçok işverenin bakış açısını etkilemektedir. Bu sebeple, işverenler kadınları istihdam etmekten kaçınmakta ya da kadın çalışanları düşük ücretle istihdam etme yoluna girmektedirler (Çakınberk 2011: 104).

### 2.4.2. Mobbing

Son yıllarda çalışma hayatına yönelik olarak gerçekleştirilen araştırmaların çoğunda psikolojik taciz olgusu ele alınmaktadır. Psikolojik taciz, bir diğer yaygın kullanımı ise “mobbing” olan kavram ilk kez kullanan Leymann olarak bilinse de daha öncesinde Alman bir etolog olan Lorenz tarafından hayvanların grup davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır. Lorenz, küçük hayvan gruplarının birleşerek daha iri bir hayvanı kaçırtmak için gerçekleştirdikleri saldırıya “mobbing” adını vermiştir. Daha sonra İsveçli Doktor Heinmann, okuldaki teneffüs zamanlarında çocukların birleşerek tek başına buldukları bir çocuğa karşı gösterdikleri zorbalığı tanımlamak için Lorenz’in mobbing kavramını kullanmıştır. Daha sonra Stockholm Üniversitesi profesörü Leymann, 1980’lerde işyerlerindeki benzer davranışları belirtmek için de mobbing kavramını kullanmıştır (Minibaş, İdiğ 2009: 3). Mobbing kavramı, terminolojik olarak Latince “mobile vulgus” sözcüğünden türetilmiş olup, kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk anlamına gelmektedir ve İngilizcede “mob” fiili bir yerde toplanmak, saldırmak gibi anlamları ifade etmek için kullanılmaktadır (Karslıoğlu 2013: 19-20).

Türk Dil Kurumu ise mobbing kavramını “bezdiri” olarak çevirmiştir. Psikolojik taciz kavramına benzer olarak literatürde “psikolojik şiddet, yıldırma, işyeri terörü, duygusal yıldırma, zorbalık, duygusal taciz, duygusal zorbalık, taciz, psikolojik terör” gibi farklı terimler de kullanılmaktadır. Psikolojik taciz, işgörenlere, üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışma arkadaşları tarafından sistemli bir şekilde kötü davranış, tehdit, şiddet ve aşağılanmaya maruz kalma sürecinin adıdır (Tokat vd. 2011: 8). Mobbing sürecinde yer alan aktörler üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar mobbingi uygulayanlar, mobbing mağdurları ve mobbing izleyicileridir. Mobbinge neden olan olaylar ise karmaşık bir yapı arz etmektedir. Genellikle bu sebeplerin kaynağı, mobbingi uygulayan saldırganların kişilik yapısı ve psikolojisi, örgütün kültürü, mobbinge uğrayan mağdurların kişilik yapısı ve psikolojisi, anlaşmazlığa neden olan bir durumun ortaya çıkması ve toplumsal değerlerdir (Çakınberk 2011:137-139).

Örgütsel yapıda mobbing, uygulanış türleri açısından üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar, dikey mobbing, yatay mobbing ve aşağıdan yukarıya doğru mobbingtir.

Dikey mobbing, örgüt içerisinde amir veya yönetici pozisyonunda olan birinin doğrudan astına yönelik olarak uyguladığı saldırgan davranış türüdür. Dikey mobbingin uygulanmasının başlıca sebepleri, amirin sosyal imajını tehdit edilir hissetmesi, astı ile arasındaki yaş farkı, amirin kayırılan bir kişi olması ve astı ile aralarındaki politik görüş farklılıklarının olmasıdır (Tınaz 2011:124-128).

İkinci mobbing türü, yatay mobbingdir. Yatay mobbing, birbirleriyle eşit statüde ve aralarında işlevsel ilişkilerin olduğu çalışanların birbirlerine karşı uyguladıkları mobbing türüdür. Yatay mobbing türünün uygulanmasının başlıca sebepleri, kıskançlık, yarışma, çekememezlik ve ırkçılıktır (Tokat vd. 2011: 48-49). Üçüncü mobbing türü aşağıdan yukarıya doğru mobbingdir. Çok az rastlanılan bir mobbing türü olan bu durumda çalışanlar birlik olarak otoriteyi tanımamaktadır. Verilen görevlerin yerine getirilmemesi ya da uzun sürede gerçekleştirilmesi şeklinde uygulanır (Karslıoğlu 2013: 42).

Mobbing, sektörel bazda incelendiğinde bankacılık, sigortacılık, sivil hizmetler, savunma sektörü, üniversiteler, sağlık ve eğitim sektörü, acil servisler ve kiliselerde daha çok yaygın olduğu belirtilmektedir. İşletme büyüklüğü açısından incelendiğinde ise büyük işletmelerde daha çok yaşandığı ifade edilmektedir. Mobbinge maruz kalanlar cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, kadın yoğun işyerlerinde daha çok gerçekleştiği, kadınların özellikle diğer kadınlara karşı daha saldırgan davranışlarda bulunduğu belirtilmektedir. Dördüncü Çalışma Koşulları anketi sonuçlarına göre ise, kadınlar erkeklerden üç kat fazla mobbinge karşılaşmaktadır. İşyerlerinde uygulanan etik dışı davranışların kadınların düşük olan işgücüne katılımlarını daha da çok düşürmeye sebep olduğu ifade edilebilir (Çakınberk 2011: 130-132).

### **2.4.3. Cinsel Taciz**

Kadınların iş hayatına katılımında önemli sorunlarından birisi de cinsel taciz olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin vücut dokunulmazlığına doğrudan ya da dolaylı bir şekilde zarar verilmesinin yanı sıra farklı şekillerde bireyin cinsel bakımdan rahatsız edilmesi cinsel taciz olarak tanımlanır. Kısaca cinsel taciz, kişilerin cinsel yönden rahatsız olmasına neden olan tutum ve tavırlardır. Çalışma

ortamlarında erkeğinde cinsel tacizle karşılaşma ihtimali bulunmakla beraber, kadınların özellikle üst düzeydeki erkekler tarafından cinsel tacize uğrama olasılığının yüksek olduğu bilinmektedir. Bir kadın cinsel tacize uğradığında, toplumun yanlış algısı ve kadını suçlayan tutumu nedeniyle uğradığı cinsel taciz olaylarına karşı hiçbir hakkını kullanamamaktadır (Önder 2013: 57; Çakıcı, Gerçek 2011: 47).

Tarihsel süreç içinde cinsel taciz, varlığını hala devam ettiren en önemli sorunlardan biridir. Cinsel tacizi ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemelerse kadınların daha çok ücretli işgücü piyasasında görünmesi ve kadın işçi hareketlerinin aktif olması sayesinde gerçekleşmiştir (Gerni 2001: 20). Toplum içerisinde cinsel taciz olaylarına yönelik hassasiyetin gelişmesi ve bireylerin bilinçlenmesi, önem arz eden bir meseledir. Maalesef cinsel taciz mağduru kadınlar bu nedenle bazen işgücü piyasasından çekilmektedirler. Bu nedenle kadınlar, bu olumsuzluklar nedeniyle özlük haklarından da vazgeçmektedirler

#### **2.4.4. Cam Tavan**

Kadınların iş hayatına son yirmi yılda katılımı artmasına rağmen yönetici ve üst yönetici pozisyonlarına geçişlerinde kadınlar birtakım engellemeler ile karşılaşmaktadırlar. Üst düzey yönetici olamama sorunu olan cam tavan kavramı ilk kez 1986 yılında Wall Street gazetesine Hymowitz ve Shellhardt tarafından verilen röportajda kullanılmıştır (Aksu vd. 2013:134).

Cam tavan kavramı, kadınların iş hayatındaki verimlilik, yetkinlik, başarı, liyakat ve performanslarına bakılmaksızın yönetim tarafından benimsenen cinsiyetçi kalıplar sebebiyle kadınların yönetim kademelerine yükselmelerine mani olan ve görünmeyen engeller manasına gelmektedir (Mızrahi, Aracı 2010:150).

Cam tavan sorunu örgütsel yönetim tarafından kaynaklanan engellerin yanı sıra kadın yöneticilerin kendilerinden ve kişinin de kendi kendine koyduğu engellerden de kaynaklanmaktadır. Örgütsel yönetimden kaynaklanan engellerin başında ataerkil yönetimin benimsenmesi, erkeklerin gücü elinde tutma isteğinin olması, kadınların kişilik, azim, yetkinlik ve başarı açısından yetersiz olarak bulunması sıralanabilir. Kadın yöneticiler tarafından koyulan engeller ise, kadın

yöneticinin kendini referans alma yanılıgısına düşmesi, yani kadın yöneticinin kendisine “ben buraya kolay gelmedim herkes benim geçtiğim zorluklardan geçmeli”, düşüncesine kapılarak kendini öne sürmesidir.

Bir diğer engel ise, kraliçe arı sendromudur. Bu sendromun sebebi, üst yönetimde tek kadın yöneticinin olması, kadın yönetici tarafından başarı ve övünç kaynağı olarak düşünülmesinden kaynaklanmaktadır. Kişinin kendi kendine koyduğu engeller ise, kadınların cinsiyetçi kalıpları sorgulamadan içselleştirmesi, iş-aile çatışması durumunda kendini suçlu hissetmesi, özgüven ve kararsızlık yaşamasıdır (Örücü vd. 2007:119-120).

#### **2.4.5. Cinsiyet Ayrımcılığı**

Cinsiyet ayrımcılığı ve algılanan cinsiyet önyargısı kavramları, birbirleriyle oldukça ilişki içinde olan kavramlardır. Bu konuda Foley ve arkadaşlarının çok önemli araştırmaları bulunmaktadır. Yapılan bu araştırmalara göre kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı genel olarak daha bireysel düzeyde düşünülmektedir. Yani bireyler yaptıkları işte gösterdikleri performanstan ziyade, kendi cinsiyetleri ve kendilerine atfedilen roller sebebiyle cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını düşünmektedirler. İşiyile ilgili olarak kadınlara daha az prestij ve sorumluluk verilmesi ya da iş yükünün fazla olması gibi durumlar, kadınlar açısından daha fazla cinsiyet ayrımının olduğu algısını oluşturmaktadır (Onay 2009: 1103).

Toplumlar erkeğin ve kadının nasıl davranması gerektiği ve toplumda hangi rolleri üstleneceğine dair belirli kurallar ortaya koymaktadırlar. Konulan bu kurallar da kadınların belli kalıplar içinde algılanmasına neden olmaktadır (Arlı 2013: 285).

Algılanan cinsiyet ayrımcılığını belirlemek için Sanchez ve Brock üç soru geliştirmiştir. Bu sorular, “kariyerimde cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır” “işyerinde, bazı zamanlarda cinsiyetimden dolayı sınırlamalarla karşılaştığımı düşünüyorum”, ve “işyerimde pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar” şeklindedir (Onay 2009: 1110).

Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımı ve önyargısı, beraberinde kadınların çalıştıkları mevcut iş yerini değiştirmelerine ve daha az cinsiyet ayrımı ile



karşılaşacaklarını düşündükleri farklı iş ve işyerlerine yöneltmelerine neden olmaktadır. Bu durum işletmeler açısından değerlendirildiğinde, “insan sermayesinin kaybedilmesine” ve ek masrafların çıkmasına neden olacaktır. Yetişmiş insan gücü kaybı sonucunda, işe yeni eleman alma ve alınan elemanın yetiştirilmesi ek maliyete neden olacaktır. Kadınlar ve erkekler işyerlerinde, kadınlara yönelik cinsiyet önyargısını algıladıkları durumlarda, kendilerine yönelik cinsiyet ayrımcılığını algılama oranları da daha yüksek olacaktır (Onay 2009: 1119).

Günümüzde kadınlara karşı bariz bir ayrımcılık yapılmaya da bu, eşitsizliğin yok olduğu anlamına gelmemektedir. Sadece yer altına inmiş olarak, kadınlara ilişkin uygulanan ayrımcı tutumlar, önyargısız gibi görünen birçok iş uygulamasında ve kültürel normda gizlenmiş şekilde varlığını sürdürmektedir (Önder 2013: 52).

Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımı ve önyargısı, beraberinde kadınların çalıştıkları mevcut iş yerini değiştirmelerine ve daha az cinsiyet ayrımı ile karşılaşacaklarını düşündükleri farklı iş ve işyerlerine yöneltmelerine neden olmaktadır. Bu durum işletmeler açısından değerlendirildiğinde, “insan sermayesinin kaybedilmesine” ve ek masrafların çıkmasına neden olacaktır. Yetişmiş insan gücü kaybı sonucunda, işe yeni eleman alma ve alınan elemanın yetiştirilmesi ek maliyete neden olacaktır. Erkekler ve kadınlar işyerlerinde, kadına yönelik cinsiyet önyargısını algıladıkları durumlarda, kendilerine yönelik cinsiyet ayrımcılığını algılama oranları da daha yüksek olacaktır

İş yerinde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile ilgili olarak geliştirilen beş soru sorulabilmektedir. Bunlarda ikisi; Gutek ve arkadaşlarının geliştirdiği “organizasyonda işe alımda erkekler tercih ediliyor”, ve “organizasyonda erkekler kadınlardan daha çabuk yükselirler” şeklindedir. Diğer üç soru ise; Foley ve arkadaşlarının geliştirdiği, “işletmede ortaklık durumunda erkekler kadınlara göre daha avantajlıdır”, “organizasyonda maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması söz konusudur.” ve “organizasyonda performans değerlendirmesi söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır” sorularıdır (Onay 2009: 1110).

### 2.3.6. İş-Aile Çatışması

Çalışma hayatında yer alan kadınlar, iş piyasasında yer almak ve mevcut konumunu korumaya çalışırken diğer bir yandan da kendisinden beklenen toplumsal roller gereği kendini bir çatışmanın içerisinde bulmaktadır. Kadın, her ne kadar çalışan bir kadın olsa da ev bakımı, çocuk bakımı gibi rolleri kendisiyle çatışmaya itmektedir. Ailevi yönden kendisine yüklenen roller, iş yaşamını olumsuz etkilemektedir. İş yaşamına olan aşırı bağlılığı ise bu sefer aile yaşamını olumsuz etkilemektedir. Erkeğe kıyasla kadın iş-aile çatışmasına ya da aile-iş çatışmasına daha fazla maruz kalmaktadır. İş-aile çatışması, bireyin işindeki rolünü yerine getirmesi neticesinde ailedeki rolünü yerine getirememesi sonucunda oluşan çatışmadır. Aile-iş çatışması ise kadının ailedeki rolü gereği iş yaşamında olumsuzluklar yaşaması sonunda oluşan çatışma türüdür. Aile ve iş yaşamı bireyler için iki önemli alandır. Ailesi ile birlikte kendi temel gereksinimlerini karşılamakta, işi ile birlikte ise ekonomik yönden bağımsızlığını elde etmektedir. Bu sebeple, iki alanda kişinin tüm hayatını etkilemektedir. İki yaşam alanı da iç içe geçmiştir ve birbirinden bağımsız olamazdır (Arslan 2012:102-103). İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması incelendiğinde, iş-aile çatışmasının kişilerde daha yoğun bir şekilde çatışmaya neden olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü iş-aile çatışmasında kişi işini çok fazla kontrol edememektedir. Teknolojinin ilerlemesinin de bu duruma zemin hazırladığını söylemek yanlış olmayacaktır. Örneğin, bir çalışan bilgisayar sayesinde işini evine taşıma imkânı bulmuştur. Bu durum da kişide bir rol çatışmasına neden olabilmektedir (Bayraktaroğlu, Mustafayeva 2014:129).

Çalışma hayatında daha yoğun olarak yaşanan iş-aile çatışması, Greenhouse ve Beutell (1985) tarafından zaman temelli, gerginlik temelli ve davranış temelli olmak üzere üç türe ayrılmıştır (Bayraktaroğlu, Mustafayeva 2014:129):

Zaman temelli iş-aile çatışmasında, iş yaşamında harcanılan uzun zamanın aile yaşamındaki rolünü engellemesiyle ortaya çıkmaktadır. Buna sebep olan faktörler, uzun çalışma saatleri veya işin eve götürülmesi örnek olarak gösterilebilir. Gerginlik temelli iş-aile çatışmasında, iş yaşamında yaşanan bir gerginliğin aile yaşamındaki rolüne yansıtılmasıdır. Örneğin, kötü ve stresli geçirilen bir iş günü sonunda kişinin ailesine kötü davranmasıdır. Davranış temelli iş-aile çatışmasında,

kişinin iş yaşamında takındığı davranış ve tutumunu aile yaşamında da devam ettirmesidir. Örneğin, iş yerinde agresif olan çalışanın aile yaşamındaki rolünde de aynı tutum ve davranışı devam ettirmesidir.

İş-aile çatışmasını yaşayan çalışanların yaşamlarında hem iş hayatına yönelik hem de aile ve bireysel hayatına yönelik olumsuz sonuçları olabilmektedir. Bu tür bir çatışma yaşayan çalışan iş hayatında iş tatminsizliği yaşayabilir ve çalışanın örgütsel bağlılık düzeyinde azalma meydana gelebilir. Bu durum da çalışanın düşük performans sergilemesine sebep olur. Bu yaşadığı çatışma ve olumsuz sonuçları düzeltebilmek ve kendi hayatında bir denge kurabilmek adına çalışan işinde devamsızlık yapma, işinden bir süreliğine uzaklaşma ya da işinden ayrılma yollarından birini seçmek zorunda kalabilir (Çakınberk 2011:172).

İş-aile çatışmasını yaşayan çalışanlarda, yaşam memnuniyetsizliği, tükenmişlik ve moralsizlik hissi meydana gelmektedir. Bu belirtiler de çalışanın evliliğin anlamının sorgulamasına ve aile memnuniyetsizliği yaşamasına ve evliliğini bitirme kararı almasına sebep olmaktadır (Taslak 2007:69).

Çalışanın iş yaşamından ya da aile yaşamından kaynaklı rollerinin kendisinde çatışmaya sebep olmaması için bir takım önlemler ve politikalar alınması gerekir. Bu önlemleri alacak olan taraflar ise işletmeler ve devlettir. Çalışanın iş hayatındaki uzun ve esnek olmayan çalışma saatlerinin düzenlenmesinde insan kaynakları politikalarının ve yöneticilerinin rolü önemlidir. İnsan Kaynakları Yönetimi, çalışanı sadece iş odaklı değerlendirmek yerine, çalışanın özel hayatına da zaman ayırabilecek şekilde esnek iş saatleri uygulamasına geçebilirler. Özellikle insan kaynakları tarafından çalışanlar için aile dostu politikalarının uygulanması, çalışanın iş-aile çatışmasını yaşamamasına mani olabilir. Kadınlara zaman kaynaklı iş- aile çatışma türünü yaşatmamak adına esnek çalışma saatlerinin yanı sıra kadınların home-ofis türü çalışması da sağlanabilir (Çakınberk 2011:176).

Kadınların iş hayatını sekteye uğratan diğer önemli bir sorun ise çocuk bakımındır. Türkiye’de genellikle okul öncesi eğitimin 5-6 yaş arasına yönelik olarak yaygınlaştırılma çalışmaları mevcuttur. 0-3 yaş arasında yönelik kreşlerin varlığı ise son derece azdır. Mevcut kreşlerin ücretlerinin yüksek oluşu da bu dönem aralığında

düşük ücret karşılığında çalışan kadınların istihdamdan çekilmesine neden olmaktadır. Daha yüksek statüde çalışan kadınlar ise bu dönemde dışarıdan ya bakıcı tutarak ya da çocuklarını kreşe vererek çalışma hayatına devam etmektedirler (Ecevit 2011:110).

Türkiye’de 150 üstü kadın işçi çalıştıran işletmelerde kreş açma zorunluluğu bulunmasına rağmen, bu konuya yönelik denetimler ve resmi verilere ulaşılamamaktadır. Bu da işletmelerin bu kanunu uygulamalarında keyfi davranmalarına neden olmaktadır (Sendika org, 2014). Çocuk bakımı kadın erkek eşitliğinin sağlanmasında ve iş-aile çatışmasının azaltılmasında çözülmesi gereken bir sorundur. Devletin bu soruna yönelik denetim mekanizmalarını etkinleştirmeleri ve çalışan kadınlara çocuk bakımı için maddi yönden yardım yapılmalıdır.

### **2.3.7. Çocuk Sorunu**

Kadınlar, biyolojik özellikleri ve toplumsal rolleri gereği çalışma hayatında ayrımcılığa uğramakta ayrıca iş-aile hayatında çatışma yaşayabilmektedir. Çalışma hayatında kadınların ayrımcılığa uğramasının en önemli nedenlerinden biri hamilelik ve annelik durumlarıdır. Hamile kadının hamilelik süresince yaşayacağı fiziksel ve psikolojik zorlanmaları anne adayını yıpratmakta ve iş performansını düşürebilmektedir. Bu doğal süreç kadının çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalmasına sebep olabilmektedir. Kadınlar, işe alım sürecinde, işin devamında ve işten çıkarılma sürecinde hamilelik ve annelik rolleri gereği dezavantajlı konuma sokulabilmektedir. İşe alım sürecinde bekar kadınlar evli kadınların yerine, çocuksuz kadınlar çocuklu kadınların yerine daha çok tercih edilmektedir (Çakınberk 2011: 209).

Hamilelik sürecinden sonra çalışan ve ilk kez anne olacak kadınların çocuk bakımı ile ilgili endişeleri de kadınların çalışma hayatını doğrudan etkileyen bir sorundur. Çocuğun bakımı için kreşlerin nicelik ve nitelik olarak yetersiz oluşu, özel kreşlerin maliyetinin fazla oluşu gibi sebepler çalışan annelerin doğum izninden sonra çalışma hayatına geri dönme zamanında karar verme süreçlerini olumsuz olarak etkilemektedir (Sayıl vd. 2009: 2).

Türkiye’den örnek vermek gerekirse, işyerinde sayısal olarak yüz elli ve üzerinde kadın çalışanı olan işverenlerin kreş ve emzirme odası açması yasal bir görevidir. Fakat bu yükümlülüğün yasal olarak gerçekleştirilip ya da gerçekleştirilmediğine dair herhangi bir düzenli denetim yapılmamaktadır. Türkiye’de yüz elli ve üzerinde kadın çalışana sahip olan resmi ve özel kurumların sayısı yaklaşık dokuz bindir. Denetlenen kurumların sayısı ise yaklaşık üç yüzdür. Denetlenen kurumların % 65’inde emzirme odası, % 45’ inde kreş bulunmamaktadır (Radikal Haber 2013).

Türkiye’de çocuk bakım evlerinin sayısının az oluşu çalışma hayatına geri dönecek çalışan anneleri çocukları için evde bakıcı tutması zorunluluğuna itmektedir. Fakat evde çocuk bakıcısı tutmanın maliyetli olması çalışan annelerin çalışma hayatına geri dönme isteklerini azaltabilmektedir. Çalışan anneler doğumdan sonra iş hayatına döndükten sonra da çalıştığı kurumdan bir takım ayrımcı muamelelere maruz kalabilmektedir. Kadınların, doğum izninden döndükten sonra, aynı pozisyondaki işini bulabileceğine dair herhangi bir düzenleme yoktur (Delen, Uşen 2011:158-159). Bu sebeple, işletmeler ve özellikle insan kaynakları birimleri hamile dostu politikalar almaya çalışmalıdır. Kadının hamileliği ve doğum izni sebebiyle, kadının rızası olmadan statüsü değiştirilmemelidir. Eşit ücret politikası benimsenmeli, hamile ya da doğum izninde olan kadına ücret adaletsizliği yaşatılmamalıdır (Çakınberk 2011:214-215).

Çalışan kadınlar, anne olduktan sonra toplumsal rolleri gereği aile-iş çatışması yaşamamak adına evinde çocuğu ya da çocukları ile geçireceği sürenin uzun ya da kısa oluşuna aldırış etmemelidir. Önemli olan çocuğu ya da çocuklarıyla geçireceği zamanın nitelikli olmasıdır. Yapılan bir araştırma sonucuna göre, çalışan annelerin kız çocukları da annelerini kendilerine model almaktadır ve ilerideki akademik başarısı daha yüksek olmaktadır. Çalışan annelerin çocukları başkalarına daha az bağımlı, kendi kendine yetebilen, özgüveni yüksek bireyler olmaktadır (Aktaş 2013:8-9).

Sonuç olarak, kadının çalışması toplumların kalkınmasını sağlamaktadır. Toplumların en küçük yapı taşı olan ailelerde de kadının çalışması daha demokratik, ekonomik yönden kendine yeten, daha sağlıklı bireylerin yetişmesine ortam

hazırlamaktadır. Aileden tüm topluma yayılan kalkınma ve refah ortamının sağlanmasında kadının istihdam edilmesinin rolü büyüktür. Bu sebeple, kadının çalışma hayatından kopmaması adına çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması sağlanmalı ve çalışan annelere yönelik toplumsal önyargıların kırılması önemlidir.

### **2.3.8. Yasal Haklarla İlgili Sorunlar**

Kadın çalışanları korumak için çıkarılan tüzük, yasa ve yönetmeliklerin çeşitli açılardan özellikle kentlerde yaşayan kadınların işgücüne katılma oranını azalttığı söylenmektedir. Örneğin, İş Kanunu ve Medeni Kanun'da kısa zaman öncesine kadar var olan 'ailenin reisi erkektir' hükmüne dayanarak, 'evlendikten sonra eşleri çalışmalarına izin vermediği takdirde tazminatlarını alarak ayrılma hakkı' kimi zaman kötüye kullanılmış, bu durum da kadınların işgücüne katılımlarına negatif yönde etki yapmıştır (Özer, Biçerli 2003: 70).

Türkiye'de emekliliğe yönelik uygulamalar yıllardan beri emeklilik sürelerinin uzamasından erken emekliliğe kadar farklılık göstermektedir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde emekli oranlarının kadın işgücüne katılımında iki türde etkisi beklenir. Erken emeklilik, -eğer yeni bir istihdamla sonuçlanmamışsa- işgücü arzını düşüren doğal olarak da işgücüne katılmayı azaltan bir etkiye sahiptir. Emekli olma yaşının büyütülmesi ise ters bir etki yaparak işgücüne katılım oranını yükselttiği bilinmektedir (Karpat, Çatalbaş 2015: 273).

### **2.3.9. Yükselmede Eşit Davranılmaması**

İşgücü piyasasının bölümlere ayrılmasıysa iş gücü piyasalarının birincil ve ikincil piyasalar şeklinde bölündüğünü ve kadının toplumsal konumu, eğitime ilginin azalması, dayanışma eksiklikleri vb. sebeplerle ücretin az olduğu, yükselme imkânının düşük olduğu, işgücü devrinin yüksek olduğu ikincil iş piyasalarında yer aldığını ifade etmektedir. Bu şekildeki sınıfsal yaklaşıma göre emek piyasası, görece olarak iyi çalışma koşullarının ve yüksek ücretin olduğu ve kurumsallaşmış ve büyük sermayeli endüstriyel birimlerce yönetilen, sendikalaşmanın ve kariyer olanaklarının fazla olduğu "birincil" piyasalar ile kötü çalışma koşullarının ve düşük ücretin, düzensiz çalışma saatlerinin olduğu ve yükselme ihtimalinin olmadığı veya daha az olduğu, çoğu zaman kaprisli ve keyfi yönetimlerin var olduğu, iş güvencesinin

bulunmadığı işleri içinde alan “ikincil” piyasalardan oluşur. Bu iki piyasa arasında emek hareketliliğinin ise mükemmel olduğu söylenemez (Akyıldız 2010: 134; Çetinkaya 2010: 52).

Kadınların işletmelerde bir üst pozisyona geçerken karşılaştığı engel ve haksızlık cam tavan kavramı olarak kullanılmıştır. Ayrıca evli ve çocuklu kadınların, iş hayatında erkek meslektaşlarına göre daha az terfi ve ödül alabilmesi olgusunu tanımlamak içinde kullanılmaktadır. Bu kavramda ki tavan; basamak çıkmanın engellediğini, cam ise aslında görünen bir yazılı ve resmi politika olmamasına rağmen varlığının hissettirdiğini göstermektedir (Bilican Gökkaya 2014:377).

Cam tavan ile anlatılmak istenen kadınların iş hayatında karşılaştıkları engellerdir. Bunlar kadınların kendisinin oluşturduğu engeller, kadınların öz güven eksikliği, aile hayatının zarar görme endişesi ve erkekler tarafından kadınların daha az güçlü olduğu, liderlik vasfına sahip olamamaları, başarı ihtimali düşük olarak nitelendirmesidir (Durmaz 2016: 51).





## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ ÜZERİNE ARTVİN'DE UYGULAMALI BİR ARAŞTIRMA

#### 3.1. Literatür İncelemesi

Karabıyık (2012), TÜİK verileri kullanarak kadın işgücünün ülkemizde ki profili üzerine çalışma yapmıştır. Karabıyık istatistiki veriler kapsamında kadın istihdamını tüm özellikleri ile ele alarak ekonominin genel yapısı ekseninde değerlendirmeler yapmıştır. Çalışma ile kadın istihdamının toplumsal kalkınma için mühim olduğu, ancak kadın istihdamının yeterli seviyeye yükseltilemeyeceği neticesine varmıştır. Bunun nedenini ise mevcut toplumsal yapı ve uygulanan ekonomik politikalar olarak saptamıştır.

Jaumotte (2003), kadının işgücüne katılım oranlarını etkileyen faktörleri incelemiştir. İnceleme sonucunda Jaumotte, kadının eğitim düzeyinin, kadının çalışmasına yönelik toplumda var olan kültürel tutum ve yargıların ve genel işgücü piyasası şartlarının kadının işgücüne katılımında belirleyici faktörler olduğunu saptamıştır.

Korkmaz ve Korkut (2012), çalışmalarında yıllar itibariyle kadının medeni hali, eğitim düzeyi ve yaş gruplarına göre işgücüne dahil olmalarını analiz etmişler ve kadın istihdamına engel olan faktörleri incelemişlerdir. Kadının medeni hali, 0 ile 5 yaş arası çocukların varlığı ve sayısı, eğitim düzeyi, göç, kadınların iş yaşamına katılmalarına toplumun bakışı ve kadın istihdamını artırmak için gerekli olan yasal düzenlemelerin yetersiz olması gibi unsurları kadın istihdamının önündeki başlıca engeller olarak belirlemişlerdir.

Psacharopoulos ve Tzannatos (1993), çalışmalarında kadınların işgücüne katılım oranlarını 15 Latin Amerika ülkesindeki verileri dikkate alarak incelemişlerdir. İnceleme sonucunda ekonomik şartların olumsuz olmasına rağmen kadın işgücüne katılımın arttığını saptamışlardır. Bununla birlikte kadınların

işgücüne katılımının evliliğin yanı sıra doğurganlık arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğunu da vurgulamışlardır.

Önder (2013), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü ” adlı çalışmasında yaşanan ekonomik krizlerin kadınların işgücüne katılımlarını arttırdığını belirtmiştir. Önder ayrıca kadınların iş yaşamında karşı karşıya kaldıkları ücret düşüklüğü ve sosyal güvencesizlik gibi ekonomik unsurların ve ataerkil düşünce yapısı, eğitim seviyesinin düşük olması, toplumsal cinsiyet düşüncesi gibi sosyal unsurların kadının işgücüne katılması yönünde engelleyici unsurlar olduğunu saptamıştır.

Chevalier ve Viitanen (2002), Granger nedensellik analizini kullanarak yaptıkları çalışmalarında çocuğu küçük yaşta olan annelerin işgücüne dahil olmaları ile çocuk bakımının sağlanması arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Analiz sonucunda çocuk bakımının kadınların işgücüne dahil olmalarının tek yönlü sebebi olduğu, çocuk bakım tesislerinin yetersizliğinin kadınların çalışması önünde bir engel teşkil ettiğini ortaya koymuşlardır.

### **3.2. Araştırmanın Konusu**

Araştırmamızın konusu Artvin ilinde çalışan kadınların toplumsal cinsiyet algısından etkilenip etkilenmediğini tespit etmektir. Çalışma hayatında toplumsal cinsiyetin yansımalarının nasıl olduğu konusunda incelemeler yapılmıştır.

### **3.3. Araştırmanın Amacı Ve Önemi**

Bu çalışmada amaç toplumsal cinsiyet algısının çalışan kadınlar üzerindeki negatif ya da pozitif etkisini ölçmektir. Kadınların işgücüne ve istidama katılımlarının arttırılması amacıyla neler yapılabilir bu konuda etkin olabilmek için önce çalışma hayatındaki sorunları tespit etmek önemlidir. Türkiye’ de bu alanda daha önce çalışma yapılmış olsa bile bölgesel olarak baktığımızda kadın istihdamının en çok olduğu bölge olan Karadeniz bölgesi tercih edilmemiştir. Araştırmamızın önemi buradan ileri gelmektedir.

### 3.4. Araştırmanın Evren Ve Örneklemi

Bu araştırmanın evreni Artvin ilinde yaşayan çalışan kadın bireylerden oluşmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre Artvin ilinde 11754 kadın çalışmaktadır.(Artvin Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü) Araştırma için örneklem sayısı aşağıdaki formül yardımı ile belirlenmiştir (Ural, Kılıç 2005):

$$n = \frac{NPq}{\frac{(N-1)B^2 + Pq}{Z^2}}$$

Formülde;

n= örneklem sayısı

N= Araştırma evreni

P= topluluk oranını veya tahminini

q= 1-P'yi

B= katlanılabilir hata oranını

Z= istenilen güven aralığını ifade etmektedir.

Araştırmada;

N= 11754

P= 0,5

q= 0,5

B= 0,05

Z= 1,96'dır.

$$n = \frac{11754(0,5)(0,5)}{\frac{(11754-1)(0,05)^2 + (0,5)(0,5)}{(1,96)^2}}$$

n=381

Hesaplamanın sonucunda en az örneklem sayısı 381 çıkmıştır. Örneklem araştırma evrenini temsil gücünü artırmak amacı ile örneklem sayısı arttırılmış ve 390 olarak belirlenmiştir. Örnekler basit tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilmiştir.

### 3.5. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi Ve Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniğinden faydalanılmıştır. Toplamda 81 sorudan ve iki bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümü demografik bilgi edinmeye yönelik hazırlanmış ve 15 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde ise toplumsal cinsiyet

algısının kadının çalışma yaşamındaki etkisinin tespit edilmesine yönelik 66 soruya yer verilmiştir. Sorular ulusal ve uluslararası çalışmalar dikkate alınarak araştırmanın amacına uygun oluşturulmuştur. Veriler 28.05.2019-14.06.2019 tarihleri arasında toplanmıştır.

Araştırma kapsamında toplanan veriler “IBM SPSS Statistics 22.0” programı ile işlenmiştir. İstatistiksel değerlendirilmeler yapılırken ankette yer alan tüm sorulara verilen cevaplar frekans analizi yapılarak yüzdeler halinde ifade edilmiştir.

Toplumsal cinsiyet algısının kadının çalışma yaşamındaki etkisi ile demografik değişkenler arasındaki ilişki ve farklılıkların ortaya çıkarılmasında Ki Kare Testi (Çapraz Tablolar) kullanılmıştır.

### **3.6. Araştırma Bulguları**

#### **3.6.1. Demografik Bulgular**

**Tablo 1.** Katılımcıların yaş gruplarına ilişkin frekans dağılımı ve yüzde

<b>Yaş Grubu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
18-29 yaş arası	119	30
29-39 yaş arası	121	31
40-49 yaş arası	92	24
50 yaş ve üzeri	58	15
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>100</b>

Tablo 1’de katılımcıların yaş dağılımına ilişkin frekanslar ve yüzdesel dağılımlar verilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde ağırlık %31 ile 29-39 yaş arasında olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla %30 ile 18-29 yaş arası, %24 ile 40-49 yaş arası %15 ile 50 yaş ve üzeri izlemektedir. Tabloda genç çalışanın ağırlıkta olduğu dikkati çekmektedir.

**Tablo 2.** Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Okula gitmemiş	13	3
İlkokul	71	18
Ortaokul	42	11
Lise	96	25
Ön Lisans	31	8
Lisans	117	30
Lisansüstü	20	5
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>100</b>

Tablo 2’de katılımcıların eğitim durumuna ilişkin frekanslar ve yüzdesel dağılım verilmiştir. Araştırmaya katılan 390 katılımcıdan 117 si Lisans, 96’si lise 71’i ilkokul, 42’si ortaokul, 31’i ön lisans, 20’si lisansüstü, 13’ü ise okula gitmemiştir. Ağırlıklı olarak yüksek öğrenim görenlerin çoğunlukta olduğunu görmekteyiz.

**Tablo 3.** Katılımcıların medeni durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Bekar	90	23
Evli	248	63
Dul ve Boşanmış	26	7
Nişanlı	26	7
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>100</b>

Tablo 3’te Katılımcıların medeni durumunu gösteren veriler verilmiştir. 390 katılımcının %63’ü evli ,%23’ü bekar, %7 si dul ve boşanmış, %7’sinin ise nişanlı olduğu gözükmektedir.

**Tablo 4.** Katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısına ilişkin frekans dağılımı ve yüzde

Bakmakla Yükümlü Olunan Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde
Yok	136	35
1	54	14
2	103	26
3	53	14
4	21	5
5 ve üzeri	23	6
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>100</b>

Tablo 4’te katılımcıların bakmakla yükümlü oldukları çocuk sayıları yer almaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin %35 ‘inin bakmakla yükümlü olduğu çocuğu bulunmamaktadır. %26’sının 2, %14’ünün 1 veya 3, %6’sının 5 ve üzeri %4 ‘ünün ise 4 çocuğu bulunmaktadır.

**Tablo 5.** Katılımcıların eş eğitim durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde

Eş Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Okula gitmemiş	5	1
İlkokul	40	10
Ortaokul	33	9
Lise	110	28
Ön Lisans	13	3
Lisans	68	18
Lisansüstü	5	1
Evli Değilim	116	30
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>100</b>

Tablo 5' e araştırmaya katılan katılımcıların evli ise eşlerinin eğitim seviyeleri yer almaktadır. Genel olarak eğitim seviyesinin yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 30'u evli olmadığı için bu soruya evi değilim yanıtını verirken, % 28'i lise mezunu, %18'i lisans mezunu, %10' u ilkokul mezunu, % 9 'u ortaokul mezunu, % 3 'ü ön lisans mezunu, %1 i ise hiç okula gitmemiş veya lisansüstü eğitim almıştır.

**Tablo 6.** Katılımcıların Meslek Durumuna İlişkin Frekans Dağılımı ve Yüzde

Meslek Durumu	Frekans	Yüzde
İşçi	89	23
Memur	98	25
Serbest Meslek	74	19
Diğer	129	33
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>100</b>

Tablo 6'da meslek durumu incelenmiştir.% 33 gibi büyük bir çoğunluğun cevap olarak diğer( özel kurumlarda çalışanları), %25'inin memur,%23'ünün işçi, %19'unun ise serbest meslek çalışanı olduğu gözükmektedir.

**Tablo 7.**Katılımcıların aylık kişisel gelir durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde

Aylık Kişisel Gelir	Frekans	Yüzde
Asgari ücretten düşük	39	10
Asgari ücret	140	36
2020 – 4000 TL	148	38
4001 TL ve üzere	63	16
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>100</b>

Tablo 7' de katılımcıların aylık gelir düzeylerine ilişkin frekans dağılımı ve yüzdeleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde %38'inin 2020-4000 TL, %36'sı asgari ücret, %16'sı 4001 TL ve üzeri, %10'u ise asgari ücretten düşük gelir düzeyine sahip olduğunu gözükmektedir.

**Tablo 8.** Katılımcıların çalıştıkları sektör durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde

Çalıştıkları Sektör	Frekans	Yüzde
Tarım	26	7
Sanayi	17	4
Hizmet	202	52
Diğer	145	37
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>100</b>

Tablo 8’de katılımcıların çalıştıkları sektörlerin frekans dağılımı ve yüzdeleri verilmektedir. Katılımcıların %52 gibi büyük bir çoğunluğu hizmet sektöründe istihdam ederken, %37’si diğer sektör, %7’si tarım sektörü, %4’ü ise sanayi sektöründe çalışmaktadır.

**Tablo 9.** Katılımcıların eş çalışma durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde

Eş Çalışma Durumu	Frekans	Yüzde
Evet	237	61
Hayır	37	9
Evli Değilim	116	30
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>100</b>

Tablo 9’da katılımcıların eşlerinin çalışma durumunu gösteren frekans dağılımı ve yüzdesi yer almaktadır. 390 katılımcıdan 237’sinin eşi de çalışmaktadır. Bu sayı oransal olarak %61’e denk gelmektedir.37 katılımcının ise eşi çalışmamaktadır. Bu ise oransal olarak % 9 ‘a denk gelmiştir.116’sı ise evli olmadığı için bu soruya evli değilim yanıtını vermiştir.

**Tablo 10.** Katılımcıların eş meslek durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde

Eş Meslek Durumu	Frekans	Yüzde
İşçi	63	16
Memur	76	19
Serbest Meslek	77	20
Diğer	58	15
Evli Değilim	116	30
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>100</b>

Tablo 10’da katılımcıların eşlerinin hangi meslek grubunda olduğunun frekans dağılımı ve yüzdesi verilmiştir. Katılımcıların %30’u evli olmadığı için bu soruya evli değilim yanıtını verirken, %20’si serbest meslek grubunda ,%19’u memur, %16’sı işçi, %15’i diğer cevabını vermiştir.

**Tablo 11.** Katılımcıların hane içi aylık toplam gelir durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde

Hane İçi Aylık Toplam Gelir	Frekans	Yüzde
Asgari ücretten biraz fazla - 4000 TL	168	43
4001 - 5000 TL arası	111	29
5001 – 6000 TL arası	44	11
6001 – 7000 TL arası	46	12
7001 TL ve üzere	21	5
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>100</b>

Tablo 11’ de katılımcıların haneye giren toplam gelir durumlarının frekans değerleri ve yüzdelik oranları verilmiştir. %43’ünün asgari ücretten biraz fazla-4000 TL aralığında , %29’unun 4001-5000 TL arasında, %12’sinin 6001-7000 TL aralığında , %5’i ise 7001 TL ve üzeri yanıtını vermişlerdir.

**Tablo 12.** Katılımcıların Çalıştıkları Yıl Durumuna İlişkin Frekans Dağılımı ve Yüzde

Çalıştıkları Yıl	Frekans	Yüzde
1 yıl	68	17
2 yıl	44	11
3 yıl	50	13
4 yıl	34	9
5-10 yıl	65	17
10 yıldan daha fazla	129	33
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>100</b>

Tablo 12’e katılımcıların kaç yıldır çalıştıklarını gösteren frekans dağılımı e yüzdeleri verilmiştir. 390 katılımcının %33’ünün 10 yıldan fazla süredir çalıştığını, %17’sinin 5-10 yıl veya 1 yıl, %13’ünün 3 yıl, %11’inin 2 yıl, %9’unun ise 4 yıldır çalıştığı gözükmektedir. Ağırlıklı olarak buldukları işte tecrübeli olduklarını görmekteyiz.

**Tablo 13.** Katılımcıların çalışma kararı durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde

Çalışma Kararı	Frekans	Yüzde
Kendim tek başıma verdim.	222	57
Eşim verdi	23	6
Eşimle beraber verdik.	80	20
Maddi sorunlardan dolayı çalışmaya başladım	65	17
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>100</b>

Tablo 13’de katılımcılara çalışma kararını nasıl aldıkları sorusu yöneltilmiş ve 4 tane öncül sunulmuş bir tanesini seçmeleri istenmiştir. 390 katılımcının %57’si “Kendim tek başıma verdim”, %20’si “Eşimle beraber verdik.”, %17’si “Maddi sorunlardan dolayı çalışmaya başladım.”, % 6’sı ise “Eşim verdi.” yanıtını vermiştir. Ağırlıklı olarak bireysel karar verdiklerini görmekteyiz. Ama %20 gibi



azımsanamayacak bir katılımcının çalışma kararlarının da aile içinde verildiğini görmekteyiz.

**Tablo 14.** Katılımcıların kadın iş yaşamında ne kadar etkin olma durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde

Çalışma Kararı	Frekans	Yüzde
Kadın çalışmamalıdır	22	6
Ev ekonomisine katkı sağlayacak kadar çalışmalıdır.	72	18
Ev iş yaşam dengesini kurmalıdır.	123	32
Kadının kariyeri önemlidir.	152	39
Evlenene ya da çocuk sahibi olana kadar çalışmalıdır.	21	5
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>100</b>

Tablo 14’de katılımcılara “Kadın iş yaşamında ne kadar etkin olmalıdır” sorusu yöneltilmiş ve 5 ifadeden birini seçmeleri istenmiştir.390 katılımcının %39’u “ Kadının kariyeri önemlidir.”, %32’si “Ev iş yaşam dengesini kurmalıdır.”, % 18 ‘i “ ev ekonomisine katkı sağlayacak kadar çalışmalıdır.”, %6’sı “Kadın çalışmamalıdır.”, %5’i “ Evlenene ve çocuk sahibi olana kadar çalışmalıdır.” Şeklinde görüş bildirmişlerdir.

### 3.6.2. Toplumsal Cinsiyete İlişkin Bulgular

**Tablo 15.** Yaş / Evlilik kadının çalışma hayatını engelleyici bir unsurdur.

		Evlilik kadının çalışma hayatını engelleyici bir unsurdur.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Yaş	18-29	30	32	29	18	10	119
	30-39	43	21	24	6	27	121
	40-49	26	23	13	15	15	92
	50 ve üzere	15	14	18	5	6	58
Toplam		114	90	84	44	58	390

Tablo 15’e göre yaptığımız araştırmada evliliğin kadınların çalışma hayatını engelleyici bir unsurdur ifadesine katılıp katılmadıklarını öğrenmek istediğimizde 114 katılımcı kesinlikle katılmamış, 90 katılımcı katılmıyorum şeklinde görüş

bildirmiştir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 16.** Yaş / Evde yapılacak işler (çocuğun bakımı, temizlik, yemek vb.) kadının sorumluluğudur.

		Evde Yapılacak İşler (Çocuğun Bakımı, Temizlik, Yemek Vb.) Kadının Sorumluluğudur.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Yaş	18-29	34	28	28	15	14	119
	30-39	37	25	21	13	25	121
	40-49	17	27	11	23	14	92
	50 Ve Üzere	17	13	6	13	9	58
Toplam		105	93	66	64	62	390

Tablo 16'ya göre kadın çalışanlarla yaptığımız ankette evde yapılacak işlerin(çocuk bakımı, yemek vb.)gibi kadının sorumluluğunda olduğu düşüncesine 105 kişi kesinlikle katılmamış,93 kişi katılmamış, 66 kişi ise kararsız olduğu şeklinde görüş bildirmiştir. Toplumsal cinsiyet algısını ölçen bu soruya Artvin ilinde çalışan kadınlar katılmayarak bu algıyı kabul etmemişlerdir. ( $p < 0,05$ ) olarak bulunmuş ve kabul görmüştür.

**Tablo 17.** Yaş / Eşim izin vermezse çalışmam.

		Eşim İzin Vermezse Çalışmam.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Yaş	18-29	61	23	16	9	10	119
	30-39	52	15	27	12	15	121
	40-49	32	23	10	12	15	92
	50 Ve Üzere	25	9	5	13	6	58
Toplam		170	70	58	46	46	390

Tablo 17'yi incelediğimizde eşlerinin izin vermemesi durumunda çalışma hayatını bırakıp bırakmayacakları sorusuna 390 katılımcıların 240'ı katılmıyorum şeklinde görüş bildirmiş ve ( $p < 0,05$ ) değeri ile kabul görmüştür. Çalışma

kararlarında özgür olduklarını görmekteyiz. Bu da çalışma hayatına katılımlarını artıran bir durumdur. Böylece ekonomik güçlerini, çalışma hayatındaki etkinlik oranlarını ve bireysel kararlarında güçlü oldukları ifadesine ulaşabiliriz.

**Tablo 18.** Eğitim / Erkeklerle çalışma yaşamında daha çok imkan sunulmaktadır.

		Erkeklerle Çalışma Yaşamında Daha Çok İmkan Sunulmaktadır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	1	3	3	4	2	13
	İlkokul	5	4	11	17	34	71
	Ortaokul	2	4	7	10	19	42
	Lise	16	14	18	21	27	96
	Ön Lisans	3	2	7	4	15	31
	Lisans	17	17	27	30	26	117
	Lisansüstü	1	0	6	9	4	20
Toplam		45	44	79	95	127	390

Tablo 18’de katılımcılara erkeklerle çalışma yaşamında daha çok imkan sunulmaktadır düşüncesine katılıp katılmadıkları sorusu yöneltilmiş ve 127’i kesinlikle katılıyorum, 95’i katılıyorum, 79 ‘u kararsızım şeklinde ifade belirtmişlerdir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 19.** Eğitim / Çalıştığım kurumda erkek çalışan sayısı kadın çalışandan fazladır.

		Çalıştığım Kurumda Erkek Çalışan Sayısı Kadın Çalışandan Fazladır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	3	5	3	1	1	13
	İlkokul	11	14	13	11	22	71
	Ortaokul	1	6	19	4	12	42
	Lise	19	12	24	22	19	96
	Ön Lisans	3	11	11	3	3	31
	Lisans	22	22	17	33	23	117
	Lisansüstü	1	3	5	6	5	20
Toplam		60	73	92	80	85	390

Tablo 19’da katılımcılara çalıştıkları kurumlardaki cinsiyet dengesini sorduğumuzda genel görüş erkek çalışan sayısının daha fazla olduğu şeklinde ifade edilmiştir.( $p < 0,05$ ) ile hipotez anlamlı kabul edilmiştir.

**Tablo 20.** Eğitim / Ücret konusunda kadınlar ve erkekler aynı imkanlara sahiptir.

		Ücret Konusunda Kadınlar Ve Erkekler Aynı İmkanlara Sahiptir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	4	2	5	2	0	13
	İlkokul	15	17	16	13	10	71
	Ortaokul	15	5	5	10	7	42
	Lise	21	23	26	13	13	96
	Ön Lisans	4	6	12	7	2	31
	Lisans	20	16	33	29	19	117
	Lisansüstü	0	2	6	10	2	20
Toplam		79	71	103	84	53	390

Tablo 20’de Ücret konusunda kadınların ve erkeklerin aynı imkanlara sahip olup olmadığını öğrenmek istediğimizde katılımcıların 150’si aynı imkanlara sahip olmadığını 103 ‘u kararsız kaldıklarını 84’ü ise aynı imkanlara sahip olduklarını ifade etmiştir. Ancak ( $p < 0,05$ ) ile hipotez kabul edilmiştir. Yasalara aykırı olmasına rağmen bir ücret eşitsizliği olduğu yönünde görüş bildirildiğini görmekteyiz.

**Tablo 21.** Eğitim / Kadının doğurganlık özelliği nedeniyle iş başvuruda erkekler tercih edilmelidir.

		Kadının Doğurganlık Özelliği Nedeniyle İş Başvuruda Erkekler Tercih Edilmelidir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	3	0	4	3	3	13
	İlkokul	18	12	9	14	18	71
	Ortaokul	8	11	9	6	8	42
	Lise	25	25	11	13	22	96
	Ön Lisans	6	4	7	5	9	31
	Lisans	53	17	20	15	12	117
	Lisansüstü	6	2	5	4	3	20
Toplam		119	71	65	60	75	390

Tablo 21’de Katılımcılara doğurganlık özelliğinin nedeniyle iş başvurularında erkeklerin tercih edildiği düşüncesine yönelik tutumlarını ölçmek istediğimizde 119’u bu fikre kesinlikle katılmadığını, 71’i katılmadığını, 65’i kararsız kaldığını 60’ı katıldığını 75’i ise kesinlikle katıldığını belirtmişlerdir. Biyolojik olarak kendilerinin sahip olduğu bir özellikten dolayı çalışma hayatında farklı uygulamaya tabi olmayı kabul etmediklerini görmekteyiz.

**Tablo 22. Eğitim / Çalışma pozisyonundan memnunuz.**

		Çalışma Pozisyonundan Memnunuz.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	4	2	3	2	2	13
	İlkokul	14	15	19	11	12	71
	Ortaokul	7	6	10	13	6	42
	Lise	11	9	30	21	25	96
	Ön Lisans	5	2	11	8	5	31
	Lisans	14	8	40	31	24	117
	Lisansüstü	1	0	5	11	3	20
Toplam		56	42	118	97	77	390

Tablo 22’de Katılımcılara şuan bulunduğunuz çalışma pozisyonundan memnun olup olmadıklarını sorduğumuzda 118’i kararsız olduklarını 56’si hiç memnun olmadıklarını, 42’si memnun olmadıklarını, 97’si ise memnun olduklarını, 77’si ise çok memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Ancak büyük çoğunluk çekimser konumdadır. Çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar, ücret farklılığı, yasal düzenlemelerdeki yetersizlik ya da sorumluluk bölüşümünde adaletli olunmamasından kaynaklı birçok faktör bu kararsızlığa sebep olmuştur. Ücretlerdeki eşitsizlikleri giderilmesi, üst yönetici olma önündeki cinsiyetçi engellerin kaldırılması, yasal olarak anne çalışana verilecek haklar bu memnuniyetsizliği ya da kararsızlığı ortada kaldırmaya yönelik atılacak olumlu adımlar olarak görmekteyiz.

**Tablo 23.** Eğitim / Kariyer yapmak erkeğe yakıştır.

		Kariyer Yaptık Erkeğe Yakıştır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	5	3	1	4	0	13
	İlkokul	29	14	13	11	4	71
	Ortaokul	16	7	9	3	7	42
	Lise	50	18	13	6	9	96
	Ön Lisans	16	8	1	3	3	31
	Lisans	71	19	16	5	6	117
	Lisansüstü	8	7	4	1	0	20
Toplam		195	76	57	33	29	390

Tablo 23'te katılımcılara kariyer yapmanın erkeklere yakıştığı fikrine katılıp katılmadıkları sorusu yöneltildiğinde 195'i kesinlikle buna katılmadıklarını kadınların da kariyer yapabileceğini belirttiklerini ifade ettiklerini görüyoruz.

**Tablo 24.**Eğitim / Kadınlar çalışma yaşamına kariyer engeli olduğunu bilerek katılmışlardır.

		Kadınlar Çalışma Yaşamına Kariyer Engeli Olduğunu Bilerek Katılmışlardır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	4	3	1	2	3	13
	İlkokul	16	10	10	10	25	71
	Ortaokul	10	5	18	4	5	42
	Lise	23	21	18	12	22	96
	Ön Lisans	7	6	5	5	8	31
	Lisans	42	26	26	12	11	117
	Lisansüstü	3	1	6	6	4	20
Toplam		105	72	84	51	78	390

Tablo 24'te Kadınların çalışma yaşamına kariyer engeli olduğunu bilerek katıldıklarını ifade eden sorudan katılımcılardan 105 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 42'si lisans mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 25.** Eğitim / Kadınlar duygusal oldukları için çalışma yaşamında yükselemezler ve yönetici olamazlar

		Kadınlar Duygusal Oldukları İçin Çalışma Yaşamında Yüksellemezler Ve Yönetici Olamazlar.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	6	3	1	2	1	13
	İlkokul	24	11	6	13	17	71
	Ortaokul	20	7	4	5	6	42
	Lise	47	20	10	6	13	96
	Ön Lisans	13	7	4	2	5	31
	Lisans	75	21	9	3	9	117
	Lisansüstü	7	5	6	1	1	20
Toplam		192	74	40	32	52	390

Tablo 25'te kadınlar duygusal oldukları için çalışma yaşamında yükselemezler ve yönetici olamazlar ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 192 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 75'si lisans mezunudur. Toplumdaki üst yönetici (müdür, müdür yard. ) erkekler arasından seçildiği algısı Artvin ilinde çalışan kadınlar tarafından kabul edilmemektedir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 26.** Eğitim / Bayanlar üst yönetici olamaz.

		Bayanlar Üst Yönetici Olamaz.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	5	1	3	2	2	13
	İlkokul	30	12	10	7	12	71
	Ortaokul	18	6	6	6	6	42
	Lise	59	22	3	5	7	96
	Ön Lisans	17	10	3	0	1	31
	Lisans	74	21	12	7	3	117
	Lisansüstü	8	6	3	1	2	20
Toplam		211	78	40	28	33	390

Tablo 26'da bayanlar üst yönetici olamaz ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 211 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 74'ü

lisans mezunudur. Kadınların çalışma hayatındaki ikinci planda oluşu kesinlikle kabul edilmemiştir. Cam tavan sendromu Artvin ilinde çalışan kadınlar tarafından reddedilmektedir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 27.** Eğitim / Kadın evleninceye kadar çalışmalıdır.

		Kadın Evleninceye Kadar Çalışmalıdır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	3	2	2	1	5	13
	İlkokul	29	23	7	4	8	71
	Ortaokul	17	7	8	3	7	42
	Lise	54	21	11	3	7	96
	Ön Lisans	16	8	4	2	1	31
	Lisans	66	22	15	9	5	117
	Lisansüstü	9	6	3	1	1	20
Toplam		194	89	50	23	34	390

Tablo 27’de kadın evleninceye kadar çalışmalıdır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 194 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 66’sı lisans mezunudur. Toplumumuzda evlendikten sonra kadınların çalışmadığı ya da işi bıraktığı yönündeki eğilim Artvin ilinde kabul gören bir görüş değildir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 28.** Eğitim / Kadının temel görevi anneliktir.

		Kadının Temel Görevi Anneliktir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	4	0	2	5	2	13
	İlkokul	18	10	5	14	24	71
	Ortaokul	11	12	6	6	7	42
	Lise	27	16	20	11	22	96
	Ön Lisans	5	8	7	3	8	31
	Lisans	32	28	22	18	17	117
	Lisansüstü	2	2	5	3	8	20
Toplam		99	76	67	60	88	390



Tablo 28’de kadının temel görevi anneliktir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 99 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 32’si lisans mezunudur. Kadının doğurganlık özelliğinden dolayı sadece bir rol üstlenmesini katılımcılarımızın büyük çoğunluğu kabul etmemiştir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 29.** Eğitim / Çalıştığım iş yerinde daha çok erkek çalışanların sözleri değerlendirmeye alınır.

		Çalıştığım İş Yerinde Daha Çok Erkek Çalışanların Sözleri					Toplam
		Değerlendirmeye Alınır.					
Eğitim		Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle	
		Katılmıyorum				Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	7	2	1	3	0	13
	İlkokul	21	11	16	13	10	71
	Ortaokul	12	11	6	5	8	42
	Lise	33	23	14	9	17	96
	Ön Lisans	9	6	10	3	3	31
	Lisans	49	19	24	14	11	117
	Lisansüstü	2	1	8	3	6	20
Toplam		133	73	79	50	55	390

Tablo 29’da Çalıştığım iş yerinde daha çok erkek çalışanların sözleri değerlendirmeye alınır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 133 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 49’u lisans mezunudur. Daha önceki sorumuzda erkek çalışan sayısının kadın çalışan sayısından fazla olduğunu tespit etmiştik. Sayısal çoğunluğa rağmen cinsiyet ayrımcılığı yapılmayıp fikirler bireysel olarak değerlendiriliyor sonucuna varabiliriz. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 30.** Eğitim / Eve giren paranın nasıl kullanılacağına erkek karar vermelidir.

		Eve Giren Paranın Nasıl Kullanılacağına Erkek Karar Vermelidir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	4	3	1	4	1	13
	İlkokul	30	12	15	10	4	71
	Ortaokul	13	12	9	3	5	42
	Lise	50	23	15	3	5	96
	Ön Lisans	9	10	9	2	1	31
	Lisans	59	32	15	7	4	117
	Lisansüstü	7	5	6	1	1	20
Toplam		172	97	70	30	21	390

Tablo 30’da Eve giren paranın nasıl kullanılacağına erkek karar vermelidir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 172 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 59’u lisans mezunudur. Hanedeki ekonomik kararlar beraber verilmektedir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 31.** Eğitim / Erkekler statü olarak yüksek mesleklerde çalışmalıdır.

		Erkekler Statü Olarak Yüksek Mesleklerde Çalışmalıdır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	2	4	2	3	2	13
	İlkokul	21	17	12	15	6	71
	Ortaokul	16	7	10	6	3	42
	Lise	41	19	10	13	13	96
	Ön Lisans	9	8	10	3	1	31
	Lisans	55	27	20	7	8	117
	Lisansüstü	3	2	8	2	5	20
Toplam		147	84	72	49	38	390

Tablo 31’de erkekler statü olarak yüksek mesleklerde çalışmalıdır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 147 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 55’i lisans mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 32.** Eğitim / Evin reisi erkektir.

		Evin Reisi Erkektir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	3	2	2	0	6	13
	İlkokul	14	8	13	18	18	71
	Ortaokul	10	9	7	5	11	42
	Lise	29	17	17	12	21	96
	Ön Lisans	8	6	5	5	7	31
	Lisans	43	26	26	12	10	117
	Lisansüstü	6	1	4	4	5	20
Toplam		113	69	74	56	78	390

Tablo 32’de evin reisi erkektir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 113 kişi kesinlikle katılmıyorum, 69’u katılmıyorum cevabı vermişken bunların 43’ü lisans mezunudur. Ataerkil yapının Artvin ili için eridiği tespitinde bulunabiliriz. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 33.** Eğitim / Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini arttırır.

		Kadının Erkek Çocuk Doğurması Onun Değerini Arttırır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	1	1	5	2	4	13
	İlkokul	19	16	7	9	20	71
	Ortaokul	13	7	9	6	7	42
	Lise	41	21	12	3	19	96
	Ön Lisans	14	7	2	1	7	31
	Lisans	61	15	22	8	11	117
	Lisansüstü	5	4	5	0	6	20
Toplam		154	71	62	29	74	390

Tablo 33’te kadının erkek çocuk doğurması onun değerini arttırır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 154 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 61’i lisans mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 34.** Eğitim / Anne olan çalışana yönelik yasal düzenlemeler yetersizdir.

		Anne Olan Çalışana Yönelik Yasal Düzenlemeler Yetersizdir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	2	0	3	3	5	13
	İlkokul	8	9	9	24	21	71
	Ortaokul	3	9	11	9	10	42
	Lise	19	10	24	17	26	96
	Ön Lisans	1	3	8	8	11	31
	Lisans	12	13	41	26	25	117
	Lisansüstü	1	1	6	0	12	20
Toplam		46	45	102	87	110	390

Tablo 34’te anne olan çalışana yönelik yasal düzenlemeler yetersizdir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 110 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 26’si lise mezunudur. Yasal olarak eksik kalındığı yönünde ağırlık olduğunu görmekteyiz. Toplum olarak yasal düzenlemelerin yeterli olmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 35.** Eğitim / Evlilik kadının çalışma hayatını engelleyici bir unsurdur.

		Evlilik Kadının Çalışma Hayatını Engelleyici Bir Unsurdur.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	1	7	2	1	2	13
	İlkokul	17	16	17	12	9	71
	Ortaokul	12	8	7	5	10	42
	Lise	38	19	16	9	14	96
	Ön Lisans	7	10	5	2	7	31
	Lisans	34	29	32	13	9	117
	Lisansüstü	5	1	5	2	7	20
Toplam		114	90	84	44	58	390

Tablo 35’te evlilik kadının çalışma hayatını engelleyici bir unsurdur ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 114 kişi kesinlikle katılmıyorum, 90’ı katılmıyorum cevabını vermişken bunların 38’ü lise mezunudur. Medeni durumun çalışma

hayatında belirleyici olmadığı şeklinde görüş bildirdiklerini görmekteyiz. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 36.** Eğitim / Kadınların çalışma hayatında var olmaları için erkek gibi davranışlar sergilemeleri gerekir.

		Kadınların Çalışma Hayatında Var Olmaları İçin Erkek Gibi Davranışlar Sergilemeleri Gerekir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	0	6	1	3	3	13
	İlkokul	22	20	11	13	5	71
	Ortaokul	15	10	9	5	3	42
	Lise	42	17	16	9	12	96
	Ön Lisans	12	7	9	2	1	31
	Lisans	67	26	15	6	3	117
	Lisansüstü	6	5	5	3	1	20
Toplam		164	91	66	41	28	390

Tablo 36’da kadınların çalışma hayatında var olmaları için erkek gibi davranışlar sergilemeleri gerekir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 164 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 67’si lisans mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 37.** Eğitim / Çalışmaya devam etmek için neredeyse bana verilen tüm görevleri kabul etmek zorunda kaldım.

		Çalışmaya Devam Etmek İçin Neredeyse Bana Verilen Tüm Görevleri Kabul Etmek Zorunda Kaldım.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	2	3	2	5	1	13
	İlkokul	18	9	16	14	14	71
	Ortaokul	7	7	16	6	6	42
	Lise	16	18	29	14	19	96
	Ön Lisans	5	8	9	5	4	31
	Lisans	42	18	30	18	9	117
	Lisansüstü	1	5	7	2	5	20
Toplam		91	68	109	64	58	390

Tablo 37’de çalışmaya devam etmek için neredeyse bana verilen tüm görevleri kabul etmek zorunda kaldım ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 109 kişi kararsızım cevabı vermişken bunların 30’u lisans mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 38.** Eğitim / Sorumluluklarım çakıştığı için bir işte uzun süre çalışamıyorum.

		Sorumluluklarım Çakıştığı İçin Bir İşte Uzun Süre Çalışamıyorum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	0	1	8	2	2	13
	İlkokul	18	21	12	10	10	71
	Ortaokul	11	8	9	8	6	42
	Lise	30	19	27	13	7	96
	Ön Lisans	5	14	9	2	1	31
	Lisans	45	24	31	14	3	117
	Lisansüstü	4	6	6	4	0	20
Toplam		113	93	102	53	29	390

Tablo 38’de sorumluluklarım çakıştığı için bir işte uzun süre çalışamıyorum ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 113 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 45’i lisans mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 39.** Eğitim / Yakın zamanda işten çıkartılacağımı hissederek çalışıyorum.

		Yakın Zamanda İşten Çıkartılacağımı Hissederek Çalışıyorum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	4	7	0	1	1	13
	İlkokul	19	11	12	21	8	71
	Ortaokul	10	14	5	7	6	42
	Lise	38	18	20	12	8	96
	Ön Lisans	7	9	10	1	4	31
	Lisans	49	28	22	9	9	117
	Lisansüstü	8	5	1	5	1	20
Toplam		135	92	70	56	37	390

Tablo 39’da yakın zamanda işten çıkartılacağımı hissederek çalışıyorum ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 135 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 49’u lisans mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 40.** Eğitim / Eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor.

		Eşim Ve Akrabalarım Çalışmamı İstemiyor.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	3	5	2	1	2	13
	İlkokul	20	17	12	12	10	71
	Ortaokul	8	10	10	6	8	42
	Lise	44	19	20	11	2	96
	Ön Lisans	11	9	6	4	1	31
	Lisans	60	22	17	13	5	117
	Lisansüstü	5	6	5	3	1	20
Toplam		151	88	72	50	29	390

Tablo 40’ta eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 151 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 60’ı lisans mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 41.** Eğitim / Cinsiyet çalışmak için belirleyici bir faktördür.

		Cinsiyet Çalışmak İçin Belirleyici Bir Faktördür.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	0	6	3	3	1	13
	İlkokul	20	14	12	14	11	71
	Ortaokul	10	7	17	4	4	42
	Lise	32	21	20	15	8	96
	Ön Lisans	8	8	6	3	6	31
	Lisans	42	28	29	10	8	117
	Lisansüstü	4	4	3	3	6	20
Toplam		116	88	90	52	44	390

Tablo 41’de cinsiyet çalışmak için belirleyici bir faktördür ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 116 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 42’si lisans mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 42.** Eğitim / Kadınlar parasal konularda ayrımcılığa tabidirler.(prim vb.)

		Kadınlar Parasal Konularda Ayrımcılığa Tabidirler.(Prim Vb.)					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	1	5	0	3	4	13
	İlkokul	16	19	10	14	12	71
	Ortaokul	15	9	7	9	2	42
	Lise	26	24	17	11	18	96
	Ön Lisans	8	10	1	3	9	31
	Lisans	41	28	27	11	10	117
	Lisansüstü	6	1	4	2	7	20
Toplam		113	96	66	53	62	390

Tablo 42’de kadınlar parasal konularda ayrımcılığa tabidirler ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 113 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 46’sı lisans mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.



**Tablo 43.** Eğitim / Evde yapılacak işler (çocuğun bakımı, temizlik, yemek vb.) kadının sorumluluğudur.

		Evde Yapılacak İşler (Çocuğun Bakımı, Temizlik, Yemek Vb.) Kadının Sorumluluğudur.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	1	4	2	5	1	13
	İlkokul	12	14	6	18	21	71
	Ortaokul	8	12	9	8	5	42
	Lise	28	22	17	12	17	96
	Ön Lisans	5	8	5	8	5	31
	Lisans	44	30	25	8	10	117
	Lisansüstü	7	3	2	5	3	20
Toplam		105	93	66	64	62	390

Tablo 43'te evde yapılacak işler (çocuğun bakımı, temizlik, yemek vb.) kadının sorumluluğudur ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 105 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 44'ü lisans mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 44.** Eğitim / Eşim izin vermezse çalışmam.

		Eşim İzin Vermezse Çalışmam.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Okula Gitmemiş	2	3	6	2	0	13
	İlkokul	25	8	9	13	16	71
	Ortaokul	11	8	8	8	7	42
	Lise	40	18	12	13	13	96
	Ön Lisans	10	11	8	2	0	31
	Lisans	74	18	11	6	8	117
	Lisansüstü	8	4	4	2	2	20
Toplam		170	70	58	46	46	390

Tablo 44'te eşim izin vermezse çalışmam ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 170 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 74'ü

lisans mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 45.** Medeni Durum / Kadınlar duygusal oldukları için çalışma yaşamında yükselemezler ve yönetici olamazlar.

		Kadınlar Duygusal Oldukları İçin Çalışma Yaşamında Yükselemezler Ve Yönetici Olamazlar.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medeni Durum	Bekar	53	17	6	5	9	90
	Evli	116	50	21	23	38	248
	Dul ve Boşanmış	12	3	7	1	3	26
	Nişanlı	11	4	6	3	2	26
Toplam		192	74	40	32	52	390

Tablo 45'te Kadınlar duygusal oldukları için çalışma yaşamında yükselemezler ve yönetici olamazlar ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 192 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 116'sı evlidir. Medeni durumun üst yönetici kademelerinde olmaya engel bir yapı olmadığını görmekteyiz. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 46.** Medeni Durum / Bayanlar üst yönetici olamaz..

		Bayanlar Üst Yönetici Olamaz.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medeni Durum	Bekar	59	18	9	2	2	90
	Evli	131	52	22	15	28	248
	Dul ve Boşanmış	14	2	4	4	2	26
	Nişanlı	7	6	5	7	1	26
Toplam		211	78	40	28	33	390

Tablo 46'da bayanlar üst yönetici olamaz ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 211 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 131'i evlidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 47. Medeni Durum / Kadın evleninceye kadar çalışmalıdır.**

		Kadın Evleninceye Kadar Çalışmalıdır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medeni Durum	Bekar	53	16	11	7	3	90
	Evli	122	62	28	11	25	248
	Dul ve Boşanmış	12	3	4	3	4	26
	Nişanlı	7	8	7	2	2	26
Toplam		194	89	50	23	34	390

Tablo 47’de kadın evleninceye kadar çalışmalıdır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 194 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 122’si evlidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkarak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 48. Medeni Durum / Kadının çalışması ailevi ilişkileri olumsuz etkiler.**

		Kadının Çalışması Ailevi İlişkileri Olumsuz Etkiler.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medeni Durum	Bekar	35	19	21	5	10	90
	Evli	95	64	38	23	28	248
	Dul ve Boşanmış	8	3	8	6	1	26
	Nişanlı	4	6	10	4	2	26
Toplam		142	92	77	38	41	390

Tablo 48’de kadının çalışması ailevi ilişkileri olumsuz etkiler ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 142 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 95’i evlidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkarak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 49. Medeni Durum / Ücret karşılığında çalışmak erkeğin işidir.**

		Ücret Karşılığında Çalışmak Erkeğin İşidir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medeni Durum	Bekar	41	21	11	11	6	90
	Evli	98	58	35	19	38	248
	Dul Ve Boşanmış	8	2	5	5	6	26
	Nişanlı	7	6	9	2	2	26
Toplam		154	87	60	37	52	390

Tablo 49’da Ücret karşılığında çalışmak erkeğin işidir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 154 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 98’i evlidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 50. Medeni Durum / Çalıştığım iş yerinde yükselme imkanı cinsiyetten bağımsızdır.**

		Çalıştığım İş Yerinde Yükselme İmkkanı Cinsiyetten Bağımsızdır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medeni Durum	Bekar	12	9	14	22	33	90
	Evli	25	23	48	76	76	248
	Dul Ve Boşanmış	1	0	9	8	8	26
	Nişanlı	1	8	5	7	5	26
Toplam		39	40	76	113	122	390

Tablo 50’de çalıştığım iş yerinde yükselme imkanı cinsiyetten bağımsızdır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 122 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 76’sı evlidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 51.** Medeni Durum / Kadınların kendi aralarındaki birbirini çekememezlik çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

		Kadınların Kendi Aralarındaki Birbirini Çekememezlik Çalışma Hayatını Olumsuz Etkilemektedir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medeni Durum	Bekar	11	11	25	22	21	90
	Evli	37	46	56	40	69	248
	Dul Ve Boşanmış	3	1	14	4	4	26
	Nişanlı	3	3	8	2	10	26
Toplam		54	61	103	68	104	390

Tablo 51’de kadınların kendi aralarındaki birbirini çekememezlik çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 104 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 69’u evlidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 52.** Medeni Durum / Çalışmaya devam etmek için neredeyse bana verilen tüm görevleri kabul etmek zorunda kaldım.

		Çalışmaya Devam Etmek İçin Neredeyse Bana Verilen Tüm Görevleri Kabul Etmek Zorunda Kaldım.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medeni Durum	Bekar	29	7	34	14	6	90
	Evli	52	49	61	41	45	248
	Dul Ve Boşanmış	7	6	8	3	2	26
	Nişanlı	3	6	6	6	5	26
Toplam		91	68	109	64	58	390

Tablo 52’de çalışmaya devam etmek için neredeyse bana verilen tüm görevleri kabul etmek zorunda kaldım ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 91 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 52’si evlidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 53. Medeni Durum / Eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor.**

		Eşim Ve Akrabalarım Çalışmamı İstemiyor.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medeni Durum	Bekar	44	17	20	7	2	90
	Evli	93	63	39	32	21	248
	Dul Ve Boşanmış	9	4	5	5	3	26
	Nişanlı	5	4	8	6	3	26
Toplam		151	88	72	50	29	390

Tablo 53'te eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 151 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 93'ü evlidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 54. Medeni Durum / Cinsiyet çalışmak için belirleyici bir faktördür.**

		Cinsiyet Çalışmak İçin Belirleyici Bir Faktördür.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medeni Durum	Bekar	35	19	24	4	8	90
	Evli	70	58	55	36	29	248
	Dul Ve Boşanmış	8	6	7	3	2	26
	Nişanlı	3	5	4	9	5	26
Toplam		116	88	90	52	44	390

Tablo 53'te cinsiyet çalışmak için belirleyici bir faktördür ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 116 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 70'i evlidir. Cinsiyet ayrımının olmadığını görmekteyiz. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 55.** Medeni Durum / Kadınlar parasal konularda ayrımcılığa tabidirler.(prim vb.)

		Kadınlar Parasal Konularda Ayrımcılığa Tabidirler.(Prim Vb.)					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medeni Durum	Bekar	33	19	19	7	12	90
	Evli	69	69	35	36	39	248
	Dul Ve Boşanmış	9	7	3	3	4	26
	Nişanlı	2	1	9	7	7	26
Toplam		113	96	66	53	62	390

Tablo 55’te kadınlar parasal konularda ayrımcılığa tabidirler ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 113 kişi kesinlikle katılmıyorum, 96’sı katılmıyorum, 66’sı kararsızım cevabı vermişken bunların 69’u evlidir. Çalışma koşulları açısından eşit olduklarını, ekonomik olarak farklı bir ayrıma tabi olmadıklarını görmekteyiz. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 56.** Medeni Durum / Eşimden daha fazla para kazandığım için ilişkimiz sık sık bozuluyor.

		Eşimden Daha Fazla Para Kazandığım İçin İlişkimiz Sık Sık Bozuluyor.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medeni Durum	Bekar	39	16	24	8	3	90
	Evli	93	69	36	28	22	248
	Dul Ve Boşanmış	9	4	6	5	2	26
	Nişanlı	6	6	4	7	3	26
Toplam		147	95	70	48	30	390

Tablo 56’da eşimden daha fazla para kazandığım için ilişkimiz sık sık bozuluyor ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 147 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 93’ü evlidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 57.** Medeni Durum / Evde yapılacak işler (çocuğun bakımı, temizlik, yemek vb.) kadının sorumluluğudur.

		Evde Yapılacak İşler (Çocuğun Bakımı, Temizlik, Yemek Vb.) Kadının Sorumluluğudur.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medeni Durum	Bekar	31	19	22	7	11	90
	Evli	63	66	34	40	45	248
	Dul Ve Boşanmış	8	4	1	10	3	26
	Nişanlı	3	4	9	7	3	26
Toplam		105	93	66	64	62	390

Tablo 57’de evde yapılacak işler (çocuğun bakımı, temizlik, yemek vb.) kadının sorumluluğudur ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 105 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 63’ü evlidir. Toplumun yüklediği rollerin Artvin ili için ailede paylaşıldığını görmekteyiz. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 58.** Kaç çocuk / Ücret konusunda kadınlar ve erkekler aynı imkanlara sahiptir.

		Ücret Konusunda Kadınlar Ve Erkekler Aynı İmkanlara Sahiptir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kaç Çocuk	Yok	23	14	45	32	22	136
	1	11	12	11	15	5	54
	2	19	29	21	22	12	103
	3	11	13	14	7	8	53
	4	6	1	5	7	2	21
	5 Ve Üzere	9	2	7	1	4	23
Toplam		79	71	103	84	53	390

Tablo 58’de ücret konusunda kadınlar ve erkekler aynı imkanlara sahiptir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 84 kişi katılıyorum cevabı vermişken bunların 45’inin çocuğu yoktur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.



**Tablo 59.** Kaç çocuk / Kadınlar hem işte hem de evde başarılı olabilirler.

		Kadınlar Hem İşte Hem De Evde Başarılı Olabilirler.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kaç Çocuk	Yok	8	5	16	22	85	136
	1	7	1	7	11	28	54
	2	5	3	6	16	73	103
	3	9	5	7	5	27	53
	4	4	0	3	3	11	21
	5 Ve Üzere	2	4	3	4	10	23
Toplam		35	18	42	61	234	390

Tablo 59’da kadınlar hem işte hem de evde başarılı olabilirler ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 234 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 22’sinin çocuğu yoktur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 60.** Kaç çocuk / Başımda kadın idareci istemem.

		Başımda Kadın İdareci İstemem.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kaç Çocuk	Yok	59	25	20	12	20	136
	1	22	13	7	0	12	54
	2	47	19	12	11	14	103
	3	17	13	7	5	11	53
	4	4	0	5	5	7	21
	5 Ve Üzere	11	4	6	1	1	23
Toplam		160	74	57	34	65	390

Tablo 60’da başımda kadın idareci istemem ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 160 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 59’unun çocuğu yoktur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 61.** Kaç çocuk / Bayanlar üst yönetici olamaz.

		Bayanlar Üst Yönetici Olamaz.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kaç Çocuk	Yok	78	27	15	11	5	136
	1	31	11	4	1	7	54
	2	61	21	9	4	8	103
	3	23	12	4	8	6	53
	4	6	2	3	4	6	21
	5 Ve Üzere	12	5	5	0	1	23
Toplam		211	78	40	28	33	390

Tablo 61’de bayanlar üst yönetici olamaz ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 211 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 78’inin çocuğu yoktur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 62.** Kaç çocuk / Erkeğin maddi gücü yeterli ise kadın çalışmamalıdır.

		Erkeğin Maddi Gücü Yeterli İse Kadın Çalışmamalıdır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kaç Çocuk	Yok	53	28	22	21	12	136
	1	14	12	14	8	6	54
	2	47	25	12	7	12	103
	3	15	11	8	6	13	53
	4	5	2	7	2	5	21
	5 Ve Üzere	6	6	6	2	3	23
Toplam		140	84	69	46	51	390

Tablo 62’de erkeğin maddi gücü yeterli ise kadın çalışmamalıdır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 140 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 53’ünün çocuğu yoktur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 63.** Kaç çocuk / Çalıştığım iş yerinde daha çok erkek çalışanların sözleri değerlendirmeye alınır.

		Çalıştığım İş Yerinde Daha Çok Erkek Çalışanların Sözleri					Toplam
		Değerlendirmeye Alınır.					
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kaç Çocuk	Yok	42	27	34	17	16	136
	1	20	16	7	4	7	54
	2	39	16	18	15	15	103
	3	20	9	9	4	11	53
	4	5	1	2	8	5	21
	5 Ve Üzere	7	4	9	2	1	23
Toplam		133	73	79	50	55	390

Tablo 63'te çalıştığım iş yerinde daha çok erkek çalışanların sözleri değerlendirmeye alınır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 133 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 42'sinin çocuğu yoktur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 64.** Kaç çocuk / Eve giren paranın nasıl kullanılacağına erkek karar vermelidir.

		Eve Giren Paranın Nasıl Kullanılacağına Erkek Karar Vermelidir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kaç Çocuk	Yok	58	39	22	12	5	136
	1	24	17	7	2	4	54
	2	52	22	18	7	4	103
	3	25	10	13	3	2	53
	4	4	5	6	1	5	21
	5 Ve Üzere	9	4	4	5	1	23
Toplam		172	97	70	30	21	390

Tablo 64'te Eve giren paranın nasıl kullanılacağına erkek karar vermelidir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 172 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 58'inin çocuğu yoktur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 65.** Kaç çocuk / Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini arttırır.

		Kadının Erkek Çocuk Doğurması Onun Değerini Arttırır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kaç Çocuk	Yok	60	17	26	8	25	136
	1	22	13	8	4	7	54
	2	44	24	9	8	18	103
	3	20	11	7	2	13	53
	4	4	1	10	1	5	21
	5 Ve Üzere	4	5	2	6	6	23
Toplam		154	71	62	29	74	390

Tablo 65'te kadının erkek çocuk doğurması onun değerini arttırır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 154 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 60'ının çocuğu yoktur. Artvin ili için ataerkil aile yapısından uzaklaşıldığı erkek çocuk doğurmanın toplumda ayrıca bir prestij durumu olmadığını görmekteyiz. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 66.** Kaç çocuk / Kadının çalışma hayatında başarılı olması için fiziğinin güzel olması gereklidir.

		Kadının Çalışma Hayatında Başarılı Olması İçin Fiziğinin Güzel Olması Gereklidir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kaç Çocuk	Yok	56	25	22	19	14	136
	1	26	10	3	7	8	54
	2	56	13	7	10	17	103
	3	22	8	13	5	5	53
	4	5	2	8	3	3	21
	5 Ve Üzere	5	5	3	5	5	23
Toplam		170	63	56	49	52	390

Tablo 66'da kadının çalışma hayatında başarılı olması için fiziğinin güzel olması gereklidir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 170 kişi kesinlikle

katılmıyorum cevabı vermişken bunların 56'sının çocuğu yoktur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 67.** Kaç çocuk / Eşimden daha fazla para kazandığım için ilişkimiz sık sık bozuluyor.

		Eşimden Daha Fazla Para Kazandığım İçin İlişkimiz Sık Sık Bozuluyor.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kaç Çocuk	Yok	52	25	33	20	6	136
	1	20	17	11	3	3	54
	2	47	27	9	11	9	103
	3	17	11	11	8	6	53
	4	6	3	4	4	4	21
	5 Ve Üzere	5	12	2	2	2	23
Toplam		147	95	70	48	30	390

Tablo 67'de eşimden daha fazla para kazandığım için ilişkimiz sık sık bozuluyor ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 147 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 52'sinin çocuğu yoktur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 68.** Kaç çocuk / Eşim izin vermezse çalışmam.

		Eşim İzin Vermezse Çalışmam.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kaç Çocuk	Yok	72	18	21	12	13	136
	1	26	18	5	3	2	54
	2	39	18	15	16	15	103
	3	21	8	7	8	9	53
	4	5	4	3	5	4	21
	5 ve Üzere	7	4	7	2	3	23
Toplam		170	70	58	46	46	390

Tablo 68'de eşim izin vermezse çalışmam ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 170 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 72'sinin

çocuğu yoktur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 69.** Eşinizin eğitim durumu / Çalıştığım kurumda erkek çalışan sayısı kadın çalışandan fazladır.

		Çalıştığım Kurumda Erkek Çalışan Sayısı Kadın Çalışandan Fazladır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Eğitim Durumu	Okula Gitmemiş	1	1	1	0	2	5
	İlkokul	5	8	10	1	16	40
	Ortaokul	2	6	14	6	5	33
	Lise	22	23	26	15	24	110
	Ön Lisans	1	2	4	2	4	13
	Lisans	8	11	14	22	13	68
	Lisansüstü	1	0	2	0	2	5
	Evli Değilim	20	22	21	34	19	116
Toplam		60	73	92	80	85	390

Tablo 69’da Çalıştığım kurumda erkek çalışan sayısı kadın çalışandan fazladır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 85 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 24’ünün eşi lise mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 70 .** Eşinizin eğitim durumu / Çalışma pozisyonumdan memnunum.

		Çalışma Pozisyonumdan Memnunum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Eğitim Durumu	Okula Gitmemiş	0	3	1	0	1	5
	İlkokul	8	10	12	4	6	40
	Ortaokul	6	6	7	14	0	33
	Lise	13	11	34	26	26	110
	Ön Lisans	3	0	4	5	1	13
	Lisans	7	5	27	18	11	68
	Lisansüstü	2	0	1	0	2	5
	Evli Değilim	17	7	32	30	30	116
Toplam		56	42	118	97	77	390

Tablo 70’te çalışma pozisyonumdan memnunum ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 97 kişi katılıyorum cevabı vermişken bunların 26’sının eşi lise mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 71.** Eşinizin eğitim durumu / Kadınlar çalışma yaşamına kariyer engeli olduğunu bilerek katılmışlardır.

		Kadınlar Çalışma Yaşamına Kariyer Engeli Olduğunu Bilerek Katılmışlardır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Eğitim Durumu	Okula Gitmemiş	2	0	3	0	0	5
	İlkokul	9	6	6	3	16	40
	Ortaokul	8	6	9	5	5	33
	Lise	23	26	23	14	24	110
	Ön Lisans	6	1	1	3	2	13
	Lisans	18	13	19	11	7	68
	Lisansüstü	1	0	0	0	4	5
Evli Değilim	38	20	23	15	20	116	
Toplam		105	72	84	51	78	390

Tablo 71’de kadınlar çalışma yaşamına kariyer engeli olduğunu bilerek katılmışlardır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 105 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 23’ünün eşi lise mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 72.** Eşinizin eğitim durumu / Ücret karşılığında çalışmak erkeğin işidir.

		Ücret Karşılığında Çalışmak Erkeğin İşidir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Eğitim Durumu	Okula Gitmemiş	0	1	1	0	3	5
	İlkokul	9	7	8	4	12	40
	Ortaokul	13	9	3	4	4	33
	Lise	45	30	14	9	12	110
	Ön Lisans	5	4	2	0	2	13
	Lisans	28	13	16	4	7	68
	Lisansüstü	5	0	0	0	0	5
Evli Değilim	49	23	16	16	12	116	
Toplam		154	87	60	37	52	390

Tablo 72’de ücret karşılığında çalışmak erkeğin işidir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 154 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 45’inin eşi lise mezunudur. Kadının ücretsiz aile işçisi olarak görünen yapısından uzaklaşıldığı sonucuna varmaktayız. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 73.** Eşinizin eğitim durumu / Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini arttırır.

		Kadının Erkek Çocuk Doğurması Onun Değerini Arttırır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorm	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Eğitim Durumu	Okula Gitmemiş	1	2	2	0	0	5
	İlkokul	8	7	7	5	13	40
	Ortaokul	11	6	6	6	4	33
	Lise	46	23	14	5	22	110
	Ön Lisans	5	3	0	0	5	13
	Lisans	23	13	13	8	11	68
	Lisansüstü	4	0	0	0	1	5
	Evli Değilim	56	17	20	5	18	116
Toplam		154	71	62	29	74	390

Tablo 73'te kadının erkek çocuk doğurması onun değerini arttırır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 154 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 46'sının eşi lise mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 74.** Eşinizin eğitim durumu / Toplum olarak çalışan kadına bakışımız kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir.

		Toplum Olarak Çalışan Kadına Bakışımız Kadın İstihdamını Olumsuz Etkilemektedir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorm	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Eğitim Durumu	Okula Gitmemiş	0	2	0	2	1	5
	İlkokul	4	7	8	8	13	40
	Ortaokul	9	2	12	7	3	33
	Lise	29	18	21	18	24	110
	Ön Lisans	1	4	3	0	5	13
	Lisans	13	13	20	6	16	68
	Lisansüstü	0	0	2	0	3	5
	Evli Değilim	18	10	32	27	29	116
Toplam		74	56	98	68	94	390

Tablo 74'te toplum olarak çalışan kadına bakışımız kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 94 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 24'ünün eşi lise mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.



**Tablo 75.** Eşinizin eğitim durumu / Eğitim, kadınların çalışma hayatında olmaları için en önemli unsurdur.

		Eğitim, Kadınların Çalışma Hayatında Olmaları İçin En Önemli Unsurdur.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Eğitim Durumu	Okula Gitmemiş	0	3	0	1	1	5
	İlkokul	1	2	8	7	22	40
	Ortaokul	1	5	7	9	11	33
	Lise	13	11	12	17	57	110
	Ön Lisans	0	0	0	3	10	13
	Lisans	7	8	7	13	33	68
	Lisansüstü	0	0	0	1	4	5
	Evli Değilim	10	3	15	33	55	116
Toplam		32	32	49	84	193	390

Tablo 75’te eğitim, kadınların çalışma hayatında olmaları için en önemli unsurdur ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 193 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 57’sinin eşi lise mezunudur. Eğitim seviyesinin yüksek olduğu Artvin ilinde ,çalışma hayatında da önemi ifade edilmiştir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 76.** Eşinizin eğitim durumu / Kadının çalışma hayatında başarılı olması için fiziğinin güzel olması gereklidir.

		Kadının Çalışma Hayatında Başarılı Olması İçin Fiziğinin Güzel Olması Gereklidir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Eğitim Durumu	Okula Gitmemiş	2	0	1	0	2	5
	İlkokul	9	8	12	3	8	40
	Ortaokul	14	2	10	4	3	33
	Lise	52	16	8	17	17	110
	Ön Lisans	8	1	1	3	0	13
	Lisans	30	12	8	12	6	68
	Lisansüstü	2	1	0	0	2	5
	Evli Değilim	53	23	16	10	14	116
Toplam		170	63	56	49	52	390

Tablo 76’da kadının çalışma hayatında başarılı olması için fiziğinin güzel olması gereklidir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 170 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 52’sinin eşi lise mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 77. Eşinizin eğitim durumu / Hayatımdan memnunum.**

		Hayatımdan Memnunum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Eğitim Durumu	Okula Gitmemiş	0	2	1	0	2	5
	İlkokul	6	11	7	12	4	40
	Ortaokul	1	5	12	7	8	33
	Lise	10	11	27	27	35	110
	Ön Lisans	0	0	3	8	2	13
	Lisans	3	7	18	16	24	68
	Lisansüstü	0	1	0	0	4	5
Evli Değilim	15	12	35	28	26	116	
Toplam		35	49	103	98	105	390

Tablo 77’de hayatımdan memnunum ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 105 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 35’inin eşi lise mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 78. Eşinizin eğitim durumu / Yakın zamanda işten çıkartılacağımı hissederek çalışıyorum.**

		Yakın Zamanda İşten Çıkartılacağımı Hissederek Çalışıyorum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Eğitim Durumu	Okula Gitmemiş	2	0	0	0	3	5
	İlkokul	10	11	5	11	3	40
	Ortaokul	8	9	7	7	2	33
	Lise	40	28	21	8	13	110
	Ön Lisans	2	5	3	1	2	13
	Lisans	23	14	13	9	9	68
	Lisansüstü	2	2	0	1	0	5
Evli Değilim	48	23	21	19	5	116	
Toplam		135	92	70	56	37	390

Tablo 78’de yakın zamanda işten çıkartılacağımı hissederek çalışıyorum ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 135 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 40’inin eşi lise mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 79.** Eşinizin eğitim durumu / Eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor.

		Eşim Ve Akrabalarım Çalışmamı İstemiyor.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Eğitim Durumu	Okula Gitmemiş	0	1	1	0	3	5
	İlkokul	9	11	9	6	5	40
	Ortaokul	10	8	5	4	6	33
	Lise	48	29	13	13	7	110
	Ön Lisans	5	2	4	2	0	13
	Lisans	22	16	15	12	3	68
	Lisansüstü	4	0	0	1	0	5
	Evli Değilim	53	21	25	12	5	116
Toplam		151	88	72	50	29	390

Tablo 79’da eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 151 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 48’inin eşi lise mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 80.** Eşinizin eğitim durumu / Çalışma hayatımda mobinge maruz kaldım.

		Çalışma Hayatımda Mobinge Maruz Kaldım.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Eğitim Durumu	Okula Gitmemiş	3	0	0	0	2	5
	İlkokul	11	9	8	9	3	40
	Ortaokul	9	9	7	5	3	33
	Lise	40	19	24	14	13	110
	Ön Lisans	4	4	0	5	0	13
	Lisans	16	18	10	17	7	68
	Lisansüstü	0	0	3	1	1	5
	Evli Değilim	49	20	24	13	10	116
Toplam		132	79	76	64	39	390

Tablo 80’de çalışma hayatımda mobinge maruz kaldım ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 132 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 40’inin eşi lise mezunudur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 81.** Meslek / Ücret konusunda kadınlar ve erkekler aynı imkanlara sahiptir.

		Ücret Konusunda Kadınlar Ve Erkekler Aynı İmkanlara Sahiptir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İşçi	23	17	23	18	8	89
	Memur	12	17	35	25	9	98
	Serbest Meslek	22	15	17	10	10	74
	Diğer	22	22	28	31	26	129
Toplam		79	71	103	84	53	390

Tablo 81’de ücret konusunda kadınlar ve erkekler aynı imkanlara sahipti ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 84 kişi katılıyorum cevabı vermişken bunların 25’i işçidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 82.** Meslek / Kadının doğurganlık özelliği nedeniyle iş başvurunda erkekler tercih edilmelidir.

		Kadının Doğurganlık Özelliği Nedeniyle İş Başvurunda Erkekler Tercih Edilmelidir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İşçi	27	17	6	14	25	89
	Memur	29	10	22	20	17	98
	Serbest Meslek	17	12	13	16	16	74
	Diğer	46	32	24	10	17	129
Toplam		119	71	65	60	75	390

Tablo 82’de kadının doğurganlık özelliği nedeniyle iş başvurunda erkekler tercih edilmelidir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 119 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 29’u memurdur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 83.** Meslek / İŖe girerken bayan olduğum için dezavantajlıyım.

		İŖe Giren Kadınların İçin Dezavantajlıyım.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İŖi	9	17	15	23	25	89
	Memur	17	15	29	22	15	98
	Serbest Meslek	13	10	23	13	15	74
	Diğer	23	36	36	14	20	129
Toplam		62	78	103	72	75	390

Tablo 83'te iŖe girerken bayan olduğum için dezavantajlıyım ifadesine iliŖkin olarak katılımcılardan 78 kiŖi katılmıyorum cevabı vermiŖken bunların 17'si iŖidir. AraŖtırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı iliŖki olduğu kabul edilmiŖtir.

**Tablo 84.** Meslek / Kadınlar duygusal oldukları için alıŖma yaŖamında yükselemezler ve yönetici olamazlar.

		Kadınlar Duygusal Oldukları İçin alıŖma YaŖamında Yükselemezler Ve Yönetici Olamazlar.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İŖi	41	14	5	7	22	89
	Memur	41	21	16	9	11	98
	Serbest Meslek	39	9	9	7	10	74
	Diğer	71	30	10	9	9	129
Toplam		192	74	40	32	52	390

Tablo 84'te kadınlar duygusal oldukları için alıŖma yaŖamında yükselemezler ve yönetici olamazlar ifadesine iliŖkin olarak katılımcılardan 192 kiŖi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermiŖken bunların 41'i memur ve 41'i iŖidir. AraŖtırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı iliŖki olduğu kabul edilmiŖtir.

**Tablo 85.** Meslek / Kadınlar hem işte hem de evde başarılı olabilirler.

		Kadınlar Hem İşte Hem De Evde Başarılı Olabilirler.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İşçi	10	3	5	11	60	89
	Memur	4	1	18	23	52	98
	Serbest Meslek	8	7	8	9	42	74
	Diğer	13	7	11	18	80	129
Toplam		35	18	42	61	234	390

Tablo 85'te hem işte hem de evde başarılı olabilirler ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 80 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 60'ı işçidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 86.** Meslek / Anne olunca kadın işten ayrılmalıdır.

		Anne Olunca Kadın İşten Ayrılmalıdır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İşçi	38	11	14	7	19	89
	Memur	38	18	24	9	9	98
	Serbest Meslek	30	12	12	10	10	74
	Diğer	54	35	21	6	13	129
Toplam		160	76	71	32	51	390

Tablo 86'da anne olunca kadın işten ayrılmalıdır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 160 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 38'i memur ve 38'i işçidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 87.** Meslek / Kadının temel görevi anneliktir.

		Kadının Temel Görevi Anneliktir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İşçi	21	10	12	17	29	89
	Memur	21	18	22	10	27	98
	Serbest Meslek	18	16	10	13	17	74
	Diğer	39	32	23	20	15	129
Toplam		99	76	67	60	88	390

Tablo 87’de kadının temel görevi anneliktir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 99 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 21’i memur ve 21’i işçidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 88.** Meslek / Çalıştığım iş yerinde daha çok erkek çalışanların sözleri değerlendirmeye alınır.

		Çalıştığım İş Yerinde Daha Çok Erkek Çalışanların Sözleri Değerlendirmeye Alınır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İşçi	34	15	13	12	15	89
	Memur	27	17	29	7	18	98
	Serbest Meslek	35	9	14	8	8	74
	Diğer	37	32	23	23	14	129
Toplam		133	73	79	50	55	390

Tablo 88’de Çalıştığım iş yerinde daha çok erkek çalışanların sözleri değerlendirmeye alınır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 133 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 34’ü işçidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 89.** Meslek / Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini arttırır.

		Kadının Erkek Çocuk Doğurması Onun Değerini Arttırır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İşçi	33	15	9	5	27	89
	Memur	31	15	20	11	21	98
	Serbest Meslek	33	11	12	6	12	74
	Diğer	57	30	21	7	14	129
Toplam		154	71	62	29	74	390

Tablo 89’da kadının erkek çocuk doğurması onun değerini arttırır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 154 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 33’ü işçidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 90.** Meslek / Çalıştığım yerde konuşmalarda cinsiyetçi ifadeler kullanılır.(kadın aklı vb.)

		Çalıştığım Yerde Konuşmalarda Cinsiyetçi İfadeler Kullanılır.(Kadın Aklı Vb.)					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İşçi	27	22	13	4	23	89
	Memur	25	15	24	15	19	98
	Serbest Meslek	20	16	12	11	15	74
	Diğer	43	32	33	12	9	129
Toplam		115	85	82	42	66	390

Tablo 89’da çalıştığım yerde konuşmalarda cinsiyetçi ifadeler kullanılır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 115 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 27’si işçidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.



**Tablo 91.** Meslek / Kadınların kendi aralarındaki birbirini çekememezlik çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

		Kadınların Kendi Aralarındaki Birbirini Çekememezlik Çalışma Hayatını Olumsuz Etkilemektedir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İşçi	15	12	15	11	36	89
	Memur	11	17	29	12	29	98
	Serbest Meslek	10	8	22	15	19	74
	Diğer	18	24	37	30	20	129
Toplam		54	61	103	68	104	390

Tablo 91’de kadınların kendi aralarındaki birbirini çekememezlik çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 104 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 36’sı işçidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 92.** Meslek / Kadınların çalışma hayatında var olmaları için erkek gibi davranışlar sergilemeleri gerekir.

		Kadınların Çalışma Hayatında Var Olmaları İçin Erkek Gibi Davranışlar Sergilemeleri Gerekir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İşçi	30	23	16	13	7	89
	Memur	34	19	27	9	9	98
	Serbest Meslek	34	14	6	11	9	74
	Diğer	66	35	17	8	3	129
Toplam		164	91	66	41	28	390

Tablo 92’de kadınların çalışma hayatında var olmaları için erkek gibi davranışlar sergilemeleri gerekir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 164 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 66’sı diğer meslektendir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 93.** Meslek / Hayatımdan memnunum.

		Hayatımdan Memnunum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İşçi	7	10	21	28	23	89
	Memur	4	6	31	23	34	98
	Serbest Meslek	7	12	19	12	24	74
	Diğer	17	21	32	35	24	129
Toplam		35	49	103	98	105	390

Tablo 93'te hayatımdan memnunum ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 105 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 34'ü memurdur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 94.** Meslek / Çalıştığım ortamda biri işten çıkarılacaksa genellikle bu kadınlar arasından seçilir.

		Çalıştığım Ortamda Biri İşten Çıkarılacaksa Genellikle Bu Kadınlar Arasından Seçilir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İşçi	23	18	15	21	12	89
	Memur	24	23	25	7	19	98
	Serbest Meslek	23	12	17	11	11	74
	Diğer	30	49	17	20	13	129
Toplam		100	102	74	59	55	390

Tablo 94'te çalıştığım ortamda biri işten çıkarılacaksa genellikle bu kadınlar arasından seçilir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 100 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 30'ü diğer mesleklerdendir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 95.** Meslek / Çalışma hayatımda mobinge maruz kaldım.

		Çalışma Hayatımda Mobinge Maruz Kaldım.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İşçi	33	18	15	11	12	89
	Memur	26	16	17	25	14	98
	Serbest Meslek	25	8	19	15	7	74
	Diğer	48	37	25	13	6	129
Toplam		132	79	76	64	39	390

Tablo 95'te çalışma hayatımda mobinge maruz kaldım ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 132 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 48'i diğer mesleklerdendir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 96.** Meslek / Evde yapılacak işler (çocuğun bakımı, temizlik, yemek vb.) kadının sorumluluğudur.

		Evde Yapılacak İşler (Çocuğun Bakımı, Temizlik, Yemek Vb.) Kadının Sorumluluğudur.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslek	İşçi	20	23	6	13	27	89
	Memur	30	18	21	13	16	98
	Serbest Meslek	18	10	15	20	11	74
	Diğer	37	42	24	18	8	129
Toplam		105	93	66	64	62	390

Tablo 96'da evde yapılacak işler (çocuğun bakımı, temizlik, yemek vb.) kadının sorumluluğudur ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 105 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 37'si diğer mesleklerdendir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 97.** Aylık gelir / Çalışma pozisyonumdan memnunum.

		Çalışma Pozisyonumdan Memnunum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Aylık Gelir	Asgari Ücretten Düşük	9	4	15	9	2	39
	Asgari Ücret	22	14	44	36	24	140
	2020 TL – 4000 TL	17	21	46	33	31	148
	4001 TL Ve Üzere	8	3	13	19	20	63
Toplam		56	42	118	97	77	390

Tablo 97’de çalışma pozisyonumdan memnunum ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 97 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 31’inin geliri 2020 TL ile 4000 TL arasındadır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 98.** Eşiniz çalışıyor / Çalıştığım kurumda erkek çalışan sayısı kadın çalışandan fazladır.

		Çalıştığım Kurumda Erkek Çalışan Sayısı Kadın Çalışandan Fazladır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşiniz Çalışıyor	Evet	32	41	62	42	60	237
	Hayır	8	10	9	4	6	37
	Evli Değilim	20	22	21	34	19	116
Toplam		60	73	92	80	85	390

Tablo 98’de çalıştığım kurumda erkek çalışan sayısı kadın çalışandan fazladır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 85 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 60’ının eşi çalışmaktadır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 99.** Eşiniz çalışıyor / Bayanlar üst yönetici olamaz.

		Bayanlar Üst Yönetici Olamaz.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşiniz Çalışıyor	Evet	119	57	21	17	23	237
	Hayır	19	1	6	5	6	37
	Evli Değilim	73	20	13	6	4	116
Toplam		211	78	40	28	33	390

Tablo 99’da bayanlar üst yönetici olamaz ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 211 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 119’ünün eşi çalışmaktadır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 100.** Eşiniz çalışıyor / Çalıştığım iş cinsiyetime uygundur.

		Çalıştığım İş Cinsiyetime Uygundur.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşiniz Çalışıyor	Evet	18	19	52	77	71	237
	Hayır	8	3	6	7	13	37
	Evli Değilim	6	11	17	41	41	116
Toplam		32	33	75	125	125	390

Tablo 100’de çalıştığım iş cinsiyetime uygundur ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 125 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 71’inin eşi çalışmaktadır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 101.** Eşiniz çalışıyor / Çalışmaya devam etmek için neredeyse bana verilen tüm görevleri kabul etmek zorunda kaldım.

		Çalışmaya Devam Etmek İçin Neredeyse Bana Verilen Tüm Görevleri Kabul Etmek Zorunda Kaldım.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşiniz Çalışıyor	Evet	46	48	58	42	43	237
	Hayır	9	7	9	5	7	37
	Evli Değilim	36	13	42	17	8	116
Toplam		91	68	109	64	58	390

Tablo 101’de çalışmaya devam etmek için neredeyse bana verilen tüm görevleri kabul etmek zorunda kaldım ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 91 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 46’sının eşi çalışmaktadır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 102.** Eşinizin mesleği / Çalışma pozisyonumdan memnunum.

		Çalışma Pozisyonumdan Memnunum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Mesleği	İşçi	9	15	19	15	5	63
	Memur	11	5	23	18	19	76
	Serbest Meslek	10	9	21	23	14	77
	Diğer	9	6	23	11	9	58
	Evli Değilim	17	7	32	30	30	116
Toplam		56	42	118	97	77	390

Tablo 102’de çalışma pozisyonumdan memnunum ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 97 kişi katılıyorum cevabı vermişken bunların 23’ünün eşi serbest meslek sahibidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 103.** Eşinizin mesleği / Çalıştığım yerde cinsiyete dayalı sebeplerle kadın çalışanlar tercih edilmez.

		Çalıştığım Yerde Cinsiyete Dayalı Sebeplerle Kadın Çalışanlar Tercih Edilmez.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Mesleği	İşçi	15	18	14	6	10	63
	Memur	21	24	16	6	9	76
	Serbest Meslek	32	13	17	11	4	77
	Diğer	14	25	7	9	3	58
	Evli Değilim	44	28	28	9	7	116
Toplam		126	108	82	41	33	390

Tablo 103’te çalıştığım yerde cinsiyete dayalı sebeplerle kadın çalışanlar tercih edilmez ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 126 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 32’sinin eşi serbest meslek sahibidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 104.** Eşinizin mesleği / Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini arttırır.

		Kadının Erkek Çocuk Doğurması Onun Değerini Arttırır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Mesleği	İşçi	14	15	8	9	17	63
	Memur	26	13	14	6	17	76
	Serbest Meslek	36	10	9	3	19	77
	Diğer	22	16	11	6	3	58
	Evli Değilim	56	17	20	5	18	116
Toplam		154	71	62	29	74	390

Tablo 104'te kadının erkek çocuk doğurması onun değerini arttırır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 154 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 36'sının eşi serbest meslek sahibidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 105.** Eşinizin mesleği / Çalıştığım yerde konuşmalarda cinsiyetçi ifadeler kullanılır.(kadın aklı vb.)

		Çalıştığım Yerde Konuşmalarda Cinsiyetçi İfadeler Kullanılır.(Kadın Aklı Vb.)					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Mesleği	İşçi	12	18	13	7	13	63
	Memur	16	14	15	13	18	76
	Serbest Meslek	34	13	9	5	16	77
	Diğer	14	19	15	8	2	58
	Evli Değilim	39	21	30	9	17	116
Toplam		115	85	82	42	66	390

Tablo 105'te Çalıştığım yerde konuşmalarda cinsiyetçi ifadeler kullanılır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 115 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 34'ünün eşi serbest meslek sahibidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 106.** Eşinizin mesleği / Anne olan çalışana yönelik yasal düzenlemeler yetersizdir.

		Anne Olan Çalışana Yönelik Yasal Düzenlemeler Yetersizdir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Mesleği	İşçi	5	8	14	16	20	63
	Memur	8	12	14	16	26	76
	Serbest Meslek	9	7	21	12	28	77
	Diğer	10	4	14	22	8	58
	Evli Değilim	14	14	39	21	28	116
Toplam		46	45	102	87	110	390

Tablo 106’da anne olan çalışana yönelik yasal düzenlemeler yetersizdir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 110 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 28’inin eşi serbest meslek sahibidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 107.** Eşinizin mesleği / Kadınların çalışma hayatında var olmaları için erkek gibi davranışlar sergilemeleri gerekir.

		Kadınların Çalışma Hayatında Var Olmaları İçin Erkek Gibi Davranışlar Sergilemeleri Gerekir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum m	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Mesleği	İşçi	16	20	10	12	5	63
	Memur	28	14	21	6	7	76
	Serbest Meslek	38	16	7	10	6	77
	Diğer	26	16	6	5	5	58
	Evli Değilim	56	25	22	8	5	116
Toplam		164	91	66	41	28	390

Tablo 107’de kadınların çalışma hayatında var olmaları için erkek gibi davranışlar sergilemeleri gerekir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 164 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 38’inin eşi serbest meslek sahibidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.



**Tablo 108.** Eşinizin mesleği / Çalıştığım ortamda cinsiyetimden dolayı kalıp yargıların olduğunu görebiliyorum.

		Çalıştığım Ortamda Cinsiyetimden Dolayı Kalıp Yargıların Olduğunu Görebiliyorum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Mesleği	İşçi	12	16	15	7	13	63
	Memur	19	14	16	11	16	76
	Serbest Meslek	34	13	10	7	13	77
	Diğer	11	14	16	11	6	58
	Evli Değilim	43	25	22	13	13	116
Toplam		119	82	79	49	61	390

Tablo 108’de çalıştığım ortamda cinsiyetimden dolayı kalıp yargıların olduğunu görebiliyorum ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 119 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 34’ünün eşi serbest meslek sahibidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 109.** Eşinizin mesleği / Çalışmaya devam etmek için neredeyse bana verilen tüm görevleri kabul etmek zorunda kaldım.

		Çalışmaya Devam Etmek İçin Neredeyse Bana Verilen Tüm Görevleri Kabul Etmek Zorunda Kaldım.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Mesleği	İşçi	15	9	14	13	12	63
	Memur	12	18	20	8	18	76
	Serbest Meslek	18	14	12	20	13	77
	Diğer	10	14	21	6	7	58
	Evli Değilim	36	13	42	17	8	116
Toplam		91	68	109	64	58	390

Tablo 109’da Çalışmaya devam etmek için neredeyse bana verilen tüm görevleri kabul etmek zorunda kaldım ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 91 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 18’inin eşi serbest meslek sahibidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 110.** Eşinizin mesleği / Yakın zamanda işten çıkartılacağımı hissederek çalışıyorum.

		Yakın Zamanda İşten Çıkartılacağımı Hissederek Çalışıyorum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Mesleği	İşçi	15	20	7	14	7	63
	Memur	23	12	21	8	12	76
	Serbest Meslek	33	17	8	10	9	77
	Diğer	16	20	13	5	4	58
	Evli Değilim	48	23	21	19	5	116
Toplam		135	92	70	56	37	390

Tablo 110’da yakın zamanda işten çıkartılacağımı hissederek çalışıyorum ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 135 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 33’ünün eşi serbest meslek sahibidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 111.** Eşinizin mesleği / Çalışma hayatımda mobinge maruz kaldım.

		Çalışma Hayatımda Mobinge Maruz Kaldım.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Mesleği	İşçi	20	12	11	13	7	63
	Memur	17	15	14	19	11	76
	Serbest Meslek	32	12	14	11	8	77
	Diğer	14	20	13	8	3	58
	Evli Değilim	49	20	24	13	10	116
Toplam		132	79	76	64	39	390

Tablo 111’de çalışma hayatımda mobinge maruz kaldım ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 132 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 31’sinin eşi serbest meslek sahibidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 112.** Eşinizin mesleği / Kadınlar parasal konularda ayrımcılığa tabidirler. (prim vb.)

		Kadınlar Parasal Konularda Ayrımcılığa Tabidirler.(Prim Vb.)					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Mesleği	İşçi	13	20	4	14	12	63
	Memur	19	16	14	12	15	76
	Serbest Meslek	23	21	5	11	17	77
	Diğer	16	13	21	6	2	58
	Evli Değilim	42	26	22	10	16	116
Toplam		113	96	66	53	62	390

Tablo 112’de Kadınlar parasal konularda ayrımcılığa tabidirler ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 113 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 23’ünün eşi serbest meslek sahibidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 113.** Eşinizin mesleği / Eşimden daha fazla para kazandığım için ilişkimiz sık sık bozuluyor.

		Eşimden Daha Fazla Para Kazandığım İçin İlişkimiz Sık Sık Bozuluyor.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Mesleği	İşçi	19	15	7	8	14	63
	Memur	29	18	13	10	6	76
	Serbest Meslek	32	22	12	7	4	77
	Diğer	19	20	8	10	1	58
	Evli Değilim	48	20	30	13	5	116
Toplam		147	95	70	48	30	390

Tablo 113’te eşimden daha fazla para kazandığım için ilişkimiz sık sık bozuluyor ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 147 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 32’sinin eşi serbest meslek sahibidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 114.** Eşinizin mesleği / Evde yapılacak işler (çocuğun bakımı, temizlik, yemek vb.) kadının sorumluluğudur.

		Evde Yapılacak İşler (Çocuğun Bakımı, Temizlik, Yemek Vb.) Kadının Sorumluluğudur.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eşinizin Mesleği	İşçi	11	19	2	15	16	63
	Memur	20	20	17	8	11	76
	Serbest Meslek	22	15	11	12	17	77
	Diğer	13	16	13	12	4	58
	Evli Değilim	39	23	23	17	14	116
Toplam		105	93	66	64	62	390

Tablo 114'te evde yapılacak işler (çocuğun bakımı, temizlik, yemek vb.) kadının sorumluluğudur ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 105 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 22'sinin eşi serbest meslek sahibidir. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 115.** Eşinizin mesleği / Eşim izin vermezse çalışmam.

		Eşim İzin Vermezse Çalışmam.				Toplam	
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Eşinizin Mesleği	İşçi	19	11	14	7	12	63
	Memur	33	18	12	6	7	76
	Serbest Meslek	26	12	10	15	14	77
	Diğer	28	14	5	7	4	58
	Evli Değilim	64	15	17	11	9	116
Toplam		170	70	58	46	46	390

Tablo 115'te eşim izin vermezse çalışmam ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 170 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 33'ünün

eşi memurdur. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 116.** Haneye giren toplam gelir / Çalıştığım kurumda erkek çalışan sayısı kadın çalışandan fazladır.

		Çalıştığım Kurumda Erkek Çalışan Sayısı Kadın Çalışandan Fazladır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Haneye Giren Toplam Gelir	Asgari Ücretten Biraz Fazla - 4000 TL	26	37	43	26	36	168
	4001 - 5000 TL Arası	13	21	31	23	23	111
	5001 – 6000 TL Arası	8	4	11	15	6	44
	6001 – 7000 TL Arası	9	5	5	14	13	46
	7001 TL Ve Üzere	4	6	2	2	7	21
Toplam		60	73	92	80	85	390

Tablo 116’da çalıştığım kurumda erkek çalışan sayısı kadın çalışandan fazladır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 85 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 36’sının haneye giren toplam geliri asgari ücretten biraz fazladır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 117.** Haneye giren toplam gelir / Ücret konusunda kadınlar ve erkekler aynı imkanlara sahiptir.

		Ücret Konusunda Kadınlar Ve Erkekler Aynı İmkanlara Sahiptir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Haneye Giren Toplam Gelir	Asgari Ücretten Biraz Fazla - 4000 TL	45	23	43	32	25	168
	4001 - 5000 TL Arası	19	26	34	19	13	111
	5001 – 6000 TL Arası	6	9	16	10	3	44
	6001 – 7000 TL Arası	6	8	8	18	6	46
	7001 TL Ve Üzere	3	5	2	5	6	21
Toplam		79	71	103	84	53	390

Tablo 117’de ücret konusunda kadınlar ve erkekler aynı imkanlara sahiptir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 79 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 45’inin haneye giren toplam geliri asgari ücretten biraz fazladır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 118.** Haneye giren toplam gelir / Kadınlar duygusal oldukları için çalışma yaşamında yükselmezler ve yönetici olamazlar.

		Kadınlar Duygusal Oldukları İçin Çalışma Yaşamında Yükselmezler Ve Yönetici Olamazlar.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Haneye Giren Toplam Gelir	Asgari Ücretten Biraz Fazla - 4000 TL	87	22	24	16	19	168
	4001 - 5000 TL Arası	46	28	5	6	26	111
	5001 – 6000 TL Arası	21	8	6	6	3	44
	6001 – 7000 TL Arası	27	8	5	3	3	46
	7001 TL Ve Üzere	11	8	0	1	1	21
Toplam		192	74	40	32	52	390

Tablo 118’de kadınlar duygusal oldukları için çalışma yaşamında yükselmezler ve yönetici olamazlar ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 192 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 87’sinin haneye giren toplam geliri asgari ücretten biraz fazladır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 119.** Haneye giren toplam gelir / Çalışma ortamlarının hepsinde cinsiyet ayrımcılığı vardır.

		Çalışma Ortamlarının Hepsinde Cinsiyet Ayrımcılığı Vardır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Haneye Giren Toplam Gelir	Asgari Ücretten Biraz Fazla - 4000 TL	42	29	42	28	27	168
	4001 - 5000 TL Arası	19	20	28	12	32	111
	5001 – 6000 TL Arası	7	7	15	10	5	44
	6001 – 7000 TL Arası	8	8	13	13	4	46
	7001 TL Ve Üzere	6	4	8	1	2	21
Toplam		82	68	106	64	70	390

Tablo 119’da çalışma ortamlarının hepsinde cinsiyet ayrımcılığı vardır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 82 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 42’sinin haneye giren toplam geliri asgari ücretten biraz fazladır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 120.** Haneye giren toplam gelir / Aile de kararları eşler beraber almaktadır.

		Aile De Kararları Eşler Beraber Almalıdır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Haneye Giren Toplam Gelir	Asgari Ücretten Biraz Fazla - 4000 TL	14	12	22	22	98	168
	4001 - 5000 TL Arası	1	7	18	24	61	111
	5001 – 6000 TL Arası	6	2	5	8	23	44
	6001 – 7000 TL Arası	2	0	3	11	30	46
	7001 TL Ve Üzere	4	1	2	1	13	21
Toplam		27	22	50	66	225	390

Tablo 120’de aile de kararları eşler beraber almalıdır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 225 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 98’sinin haneye giren toplam geliri asgari ücretten biraz fazladır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 121.** Haneye giren toplam gelir / Sorumluluklarım çakıştığı için bir işte uzun süre çalışmıyorum.

		Sorumluluklarım Çakıştığı İçin Bir İşte Uzun Süre Çalışmıyorum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Haneye Giren Toplam Gelir	Asgari Ücretten Biraz Fazla - 4000 TL	46	41	40	29	12	168
	4001 - 5000 TL Arası	21	24	41	11	14	111
	5001 – 6000 TL Arası	17	12	9	5	1	44
	6001 – 7000 TL Arası	22	11	8	4	1	46
	7001 TL Ve Üzere	7	5	4	4	1	21
Toplam		113	93	102	53	29	390

Tablo 121’de sorumluluklarım çakıştığı için bir işte uzun süre çalışmıyorum ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 113 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 46’sının haneye giren toplam geliri asgari ücretten biraz fazladır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı olduğu kabul edilmiştir.



**Tablo 122.** Haneye giren toplam gelir / Eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor.

		Eşim Ve Akrabalarım Çalışmamı İstemiyor.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Haneye Giren Toplam Gelir	Asgari Ücretten Biraz Fazla - 4000 TL	62	50	28	14	14	168
	4001 - 5000 TL Arası	36	17	28	21	9	111
	5001 – 6000 TL Arası	18	9	6	11	0	44
	6001 – 7000 TL Arası	25	7	6	4	4	46
	7001 TL Ve Üzere	10	5	4	0	2	21
Toplam		151	88	72	50	29	390

Tablo 122’de eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 151 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 62’sinin haneye giren toplam geliri asgari ücretten biraz fazladır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 123.** Haneye giren toplam gelir / Çalıştığım kurumda erkek çalışan sayısı kadın çalışandan fazladır.

		Çalıştığım Kurumda Erkek Çalışan Sayısı Kadın Çalışandan Fazladır.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Haneye Giren Toplam Gelir	Asgari Ücretten Biraz Fazla - 4000 TL	26	37	43	26	36	168
	4001 - 5000 TL Arası	13	21	31	23	23	111
	5001 – 6000 TL Arası	8	4	11	15	6	44
	6001 – 7000 TL Arası	9	5	5	14	13	46
	7001 TL Ve Üzere	4	6	2	2	7	21
Toplam		60	73	92	80	85	390

Tablo 123'te çalıştığım kurumda erkek çalışan sayısı kadın çalışandan fazladır ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 85 kişi kesinlikle katılıyorum cevabı vermişken bunların 36'sının haneye giren toplam geliri asgari ücretten biraz fazladır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 124.** Haneye giren toplam gelir / Ücret konusunda kadınlar ve erkekler aynı imkanlara sahiptir.

		Ücret Konusunda Kadınlar Ve Erkekler Aynı İmkanlara Sahiptir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Haneye Giren Toplam Gelir	Asgari Ücretten Biraz Fazla - 4000 TL	45	23	43	32	25	168
	4001 - 5000 TL Arası	19	26	34	19	13	111
	5001 – 6000 TL Arası	6	9	16	10	3	44
	6001 – 7000 TL Arası	6	8	8	18	6	46
	7001 TL Ve Üzere	3	5	2	5	6	21
Toplam		79	71	103	84	53	390

Tablo 124'te ücret konusunda kadınlar ve erkekler aynı imkanlara sahiptir ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 79 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 45'inin haneye giren toplam geliri asgari ücretten biraz fazladır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 125.** Haneye giren toplam gelir / Sorumluluklarım çakıştığı için bir işte uzun süre çalışamıyorum.

		Sorumluluklarım Çakıştığı İçin Bir İşte Uzun Süre Çalışamıyorum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Haneye Giren Toplam Gelir	Asgari Ücretten Biraz Fazla - 4000 TL	46	41	40	29	12	168
	4001 - 5000 TL Arası	21	24	41	11	14	111
	5001 – 6000 TL Arası	17	12	9	5	1	44
	6001 – 7000 TL Arası	22	11	8	4	1	46
	7001 TL Ve Üzere	7	5	4	4	1	21
Toplam		113	93	102	53	29	390

Tablo 125’te sorumluluklarım çakıştığı için bir işte uzun süre çalışamıyorum ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 113 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 46’sının haneye giren toplam geliri asgari ücretten biraz fazladır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 126.** Haneye giren toplam gelir / Eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor.

		Eşim Ve Akrabalarım alışmamı İstemiyor.					Topla m
		Kesinlikle Katılmıyo rum	Katılmıyo rum	Kararsız ım	Katılıyor um	Kesinlikle Katılıyor m	
Haneye Giren Toplam Gelir	Asgari cretten Biraz Fazla - 4000 TL	62	50	28	14	14	168
	4001 - 5000 TL Arası	36	17	28	21	9	111
	5001 – 6000 TL Arası	18	9	6	11	0	44
	6001 – 7000 TL Arası	25	7	6	4	4	46
	7001 TL Ve zere	10	5	4	0	2	21
Toplam		151	88	72	50	29	390

Tablo 126’da eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor ifadesine ilişkin olarak katılımcılardan 151 kişi kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişken bunların 42’sinin haneye giren toplam geliri asgari ücretten biraz fazladır. Araştırma hipotezimizin ( $p < 0,05$ ) altında çıkararak anlamlı ilişki olduğu kabul edilmiştir.



## SONUÇ

Çalışma hayatında kadınların yer alması sosyal, kültürel, ekonomik bir çok faktörden etkileniyorken cinsiyet bunun bir başka boyutudur. Bu çalışmamızda cinsiyet daha doğrusu toplumsal cinsiyet algısı incelenmiş çalışma hayatında bu durum nasıl sorunlara sebep olmaktadır araştırılmıştır.

İnsanın sahip olduğu biyolojik, fizyolojik ve genetik özellikler cinsiyeti ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet ise, toplumun kadına ve erkeğe yüklediği rolleri cinsiyetle bağdaştırıp kalıplaştırmasıdır. Bu kalıp roller kadının ve erkeğin nasıl davranması gerektiğini, nasıl olması gerektiğini ve sorumluluklarını ifade eder. Her toplumun kültürü, değerleri, inançları farklı olduğu için toplumsal cinsiyet rolleri de farklılık arz etmektedir. Bu çalışmada, söz konusu bu rollerin Artvin’de algılanış biçimi ve Artvin ilinde çalışan kadınlar üzerindeki etkisi araştırılmaya çalışılmıştır.

Toplumsal cinsiyet rolleri sosyal hayatta kadına ve erkeğe belirli davranış kalıpları yüklediği gibi çalışma hayatında da kadına ve erkeğe atfedilen cinsiyet rollerine uygun davranılması beklenmiştir. Bu durum kadın işi, erkek işi kavramlarını ortaya çıkartmıştır. Kadınlar için cinsiyetlerine ve yapılarına uygun olarak meslekler, erkekler için cinsiyetlerine ve yapılarına uygun meslekler oluşturulmuştur. Bu da cinsiyete dayalı ayrımcılığın çalışma hayatına girmesine neden olmuştur.

Tarihsel süreçte farklı dönemlerde kadınlar çalışma hayatında yer almışlardır. Bunların içerisinde çalışma hayatında cinsiyet kaynaklı yaşanan sorunlar çalışmamızın odak noktasını oluşturmuştur. Belirli meslek gruplarında yoğunlaşma, iş bulma ve terfi almada karşılaşılan ayrımcılık, sosyal haklardan yararlanmada ayrımcılık, ücret farklılıkları bu sorunların bir kısmını oluşturmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde toplumsal cinsiyet algısı ve bu ağıya ilişkin kuramlar literatür ışığında araştırılmıştır. Toplumsal cinsiyet rollerini toplumdaki hangi kesimlerin etkilediğine yer verilmiştir.

İkinci bölümde kadının çalışma yaşamına girişi tarihsel gelişimi kronolojik olarak ele alınmıştır. Türkiye’de kadın istihdamının yapısı ve karşılaştığı sorunlara tek tek yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde alan araştırması yapılmıştır. Çalışma bölgesi olarak Artvin ili seçilmiştir.66 sorudan oluşan anket 390 kişiye uygulanmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar şu şekildedir;

Katılımcıların eğitim düzeyi yüksektir. Kadınların eğitilmiş olmasından dolayı çocuklarının da eğitimine önem vermişlerdir. Eğitim düzeyi arttıkça toplumsal cinsiyet algısına ilişkin verilen cevapların yönü değişmiştir. Eğitilmiş kadınlar iş hayatında eşit ve modern olunması gerektiğiyle ilgili görüş bildirmişlerdir.

Toplumdaki kadının temel görevi anneliktir ve kadın çocuk sahibi olana kadar çalışmalıdır algıları, Artvin ilinde çalışan kadınlar tarafından kabul görmemiştir. Kadınların çalışma hayatında her zaman aktif rol almaları gerektiği, sorumlulukların paylaşılması gerektiği bunun hem iktisadi hem de toplumsal kalkınma için önemli olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak katılımcılarımız, kadın istihdamını artırıcı ve kadına yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik yasal düzenlemelerin yetersiz olduğuna ilişkin görüş bildirmişlerdir.

Araştırmanın diğer bir sonucu olarak kadın mesleği ve erkek mesleği algısının Artvin ilinde varlığını sürdürmediği görülmektedir. Cinsiyet meslek seçiminde belirleyici değildir.

Çalışmamızda Artvin'in üst sosyoekonomik şartlara sahip bir il olduğu görülmüştür. Bu durum eğitimde fırsat eşitliğinin yaratıldığını ve çalışma hayatında kadın ve erkeğe eşit davranıldığının tespit edilmesini sağlamıştır.

Bu sonuçlar bağlamında Artvin ilinde toplumsal cinsiyet algısının görülmediği açıkça ortaya konulmuştur. Bu çalışmanın daha da ileriye götürülebilmesi için farklı bölgelerde de yapılması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Acar Fatma ve Varoğlu Demet (1999). *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Eğitim Sektörü Örneği*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Aralık.
- Ağlı, Esra (2015). Cumhuriyet'ten Günümüze Türk Kadınının Eğitim, Sosyal ve Siyasal Hayata Katılımları Üzerine Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akın Ayşe ve Demirel Simge (2003). Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri, Cumhuriyet Üniversitesi, *Tip Fakültesi Dergisi*, 25, 4-Ek, 83-88.
- Aksu Ali, Çek Fatma ve Şenol Bahar (2013). Kadınların Müdür Olmalarının Önündeki Cam Tavan ve Cam Tavani Aşma Stratejileri'ne İlişkin İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görüşleri.
- Aktaş, Gül (2013). "Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak", *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 30, Sayı:1, s.53-72.
- Akyıldız, Hüseyin (2010). *Çalışma Ekonomisi*, Ankara: Alter.
- Alıcı, Gizem (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Pozisyonun Kadın İstihdamı ve Yaşanılan Sorunları İçeren Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altan, Ömer Zühtü (2003). *Sosyal Politika*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Yayın No: 1477.
- Arat, Necla (1998). *Kadın Sorunu*, Say Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 1998.
- Arlı, Erdal (2013). Deniz Turizm Sektöründe Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsiyet Önyargısı: Karamürsel Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/3, s. 283-302.
- Arslan, Mustafa (2012). "İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi", *Birey ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 3, s.99-113.
- Avrupa Komisyon Raporu (2015)  
[https://www.ab.gov.tr/files/000files/2015/11/2015\\_turkiye\\_raporu.pdf](https://www.ab.gov.tr/files/000files/2015/11/2015_turkiye_raporu.pdf) Erişim Tarihi: 03.03.2019

- Aydın, Mehmet Olcay (1999). *Yasal Açıdan Kadın İşgücü, Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II*, Tisk Yayınları, Ankara,1999.
- Aytaç Serpil, Sevüktekin Mustafa, Işığışok Özlem, Bayram Nuran, Yıldız Server ve Eryiğit Yasin (2002). “Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği”, Tisk Yayını.
- Aytaç, Serpil (2002). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*, Ezgi Kitapevi Yayınları, Yayın No: 11, Bursa.
- Bandura, Albert (1997). Social learning theory. Englewood Cliffs: Printice- Hall, inc 1977: 18.
- BAŞBAKANLIK, K. (2010). Toplumsal cinsiyet eşitliği ulusal eylem planı 2008-2013. *Başbakanlık KSGM Yayınları, Ankara.*
- Bekata Mardin Nur ve Torun Mutafa. “Sağlık Sektöründe Kadın”, *T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları*, Ankara,2000.
- Bektaş, Aysun (2015). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri ve Kadınların İşgücüne Katılımı Üzerine Bir Alan Çalışması. Ege Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Biçerli, Kemal (2007). *Çalışma Ekonomisi* (Göz. geç. 4. baskı). Beta Yayınları, İstanbul, 2007.
- Bilican Gökkaya, Veda (2011). Türkiye’de Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2), 101- 112.
- Bolcan, Aybike Elif (2006). “Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Butler, Jimmy (2016). Cinsiyet Belası. 5. Baskı, İstanbul, Metis Yayınları. 52-53.
- CEDAW Sözleşmesi <http://www.kadinininsanhaklari.org/savunuculuk/uluslararasi-sozlesmeler-ve-mekanizmalar/cedaw/> Erişim Tarihi: 03.03.2019
- Çağlar, Naci (2014). Yazılı basında toplumsal cinsiyet temsilleri. Kuruoğlu H, Aydın B. Editörler, *Toplumsal Cinsiyet ve Medya*, 1. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık. 68-71.
- Çakınberk, Arzu Karaca (2011). *İş’te Kadın Olmak*, Nobel Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara



- Çakmak, Radiye (2001). ‘‘Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İşgücü İstihdamı’’, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Çetinkaya, Emre (2010). Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 58, 45-57.
- Çitçi, Oya (1974). ‘‘Kadın ve Çalışma’’. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:7, Sayı:11,1974, s.s.45
- Çullu, Serkan (2009). Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2009, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Dedeoğlu, Saniye (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 41-54.
- Demirbilek, Sevda (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Finans Politik Ekonomik Yorumlar, 44(511):13-14.
- Demirel, Gökhan (2016). Toplumsal Cinsiyet Mağduriyetinde Erkek, *International Scientific Researches Congress Humanity an Social Sciences*, 254-264.
- Demirgöz, Bal Meltem (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi, 1(1):15-28.
- Doğramacı, Emel (1997). *Türkiye’de Kadının Dünü Ve Bugünü*, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.
- Dönmez, Ali (2009). Yakın İlişkiler Psikolojisi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Dökmen, Zehra Yaşın (2017). Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar. 8. Baskı, İstanbul Remzi Kitabevi. 20-40.
- Duffy Jim, Warren Kelly ve Walsh Margaret (2011). Classroom interactions: gender of teacher,gender Ofstudent and classroom subject *Sex Roles* 2001:45:579-593.
- Durmaz, Şerife (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.

- Ecevit, Yıldız (2011). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi. 1. Baskı, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Web- Ofset. 3-5.
- Ecevit, Yıldız (2011). Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, İçinde:75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, *Türkiye İşBankası, İMKB,Tarih Vakfı Yayını*, 1998, s.267
- Ekin, Nusret (1995). Kayıt dışı Ekonomi Enformel İstihdam. İstanbul: İTİ Yayınları, 1995. Yayın No 1995-17, s.55
- Erdem Ziya ve Şahin Levent (2008). “Ev hizmetlerinde yabancı işgücü.” *Kamu-İş Dergisi*, 10 (2), 2008, s.s.43–78.
- Ereş, Figen (2006). Türkiye’de kadının statüsü ve yansımaları. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(5), 40-52.
- Erzurum, Fatma (2014). Televizyonda toplumsal cinsiyet temsilleri. Kuruoğlu H, Aydın B. Editörler, *Toplumsal Cinsiyet ve Medya*, 1. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık. 2014:97-105.
- Esen Yasemin ve Bağlı Mustafa. (2002). İlköğretim ders kitaplarındaki kadın ve erkek resimlerine ilişkin bir inceleme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 3(1-2): 143-145.
- Gerni, Mine (2001). “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 56, Sayı: 3, s.19-46.
- Gülçubuk Berna ve Yasan Zeliha (2010). *İşsizlik Yoksulluk Ve Göç Kısılacında Kırsal Alanda Kadın Emeği, 21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar/Değişim Ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını Cilt III, S. 90-97, İzmir.*
- Güldiken, Nevzat (2014). Çalışma Sosyolojisi, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara
- Gürkan, Ünal (1976). “Kadın Emeğinin Değeri ve Evli Kadınların Çalışmasının Kocasının İznine Bağlı Olmasının Yarattığı Sosyal ve Hukuki Sorunlar”, *Hacettepe Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1-2.
- Işığıcok, Özlem (2011). “Ücretlendirmede Ayrımcılık: Ücret Yönetiminde Adaletin Sağlanması”, *Türk İş Yaşamında Ayrımcılık*, 1. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara, s.409-431.

- İçin, Neslihan (2012). “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği”, *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Yalova.
- İçli, Gönül (2018). Küresel Kapitalizm ve Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları.
- Karpat, Çiğdem (2015). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 10, s. 249-280.
- Karşlıoğlu Yeni, Güldane (2013). *Mobbing İş Yerinde Psikolojik Taciz*, Turk Metal Yayınları, Ankara.
- Kocacık Faruk ve Gökkaya Bilican Veda (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, s. 196.
- Kocalar Hale (2013). Kadınların Sendikalaşmaya Bakış Açısı: Denizli İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Denizli.
- Koestner, Richard ve Aube John (1995). A Multifactorial Approach to the Study of Gender Characteristic . *Journal of Personality* , 63 (3), 681-710.
- Kurnaz, Şefika (1991). *Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını: (1839-1923)*, T.C. Başbakanlık Aile Araştırması Kurumu Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- Kurşun, Ömer (2006). “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi ve Cinsiyet Temelli Ayrımcılık”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir, 2006.
- Lordoğlu, Kuvvet ve Özkaplan Nurcan (2007). “Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi”. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Memiş Emel ve Özay Özge (2011). “Eviçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalar İlişkin Bir Değerlendirme,” Birkaç Arpa Boyu: 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar, Serpil Sancar (Ed.), Koç Üniversitesi Yayınları: İstanbul, s. 249-280.
- Mızrahi Rahim ve Aracı Hakan (2010). *Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.

- Mustafayeva, Lale ve Serkan Bayraktaroğlu (2014), “İş-Aile Catışmaları Ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye Ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması”, *Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi*, Cilt: 2, S: 1, S.127-145.
- Onay Özkaya, Meltem (2009). “Kariyer Planlamasının İş Hayatındaki Önemi”, The Importance of Career Planning in Business Life”, KalDer- 9th.National Quality Congress, İstanbul, 2000.
- Önder, Nurcan (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), Ss. 35-61.
- Örücü Edip, Kılıç Recep ve Kılıç Taşkın (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.
- Özbudun Sibel ve Demirer Temel (2000). *Kadın Yazıları*, Ütopya Yayınları, Ankara, 2000.
- Özer Mustafa ve Biçerli Kemal (2003-2004). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, s.55-86.
- Özkan Gül ve Bülent Orhan (2010). “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyiciliğine Yönelik Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 24, s.91-103.
- Öztan, Ece (2004). “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 59, No:1, 2004, s.s.208.
- Palaz, Serap (2003). “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri.” *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9),2003, ss. 87–109
- Saraç Simgе (2013). Toplumsal cinsiyet ve kadın. Gültekin L, Güneş G, Ertung C, Şimşek A. Editörler, Toplumsal Cinsiyet ve Yanılsamaları, 1. Baskı, Ankara, Atılım Üniversitesi Yayınları. 27-31.
- Sayıl Melike, Ucanok Zehra, Gure Ayşen ve Pungello Elizabeth Puhn (2009). “Çalışan ve İlk Kez Anne Olan Kadınların Bebeklerinin Bakımı Ve İşe Geri Donme Sureci: İleriye Donuk Coklu Etkiler”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Sayı: 64, S.1-14.

- Sever, Çiğdem (2013). Anayasa Mahkemesi'nin Kadın-Erkek Eşitliği Yaklaşımına Bir Eleştiri. L. Gültekin, Güneş, G., Ertung, C. & Şimşek, A.'nın Toplumsal cinsiyet ve yansımaları kitabı içinde. (Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları, 2013), 34-50.
- Suğur, Serap (2005). "Türkiye'de Tekstil Sektöründe Kadın Emeği ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri." Amme İdaresi Dergisi, 38(1), 2005, ss. 47-68.
- Şaşman Kaylı, Deniz (2016). "Feminist Politika Çerçevesinde Sosyal Politika ve Sosyal Hizmete Bir Bakış" Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri (27-57). Ankara: Nika
- Şenel, Alâeddin (1985). *İlkel Topluluktan Uygur Topluma*, (2.Baskı), Birey Ve Toplum Yayınları, Ankara,1985.
- Tan, Mine (2000). Eğitimde Kadın Erkek Eşitliği ve Türkiye Gerçeği, Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş, TUSIAD, 21-116.
- Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri"  
<http://academicelegance.com/article/view/5000189727> Erişim Tarihi  
28.02.2019
- Taslak, Soner (2007). "İş-Aile Çatışmalarının Bireysel Ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma", *İstanbul Üniversitesi Yönetim Dergisi*, Sayı: 58, S.67-75.
- Taş, Gün (2016). Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri. *Akademik Hassasiyetler*, 3(5).
- Terzioğlu Füsün ve Taşkın Lale (2008). Kadının toplumsal cinsiyet rolünün liderlik davranışlarına ve hemşirelik mesleğine yansımaları. Cumhuriyet Üniversitesi, Hemşire Yüksek Okul Dergisi, 12(2): 62-67.
- Tınaz, Pınar (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayıncılık, İstanbul. TOKAT,
- TİSK, *OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler*, Yayın no:289, Ankara, 2008.
- Tokat Bülent, Cindiloğlu Mihriban ve Kara Hakan (2011), *Değerlerin Psikolojik Kuşatması*, Ekin Yayıncılık, Kütahya.
- Tokol, Aysen (1999). "Dünya'da Kadın İşgücü", Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, TİSK Yayınları, Bursa, s.s.19.

- Toksöz, Gülay (2005). ‘‘Türkiye’de Kadın İşçiler ve Sendikal Örgütlenme’’, *TES-İş Dergisi*, Mart 2005.
- Uluyağcı Canan ve Yılmaz Ayhan (2007). Televizyon reklamlarında çocuğa ilişkin toplumsal cinsiyet rollerinin sunumu, Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri, Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi, 6:141-157.
- UNİCEF [www.unicef.org](http://www.unicef.org) Erişim Tarihi: 03.03.2019
- Uşen, Şelale ve Güngör Delen Meltem (2011). ‘‘Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği’’, *Kamu-İşdergisi*, Cilt: 11, Sayı: 54, S.127-182.
- Uzun Zafer, Erdem Sezgin, Güç Kadir ve Şafak Uzun Ayşenur (2017). Toplumsal cinsiyet algısı ve toplumsal cinsiyet rollerine eğitimin etkisi: Deneysel bir çalışma, *J Hum Sci*, 14(1), DOI: 10.14687/jhs.v14i1.4354.
- Üçışık, Hasan Fehim (2016). İnsan hakları evrensel bildirgesinin geçim şartlarına ilişkin düzenlemeleri ve Türkiye uygulaması 10 Aralık 2015 insan hakları konferansı-IV.
- Yaraman, Ayşegül (2001). *Resmi Tarihten Kadın Tarihine*, Bağlam Yayınları, İstanbul, 2001.
- Yıldırım, Şule (2016). Toplumsal cinsiyet bağlamında kadına yönelik şiddet. *Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri*. Ankara: Nika Yayınevi.
- Yıldız, Burcu Gaye (2008). *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008.
- Yılmaz, Murat Fatih (2014). Erişkin evli kadınlarda toplumsal cinsiyet rolü ile cinsel doyumun ilişkisi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi. 36-47.
- Yılmaz, Sare (2015). Kadın Hareketinde Yeni Bir İvme: Toplumsal Cinsiyet Adaleti. <http://kadem.org.tr/sare-aydin-turkish-foreign-quarteriy-dergisine-kadin-hareketinde-yeni-bir-ivme-toplumsal-cinsiyet-adaleti-ni-yazdi/>
- Yüksel, Öznur (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, (6. Baskı), Ankara, 2007.

## EKLER

### ANKET FORMU

Sayın Katılımcı

Bu anket Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülen " Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadınların Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkisi: Artvin Örneği " adlı yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Anket sonucunda elde edilen veriler sadece bilimsel bir araştırma için kullanılacaktır. Göstereceğiniz özen ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Ceylan YILMAZ  
Yüksek Lisans Öğrencisi

#### Anket Soruları

1. Cinsiyetiniz nedir?

(1) Kadın (2) Erkek

2. Kaç yaşındasınız?

(1) 20–29 (2) 30–39 (3) 40–49 (4) 50 ve üzeri

3. Eğitim durumunuz nedir?

(1) Okula gitmemiş (2) İlkokul (3) Ortaokul (4) Lise (5) Lisans (6) Lisansüstü

4. Medeni Durumunuz nedir?

(1) Bekâr (2) Evli (3) Dul ve Boşanmış (4) Nişanlı

5. Kaç çocuğunuz var?

(1)1 (2)2 (3)3 (4)4 (5)5 (6)6 (7)7 (8)8 (9)yok

6. Eşinizin eğitim durumu nedir?

(1) Okula gitmemiş (2) İlkokul (3) Ortaokul (4) Lise (5) Lisans (6) Lisansüstü

7. Mesleğiniz nedir?

(1) İşçi (2) Memur (3) Serbest Meslek (4) Diğer...

8. Aylık geliriniz?

(1) Asgari ücret (2) asgari ücretten fazla (3) Asgari ücretten düşük  
(4) 4000+

9. Hangi sektörde çalışıyorsunuz?

(1) Tarım (2) Sanayi (3) Hizmet (4) Diğer...

10. Eşiniz çalışıyor mu?

(1) evet (2) hayır

11. Eşinizin mesleği nedir?

(1) İşçi (2) Memur (3) Serbest Meslek (4) Diğer...

12. Haneye giren toplam gelir miktarı?

- (1)Asgari ücretten biraz fazla (2)4000+ (3)5000+ (4)6000+  
(5)10000+

13. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

- (1)1 yıl (2)2 yıl (3)3 yıl (4)4 yıl (5)5 yıl (6)10 yıl ve  
daha fazla

14. Çalışma kararını nasıl verdiniz?

- (1)Kendim tek başıma verdim.  
(2)Eşim verdi  
(3)Eşimle beraber verdik.  
(4)Maddi sorunlardan dolayı çalışmaya başladım.

15. Sizde kadın iş yaşamında ne kadar etkin olmalıdır?

- (1) Kadın çalışmamalıdır  
(2) Ev ekonomisine katkı sağlayacak kadar çalışmalıdır.  
(3) Ev iş yaşam dengesini kurmalıdır .  
(4) Kadının kariyeri önemlidir.  
(5)Evlene yada çocuk sahibi olana kadar çalışmalıdır.

16. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerdeki görüşler kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Size göre doğru olduğunu düşündüğünüzü yuvarlak içine alınız. Derecelendirilmedi; 0-kesinlikle katılmıyorum,1-katılmıyorum,2-kısmen,3-katılıyorum, 4-kesinlikle katılıyorum anlamındadır.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık uygulanmaktadır.	0	1	2	3	4
2. Kadınlara çalışma yaşamında erkeklere göre daha çok imkan sunulmaktadır.	0	1	2	3	4
3. Yönetici olmayı kabul etmemek kadının tercihidir.	0	1	2	3	4
4. Erkeklere çalışma yaşamında daha çok imkan sunulmaktadır.	0	1	2	3	4
5. Çalıştığım kurumda erkek çalışan sayısı kadın çalışandan fazladır.	0	1	2	3	4
6. Ücret konusunda kadınlar ve erkekler aynı imkanlara sahiptir.	0	1	2	3	4
7. Kadının doğurganlık özelliği nedeniyle iş başvurunda erkekler tercih edilmelidir.	0	1	2	3	4
8. İşe girerken bayan olduğum için dezavantajlıyım.	0	1	2	3	4
9. Çalışma pozisyonumdan memnunuz.	0	1	2	3	4
10. Kariyer yapmak erkeğe yakışır.	0	1	2	3	4
11. Kadınlar çalışma yaşamına kariyer engeli olduğunu bilerek katılmışlardır.	0	1	2	3	4
12. Kadınlar duygusal oldukları için çalışma yaşamında yükselemezler ve yönetici olamazlar.	0	1	2	3	4



13. Kadınlar hem işte hem de evde başarılı olabilirler.	0	1	2	3	4
14. Yöneticinin sorumlulukları erkeğe daha uygundur.	0	1	2	3	4
15. Başımda kadın idareci istemem.	0	1	2	3	4
16. Bayanlar üst yönetici olamaz.	0	1	2	3	4
17. Kadın evleninceye kadar çalışmalıdır.	0	1	2	3	4
18. Anne olunca kadın işten ayrılmalıdır.	0	1	2	3	4
19. Ekonomik özgürlüğü için kadın her zaman çalışmalıdır.	0	1	2	3	4
20. Ailede ekonomik sıkıntı yoksa kadın çalışmasa da olur.	0	1	2	3	4
21. Kadınlar için ayrı erkekler için ayrı uygunlukta meslekler olduğunu düşünüyorum.	0	1	2	3	4
22. Kadının çalışması ailevi ilişkileri olumsuz etkiler.	0	1	2	3	4
23. Toplumda çalışan kadınlar daha saygın bir yere sahiptir.	0	1	2	3	4
24. Toplumda cinsiyete göre işbölümü yapılmasını doğru buluyorum.	0	1	2	3	4
25. Kadının temel görevi anneliktir.	0	1	2	3	4
26. Erkeğin maddi gücü yeterli ise kadın çalışmamalıdır.	0	1	2	3	4
27. Mesleki gelişme açısından kadınlara ve erkeklere eşit haklar verilmelidir.	0	1	2	3	4
28. Ücret karşılığında çalışmak erkeğin işidir.	0	1	2	3	4
29. Çalıştığım iş cinsiyetime uygundur.	0	1	2	3	4
30. İş seçimi yaparken yaşam tarzıma uygun olup olmadığına bakıyorum.	0	1	2	3	4
31. Çalıştığım iş yerinde yükselme imkanı cinsiyetten bağımsızdır.	0	1	2	3	4
32. Çalıştığım iş yerinde daha çok erkek çalışanların sözleri değerlendirmeye alınır.	0	1	2	3	4
33. Çalıştığım yerde cinsiyete dayalı sebeplerle kadın çalışanlar tercih edilmez.	0	1	2	3	4
34. Ailemden böyle gördüğüm için eşimin benden yüksek maaşlı bir işte çalışmasını isterim.	0	1	2	3	4
35. Çalışma ortamlarının hepsinde cinsiyet ayrımcılığı vardır.	0	1	2	3	4
36. Eve giren paranın nasıl kullanılacağına erkek karar vermelidir.	0	1	2	3	4
37. Erkekler statü olarak yüksek mesleklerde çalışmalıdır.	0	1	2	3	4
38. Evlilikte erkeğin öğrenim düzeyi kadından yüksek olmalıdır.	0	1	2	3	4
39. Aile de kararları eşler beraber almalıdır.	0	1	2	3	4
40. Evin reisi erkektir.	0	1	2	3	4
41. Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini artırır.	0	1	2	3	4
42. Çalıştığım yerde konuşmalarda cinsiyetçi ifadeler kullanılır.(kadın aklı vb.)	0	1	2	3	4
43. Anne olan çalışana yönelik yasal düzenlemeler yetersizdir.	0	1	2	3	4
44. Evlilik kadının çalışma hayatını engelleyici bir unsurdur.	0	1	2	3	4

45. Kadınların kendi aralarındaki birbirini çekememezlik çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.	0	1	2	3	4
46. Toplum olarak çalışan kadına bakışımız kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir.	0	1	2	3	4
47. Eğitim, kadınların çalışma hayatında olmaları için en önemli unsurdur.	0	1	2	3	4
48. Kadının çalışma hayatında başarılı olması için fiziğinin güzel olması gereklidir.	0	1	2	3	4
49. Kadınların çalışma hayatında var olmaları için erkek gibi davranışlar sergilemeleri gerekir.	0	1	2	3	4
50. Çalıştığım ortamda cinsiyetimden dolayı kalıp yargıların olduğunu görebiliyorum.	0	1	2	3	4
51. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum.	0	1	2	3	4
52. Çalışmaya devam etmek için neredeyse bana verilen tüm görevleri kabul etmek zorunda kaldım.	0	1	2	3	4
53. Hayatımdan memnunum.	0	1	2	3	4
54. Çalıştığım işte esnek çalışma saatlerinin oluşu benim performansımı artırır.	0	1	2	3	4
55. Kadın olduğum için çalışma hayatında engellerle karşılaşacağımı kabullendim.	0	1	2	3	4
56. Çalıştığım ortamda biri işten çıkarılacaksa genellikle bu kadınlar arasından seçilir.	0	1	2	3	4
57. İş yerinde kadınlara ve erkelere karşı adil olduğuna dair güvenim tamdır.	0	1	2	3	4
58. Sorumluluklarım çakıştığı için bir işte uzun süre çalışmıyorum.	0	1	2	3	4
59. Yakın zamanda işten çıkartılacağımı hissederek çalışıyorum.	0	1	2	3	4
60. Eşim ve akrabalarım çalışmamı istemiyor.	0	1	2	3	4
61. Çalışma hayatımda mobinge maruz kaldım.	0	1	2	3	4
62. Cinsiyet çalışmak için belirleyici bir faktördür.	0	1	2	3	4
63. Kadınlar parasal konularda ayrımcılığa tabidirler.(prim vb.)	0	1	2	3	4
64. Eşimden daha fazla para kazandığım için ilişkimiz sık sık bozuluyor.	0	1	2	3	4
65. Evde yapılacak işler (çocuğun bakımı, temizlik, yemek vb.) kadının sorumluluğudur.	0	1	2	3	4
66. Eşim izin vermezse çalışmam.	0	1	2	3	4

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER:

**Adı Soyadı** : Ceylan YILMAZ  
**Uyruğu** : TC  
**Doğum Tarihi ve Yeri** : 21/01/1989 ve MERZİFON  
**E-posta** : ceylanilmaz@artvin.edu.tr

### EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi	2011
Yüksek Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi	

### İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
2017	Artvin Çoruh Üniversitesi	Öğretim Görevlisi

### YABANCI DİL BİLGİSİ

**Yabancı Dilin Adı** : KPDS(...) ÜDS(...) TOEFL(...)EILTS(...)