

T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DEKİ ÜNİVERSİTELERDE KADIN İŞGÜCÜ VE BARTIN
ÜNİVERSİTESİ'NDEKİ KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

İLKNUR ÇAKIR

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ RAMAZAN ARSLAN

BARTIN-2019

T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DEKİ ÜNİVERSİTELERDE KADIN İŞ GÜCÜ VE BARTIN
ÜNİVERSİTESİN'DEKİ KADIN AKADEMİSYENLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

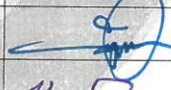


HAZIRLAYAN

İlknur ÇAKIR

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN

"Bu tez 03/09/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir."

JÜRİ ÜYESİ	İMZA
Doç. Dr. Ertuğrul YILDIRIM	
Dr. Öğr. Üyesi M. Said CEYHAN	
Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN	

KABUL VE ONAY

İlknur ÇAKIR tarafından hazırlanan “*Türkiye’deki Üniversitelerde Kadın İş Gücü ve Bartın Üniversitesin’deki Kadın Akademisyenler*” başlıklı bu çalışma, **03/09/2019** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda **oy birliği** ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi M. Said CEYHAN

Üye : Doç. Dr. Ertuğrul YILDIRIM

Bu tezin kabulü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun/...../..... tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof.Dr. Metin SABAN
Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Dr.Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN danışmanlığında hazırlamış olduğum “Türkiye’deki Üniversitelerde Kadın İş Gücü ve Bartın Üniversitesin’deki Kadın Akademisyenler” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

İlknur ÇAKIR



03/09/2019

ÖN SÖZ

Tez konusunun belirlenmesi, araştırılması ve yazım aşamasında bilgi ve desteğini benimle paylaşan ve her vazgeçtiğimde yeniden başlamamı sağlayan değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN'a, yüksek lisans eğitimi almaya karar vermemde etkili olan ve lisans eğitimimde desteklerini benden esirgemeyen değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi M. Said CEYHAN'a, bugünlere gelmemde etkili olan tüm hocalarıma, birbirinden değerli arkadaşlarıma ve hayatım boyunca yanımda olan, beni destekleyen ve bana benden daha çok inanan sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İlknur ÇAKIR

Bartın, 2019

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

TÜRKİYE'DEKİ ÜNİVERSİTELERDE KADIN İŞGÜCÜ VE BARTIN ÜNİVERSİTESİ'NDEKİ KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İlknur ÇAKIR

Bartın Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İktisat Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN

Bartın-2019, Sayfa: XV + 142

Günümüzde kadınların çalışma hayatına ilişkin akademik çalışmalar giderek artmaktadır. Bu artış aynı zamanda ülke ekonomisi için kadınların işgücüne katılma oranının ne kadar etkili olduğu hakkında bilgi vermektedir. Çalışma hayatındaki kadınlar, özellikle kadın akademisyenler, çalışma alanlarında pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Bu çalışmanın amacı dünyadaki kadın akademisyenlere nazaran daha fazla akademik hayatta yer alan Türkiye'deki kadın akademisyenlerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları Bartın Üniversitesi üzerinden incelemektir.

Çalışmada iş hayatında kadın akademisyenlerin durumu ve karşılaştıkları sorunlar kapsamında Bartın Üniversitesi'ndeki kadın akademisyenlere yönelik anket uygulaması yapılmış ve kadın akademisyenlerin görüşleri alınmıştır. Anket uygulamasından elde edilen veriler SPSS paket programında analiz edilerek ki-kare bağımsızlık testi ile değerlendirilmiştir.

Çalışmada yapılan anket uygulamasıyla kadın akademisyenlerin; kariyer önceliği, medeni durumun ve çocuk sahibi olmanın akademik kariyer üzerindeki etkisi, çift kariyerlilik durumu, cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliğinin olma durumu, bilimsel çalışma yapmak için yeterli zamanının olma durumu ve ek ders ücreti uygulaması durumu konularındaki görüşleri alınarak iş hayatıyla ilgili düşünceleri ortaya konulmuştur.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde; kadın akademisyenlerin çoğunun meslek değiştirmeyi düşünmediği, cinsiyete dayalı bir fırsat

eşitsizliği yaşamadığı, çift kariyerli eşlerin daha hızlı yükseldiği ve çalışma hayatında tüm kadınların yaşadığı rol çatışmalarını yaşadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kadın akademisyen; üniversite; toplumsal cinsiyet, Bartın Üniversitesi.



ABSTRACT

M.Sc.Thesis

A STUDY ON WOMEN WORKING FORCE IN TURKISH UNIVERSITIES AND WOMEN ACADEMICIANS IN BARTIN UNIVERSITY

İlknur ÇAKIR

Bartın University

Institute of Social Sciences

Economy Department

Thesis Adviser: Asst. Prof Ramazan ARSLAN

Bartın-2019, Page: XV + 142

Today, academic studies on women's working life are increasing. This increase also gives information about how effective female labor force participation rate is for the national economy. Women in working life, especially women academics, face many problems in their field of work.

The aim of this study is to examine working life of female academics in Turkey who face more problems compared to women academics around the world through Bartın University.

In this study, a questionnaire was applied to female academicians in Bartın University and opinions of women academicians were taken within the scope of the situation of women academicians in working life and the problems they faced. The data obtained from the survey application was analyzed in SPSS package program and evaluated with chi-square independence test.

In the study, female academicians; their opinions about working life by receiving their views on career priority, the effect of marital status and having children during academic career, the status of double career, the status of inequality of opportunity based on gender, the availability of sufficient time to conduct scientific studies and the status of additional tuition fees.

When the findings obtained in the study were evaluated in general; it was observed that most of the female academicians did not intend to change their professions, did not

have an inequality of opportunity based on gender, spouses with double careers advanced faster and faced the conflicts of roles experienced by all women in working life.

Keywords: Female Academician; University; Gender, Bartın Universty.



İÇİNDEKİLER

SAYFA NO

KABUL VE ONAY	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
BEYANNAME.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖN SÖZ.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
TABLOLAR DİZİNİ	xiv
GRAFİKLER DİZİNİ	xv
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xvi
GİRİŞ	1
1. DÜNYADA KADIN İŞGÜCÜ.....	3
1.1. Teorik Çerçeve.....	3
1.1.1. İşgücü	3
1.1.2. İstihdam	6
1.1.3. Cinsiyet ve Cinsiyet Ayrımcılığı.....	8
1.2. Kadının Çalışma Hayatına Girişinin Tarihsel Süreci.....	11
1.2.1. Sanayi Devriminden Önce Kadın İşgücü	11
1.2.1.1. İkel Toplumda Kadın İşgücü	11
1.2.1.2. Köleci Toplumda Kadın İşgücü	11
1.2.1.3. Feodal Toplumda Kadın İşgücü.....	12
1.2.2. Sanayi Devriminden Sonra Kadın İşgücü.....	12
1.2.3. Günümüzde Kadın İşgücü	13
1.3. Kadının Çalışma Hayatına Katılma Nedenleri.....	14
1.3.1. Ekonomik Nedenler.....	14
1.3.2. Sosyal ve Kültürel Nedenler	15
1.3.3. Hukuki Nedenler	16
2. TÜRKİYE'DE İŞ HAYATINDA KADININ YERİ	21
2.1. Türkiye'de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi.....	21
2.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın İşgücü	22
2.1.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü.....	24
2.1.3. Günümüzde Kadın İşgücü	28
2.1.3.1. Kadın İşgücünün Yaş Durumuna Göre Dağılımı.....	28
2.1.3.2. Kadın İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	29
2.1.3.3. Kadın İşgücünün Kırsal – Kentsel Dağılımı	32
2.1.3.4. Kadın İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı	34

2.1.3.5.	Kadın İşgücünün Yoğun Olduğu Meslekler	35
2.1.3.6.	Enformal Sektörde Kadın İşgücü	37
2.2.	Türkiye’de Kadın İşgücünün Karşılaştığı Sorunlar	39
2.2.1.	İş Hayatı	39
2.2.1.1.	Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	40
2.2.1.2.	Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik	41
2.2.1.3.	İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).....	43
2.2.1.4.	İş Bulma ve Mesleğinde Yükselme Konusunda Yaşanan Eşitsizlik.....	46
2.2.1.5.	Sosyal Haklardan Yararlanma Konusunda Yaşanan Eşitsizlik	48
2.2.2.	Toplumsal Yaşam.....	49
2.2.3.	Aile Hayatı	50
2.2.3.1.	İş – Aile Çatışması	50
2.2.3.2.	Ev İşleri Sorunu.....	51
2.2.3.3.	Çocuk Bakımı Sorunu.....	52
2.3.	Ülkemizde Çalışan Kadınlara Yönelik Yapılan Düzenlemeler	53
2.3.1.	Anayasamızda Yer Alan Düzenlemeler.....	53
2.3.2.	İş Kanunumuzda Yer Alan Düzenlemeler	54
2.3.3.	Basın İş Kanunumuzda Yer Alan Düzenlemeler.....	55
2.3.4.	Umumi Hıfzısıhha Kanunumuzda Yer Alan Düzenlemeler	56
2.3.5.	Sosyal Sigortalar Kanunumuzda Yer Alan Düzenlemeler	56
2.3.6.	Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte Yer Alan Düzenlemeler	62
3.	TÜRKİYE’DE ÜNİVERSİTELERDE KADIN İŞGÜCÜ	61
3.1.	Geçmişten Günümüze Kadın Akademisyenlerin Kariyer Süreci	61
3.2.	Türkiye’deki Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Dağılımı	63
3.3.	Kadın Akademisyenlerin Çalışma Hayatı ve Karşılaştığı Sorunlar	67
4.	BARTIN ÜNİVERSİTESİNDE KADIN İŞGÜCÜ VE KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA.....	72
4.1.	Araştırmanın Konusu ve Amacı	72
4.2.	Araştırmanın Sınırlılıkları	72
4.3.	Araştırmanın Hipotezleri	72
4.4.	Araştırmanın Yöntemi.....	73
4.4.1.	Araştırmanın Evren ve Örnekleme.....	73
4.4.2.	Verilerin Toplanması ve Analiz Yöntemi.....	75
4.5.	Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi	77
4.5.1.	Akademik Birimlere Göre Dağılım.....	77
4.5.2.	Unvan Gruplarına Göre Dağılım	78
4.5.3.	Yaş Gruplarına Göre Dağılım.....	79
4.5.4.	Medeni Durumlarına Göre Dağılım	79
4.5.5.	Anketi Oluşturan Diğer Soruların Dağılımı	80

4.6. Araştırma Konusunu Oluşturan Soruların ve Hipotezlerin Değerlendirilmesi	84
4.6.1. Araştırma Konusunu Oluşturan Soruların Karşılaştırılmak Suretiyle Yorumlanması	85
4.6.2. Araştırmanın Hipotezlerinin Değerlendirilmesi.....	104
SONUÇ.....	128
KAYNAKLAR.....	130
EK 1.....	138
ÖZGEÇMİŞ.....	142



ŞEKİLLER DİZİNİ

Sekil No

Sayfa No

Şekil 1: Kadın Akademisyenlerin Akademik Birimlere Göre Dağılımı.....	77
Şekil 2: Akademik Unvanlara Göre Dağılım.....	78
Şekil 3: Yaş Gruplarına Göre Dağılım.....	79
Şekil 4: Medeni Durumlarına Göre Dağılım.....	79
Şekil 5: Çocuk Sayısına Göre Dağılım.....	80
Şekil 6: Görev Süresine Göre Dağılım.....	80
Şekil 7: Mezuniyet Durumuna Göre Dağılım.....	81
Şekil 8: Meslek Değişirme Düşüncesine Göre Dağılım.....	81
Şekil 9: Meslek Değiştirmeyi Düşünen Kadın Akademisyenlerin Meslek Seçimi.....	82
Şekil 10: Yurtdışına Çıkma Oranına Göre Dağılım.....	83
Şekil 11: Kadın Akademisyenlerin Yurtdışına Çıkma Nedenlerine Göre Dağılım.....	83
Şekil 12: Kadın Akademisyenlerin Yurtdışına Çıkmama Nedenlerine Göre Dağılımı.....	84
Şekil 13: Kadın Akademisyenlerin Cinsiyete Dayalı Fırsat Eşitsizliği Nedeniyle Kariyer Sorunu Yaşamaları.....	106
Şekil 14: Evliliğin Akademik Kariyeri Engelleyip Engellememesi.....	109
Şekil 15: Ders Saatlerinin Fazlalığı Nedeniyle Bilimsel Çalışmalara Yeterli Zamanın Ayrılıp Ayrılmaması Arasındaki İlişki.....	112
Şekil 16: Ek Ders Ücreti Uygulaması Yerine Maşların İyileştirilmesi Gerektiğinin Düşünüldüğü Düşünülmemesi Arasındaki İlişki.....	112
Şekil 17: Kadın Akademisyenlerin Başarısında Eşinin Desteğinin Gerekli Olduğunun Düşünüldüğü Düşünülmemesine Göre Dağılım.....	115
Şekil 18: Eşi Akademisyen Olan Akademisyenlerin İlerlemesinin Daha Hızlı Olduğunun Düşünüldüğü Düşünülmemesine Göre Dağılım.....	116
Şekil 19: Akademik Göreve Başvururken Kadın Olmanın Bir Dezavantaj Olduğunun Düşünüldüğü Düşünülmemesine Göre Dağılım.....	119
Şekil 20: Akademik Hayatta Kadınların Akademisyen Olmasına İlişkin Olumsuz Görüşlerin Olup Olmamasına Göre Dağılım.....	120

TABLolar DİZİNİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 1: 2018 Yılı Dünya’da İşgücü Yapısı.....	4
Tablo 2: 2018 Yılı Dünyada 15 Yaş Üzeri İstihdam Oranları.....	7
Tablo 3: Dünya’da 2017 Yılı Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği.....	10
Tablo 4: Yaş Gruplarına Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları.....	28
Tablo 5: Çalışma Çağındaki Kadınların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	30
Tablo 6: Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları	31
Tablo 7: Türkiye’de İstihdamın Cinsiyete ve Kır – Kente Göre Dağılımı (%)	33
Tablo 8: Ekonomik Faaliyetlere Göre Kadın İstihdamının Dağılımı (%)	34
Tablo 9: Meslek Gruplarının Yıllar ve Cinsiyete Göre İstihdamı.....	35
Tablo 10: Meslek Gruplarının Yıllar ve Cinsiyete Göre İstihdamı (%)	36
Tablo 11: Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)	38
Tablo 12: Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri	39
Tablo 13: 2018 Yılı Akademisyenlerin Unvana Göre Dağılımı (%).....	63
Tablo 14: 2018 Yılı Bartın Üniversitesi Kadın Akademisyenlerin Dağılımı.....	74
Tablo 15: Güvenirlilik İstatistikleri.....	75
Tablo 16: Düzeltilmiş Güvenirlilik İstatistikleri.....	75
Tablo 17: Demografik Özelliklere Göre Frekanslar.....	76
Tablo 18: Akademik Unvan İle Medeni Durum Arasındaki İlişki	85
Tablo 19: Akademik Unvan ile Yaş Arasındaki İlişki	86
Tablo 20: Akademik Unvan İle Meslek Değişikliğinin Düşünümlü Düşünülmemesi Arasındaki İlişki	88
Tablo 21: Yaş ile Meslek Değişikliğinin Düşünümlü Düşünülmemesi Arasındaki İlişki.....	89
Tablo 22: Medeni Durum İle Meslek Değişikliğinin Düşünümlü Düşünülmemesi Arasındaki İlişki	91
Tablo 23: Görev Süresi İle Akademisyenliğin Kendine Uygun Bir Meslek Olması Arasındaki İlişki	92
Tablo 24: Çocuk Sayısı İle Kadın Akademisyenin Hayatındaki Önceliğinin Akademik Kariyeri Olup Olmaması Arasındaki İlişki	94
Tablo 25: Akademik Unvan İle Kadın Akademisyenin Hayatındaki Önceliğinin Akademik Kariyeri Olup Olmaması Arasındaki İlişki.....	96
Tablo 26: Medeni Durum İle Kadın Akademisyenlerin Başarısında Eşinin Desteginin Gerekli Olup Olmaması Arasındaki İlişki	98
Tablo 27: Medeni Durum İle Eşi Akademisyen Olan Akademisyenlerin Daha Hızlı İlerleyip İlerlememesi Arasındaki İlişki.....	100
Tablo 28: Kadın Akademisyenlerin Hayatındaki Önceliğinin Akademik Kariyeri Olup Olmaması İle Kadın Akademisyenlerin İlerlemesini Çocuk Faktörünün Olumsuz Etkileyip Etkilememesi Arasındaki İlişki	102
Tablo 29: Akademik Unvan İle Yurtdışı Deneyimi Arasındaki İlişki.....	104
Tablo 30: Kadın Akademisyenlerin Cinsiyete Dayalı Fırsat Eşitsizliği Nedeniyle Kariyer Sorunu Yaşayıp Yaşamaması İle Erkek Akademisyenlerin Kadınlardan Daha Hızlı Akademik İlerleme İmkânına Sahip Olup Olmaması Arasındaki İlişki.....	107
Tablo 31: Evliliğin Akademik Kariyere Engel Olup Olmaması İle Çocuk Sahibi Olmanın Akademik İlerlemeyi Olumsuz Etkileyip Etkilememesi Arasındaki İlişki.....	110
Tablo 32: Ders Saatlerinin Fazlalığı Nedeniyle Bilimsel Çalışmalara Yeterli Zamanın Ayrılıp Ayrılamaması İle Ek Ders Ücreti Uygulaması Yerine Maaşların İyileştirilmesi Gerektiğinin Düşünümlü Düşünülmemesi Arasındaki İlişki	113
Tablo 33: Kadın Akademisyenlerin Başarısında Eşinin Desteginin Olup Olmaması İle Eşi Akademisyen Olan Akademisyenlerin Daha Hızlı İlerleyip İlerlemesi Arasındaki İlişki.....	117
Tablo 34: Akademik Göreve Başvururken Kadın Olmanın Dezavantaj Olup Olmaması İle Akademik Hayatta Kadınların Akademisyen Olmasına İlişkin Olumsuz Görüşün Olup Olmaması Arasındaki İlişki.....	121

GRAFİKLER DİZİNİ

Sekil No

Sayfa No

Grafik 1: Yaş Gruplarına Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları	29
Grafik 2: Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları.....	32



KISALTMALAR DİZİNİ

AB:	Avrupa Birliği
BM:	Birleşmiş Milletler
CEDAW:	Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü
İKO:	İşgücüne Katılım Oranı
OECD:	Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Çalışma Örgütü
SPSS:	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
TUIK:	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD:	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UNESCO:	Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü
YÖK:	Yükseköğretim Kurumu

GİRİŞ

İnsanın doğumundan itibaren kadın veya erkek olmasına bağlı olarak toplum tarafından kendisine belirli roller yüklenir ve yaşamı boyunca bu rollere uygun davranışlar sergilemesi beklenir. Toplumdan topluma değişiklik gösteren bu roller bireye yine toplum tarafından öğretilir. Kadının çalışma hayatına girmesi de bu rollerin etkisiyle toplumdan topluma farklılık göstermektedir. Toplumumuzda kadına genel olarak “iyi bir eş ve anne” rolü yüklenmekte ve çalışma hayatında kadın, erkeğe oranla daha geri planda yer almaktadır. Çünkü çalışma hayatına giren kadın geleneksel rolü ve işi arasında sürekli bir rol çatışması yaşamaktadır.

Tarih boyunca kadınlar sürekli olarak üretim faaliyetleri içinde yer almalarına rağmen üretim faaliyetleri ekonomik açıdan bir değer ifade etmediği için çalışma hayatında tam anlamıyla etkili bir biçimde yer alamamışlardır. Kadınların bugünkü anlamda çalışma hayatına girmeleri Sanayi Devrimi’yle gerçekleşmiştir. Sanayi Devrimi’nde kadınlar ilk defa evi dışında, çalışan sıfatıyla ve erkekler kadar olmasa da belirli bir ücret karşılığında çalışma hayatına girmiştir. Günümüzde kadınların çalışma hayatındaki etkisi geçmiştekine oranla hissedilebilir ölçüdedir. Kadın işgücüne olan talebin artmasında en önemli etken olarak eğitim düzeyindeki artış gösterilebilir.

Türkiye’de özellikle Cumhuriyet Dönemi’nden sonra kadınlar işgücü piyasasında yer almaya başlamıştır. Fakat “kadının yeri evidir” düşüncesinin hakim olduğu geleneksel toplumsal yapımız kadının işgücü piyasasındaki varlığını olumsuz bir biçimde etkilemiştir. Kadınların işgücü piyasasına girmesiyle birlikte toplum yapımızda bazı değişiklikler de olmuştur. Evlenme oranları azalırken boşanma oranları yıllar itibarıyla artış göstermiştir. Bu değişikliğin sebebi olarak kadınların yaşadığı rol çatışması gösterilebilir. Ayrıca kadınlar iş – aile dengesini sağlamak amacıyla geçici istihdam biçimi olarak değerlendirilen esnek çalışma şeklini tercih etmek zorunda kalmaktadır.

Ekonomik açıdan kadının istihdam oranının artması olumlu bir gelişme olarak düşünülse de çalışma hayatına giren kadının var olan sorunları çözülmemiş aksine yeni sorunlar eklenmiştir. İş hayatında kadın işgücünün ele alındığı bu çalışmada kadının çalışma hayatındaki yeri ve karşılaştığı sorunların neler olduğu Bartın Üniversitesi örneğiyle belirlenmeye çalışılmıştır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar sadece iş hayatını değil aile hayatını da etkilemekte ve dolayısıyla toplumsal yapıda çeşitli

olumsuzlukların oluşmasına neden olmaktadır. Bu çalışma kadın işgücünün yaşadığı sorunlar ve bu sorunların nasıl değerlendirildiği açısından önemli görüldüğü için araştırılmaya değer bulunmuştur.

Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunları daha iyi belirlemek amacıyla çalışmada kütüphane araştırmasıyla birlikte alan çalışması da yapılmıştır. Bu çalışmada kadın akademisyenlerin tarihsel gelişimi, konumu ve istihdamı ele alınarak; kadın akademisyenlerin çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar, akademik kariyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yaşayıp yaşamadıkları ve rol çatışmasının akademik kariyerlerine olumsuz bir etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Bu kapsamda çalışma dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde konuyla ilgili temel kavramlar açıklanarak dünyada kadın işgücünün tarihsel gelişimi araştırılmıştır. Kadınların işgücüne katılma nedenlerine de bu bölümde yer verilmiştir.

İkinci bölümde Türkiye’de kadın iş gücünün tarihsel gelişimi, yaşadığı sorunlar ve bu konuda yapılan yasal düzenlemelere yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde Türkiye’de kadın akademisyenlerin tarihsel gelişimi, konumlarına göre dağılımı, istihdamı ve yaşadıkları problemlere yer verilmiştir.

Dördüncü ve son bölümde Bartın Üniversitesi’ndeki kadın akademisyenlerden oluşan örnekleme uygulanan ankete ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

1. DÜNYADA KADIN İŞGÜCÜ

1.1. Teorik Çerçeve

1.1.1. İşgücü

İşgücü; çalışma çağında ve arzusunda olan kişilerin oluşturduğu bir kavramdır. Çalışma çağı, 15-64 yaş aralığını kapsamaktadır. Çalışma çağında olduğu halde çalışmak istemeyenlerin büyük bir kısmı ev hanımları ve öğrenciler tarafından oluşturulmaktadır (Murat, 2007, s. 117).

İşgücüne katılma oranı; işgücü ile işgücüne dahil olmayan nüfusun oransal ağırlığını gösteren bir katsayıdır (Lordoğlu & Özkaplan, 2005, s. 53). İşgücüne dahil olmayan nüfus; çalışma çağında olmasına rağmen işsiz veya istihdamda olmayan nüfusu kapsamaktadır. Bu nüfus şu şekilde gruplandırılabilir (Toksöz, Dedeoğlu, Parmaksız, & Bahçe, 2014, s. 29):

- İş aramadığı halde çalışmaya hazır olanlar: çeşitli sebeplerden dolayı iş aramayan ancak iki hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir. İki alt başlığı vardır.
 - İş bulma ümidi olmayanlar: Zamanında iş aradığı halde iş bulamayan veya kendine uygun iş bulabileceğine inanmayan ancak çalışmaya hazır olan kişilerdir.
 - Diğer: Mevsimlik çalışan, ev hanımı, öğrenci, emekli, çalışamayacak durumda olması sebebiyle iş aramayan, ancak işbaşı yapmaya hazır olan kişilerdir.
- Mevsimlik çalışanlar: Mevsimlik çalışması sebebiyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.
- Ev işleriyle uğraşanlar: Kendi evindeki ev işleriyle meşgul olanlar ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.
- Öğrenci olanlar: Eğitimine devam etmesi sebebiyle çalışmayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.
- Emekli olanlar: Bir sosyal güvenlik kuruluşundan emekli olmasından dolayı çalışmayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.

- Çalışamayacak durumda olanlar: Bedensel engelli, hasta veya yaşlı olması sebebiyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.
- Diğer: Ailevi, kişisel veya başka sebeplerden dolayı çalışmayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.

Tarıma dayalı bir ekonomide kadınların işgücüne katılımı yükselirken, ekonomik büyüme ve kentleşme olgusunun hız kazanmasıyla kadın evde oturmaya başlamakta ve işgücüne katılım oranı düşmektedir (Tan, 1999, s. 7). Ayrıca, toplam nüfus içerisinde erkek nüfusunun fazla olduğu ülkelerde işgücüne katılım oranı kadın nüfusunun fazla olduğu ülkelere göre daha fazladır. Bunun sebebi, kadına sosyal, kültürel, ekonomik ve toplumsal rollerin yüklenmesinden ötürü kadının çalışma hayatına girmesinin zorlaşmasıdır (Murat, 2007, s. 177-178).

Tablo 1: 2018 Yılı Dünya’da İşgücü Yapısı

SIRA	ÜLKE ADI	İKO Erkek (%)	İKO Kadın (%)	İKO Toplam (%)	SIRA	ÜLKE ADI	İKO Erkek (%)	İKO Kadın (%)	İKO Toplam (%)
1	Vietnam	82,5	72,6	77,4	41	İspanya	63,4	51,7	57,3
2	İzlanda	80,6	72,1	76,3	42	Japonya	70,7	51,4	60,7
3	Kazakistan	77,1	65,1	70,8	43	Birleşik Arap Emir	93,4	51,1	83
4	Yeni Zelanda	75,7	64,6	70	44	Şili	74,2	51	62,4
5	Azerbaycan	69,7	63,1	66,3	45	Malezya	77,4	50,9	64,6
6	İsviçre	74,1	62,6	68,3	46	Fransa	60	50,3	55,1
7	Çin	75,9	61,3	68,7	47	Bulgaristan	61,6	49,5	55,4
8	İsveç	67,6	61,1	64,3	48	Arjantin	72,8	49	60,5
9	Kanada	69,7	60,8	65,2	49	Polonya	65,5	48,9	56,9
10	Norveç	66,7	60,2	63,5	50	Macaristan	65	48,3	56,2
11	Avustralya	70,5	59,6	65	51	Kırgız Cmh.	75,8	48	61,6
12	Tayland	76,2	59,5	67,5	52	Belçika	58,9	47,9	53,3
13	İsrail	69,1	59,2	64,1	53	Venezuela	77,1	47,7	62,2
14	Danimarka	65,9	58	61,9	54	Sırbistan	62,1	46,8	54,2
15	Hollanda	68,9	58	63,4	55	Ukrayna	62,8	46,7	54
16	Gürcistan	78,7	57,8	67,6	56	Hırvatistan	58,2	45,7	51,7
17	Kuveyt	85,3	57,5	73,9	57	Filipinler	74,1	45,7	59,8
18	GKRY	67,2	57,2	62,2	58	Romanya	64,2	45,6	54,5
19	İngiltere	67,8	57,1	62,3	59	Yunanistan	60,7	45,3	52,8
20	Estonya	70,9	57	63,4	60	Meksika	78,9	43,8	61,1
21	Paraguay	84,1	56,9	70,6	61	Karadağ	58,1	43,6	50,7
22	Litvanya	66,7	56,4	61	62	Malta	66,2	43,3	54,7
23	ABD	68,2	56	62	63	Kuzey Makedonya	67,5	42,7	55
24	Uruguay	73,8	55,8	64,3	64	İtalya	58,4	40	48,9
25	Letonya	67,9	55,4	61	65	Bangladeş	81,3	36	58,7
26	Almanya	66,2	55,2	60,6	66	Türkiye	72,7	34,2	53,2
27	İrlanda	68,1	55,1	61,5	67	Umman	88,7	31	71,6
28	Finlandiya	62,2	55	58,5	68	Libya	79	25,7	52,4
29	Rusya	70,5	54,9	62	69	Tunus	69,9	24,1	46,5
30	Avusturya	65,9	54,8	60,2	70	Pakistan	81,5	23,9	53,3
31	Brezilya	74,4	54	63,9	71	Hindistan	78,6	23,6	51,9
32	Portekiz	64,2	53,9	58,7	72	Lübnan	70,9	23,5	47,3
33	Lüksemburg	62,7	53,5	58,1	73	S. Arabistan	79,2	23,4	56,5
34	Özbekistan	78	53,4	65,5	74	Mısır	73,2	22,8	48,1
35	Slovenya	62,7	53,3	58	75	Fas	70,4	21,4	45,4
36	Güney Kore	73,3	52,8	63	76	İran	71,2	16,8	44
37	Türkmenistan	78,2	52,8	65,1	77	Cezayir	67,4	14,9	41,3
38	Slovak Cmh.	67,3	52,7	59,7	78	Ürdün	63,9	14,1	39,3
39	Çekya	68,4	52,4	60,2	79	Suriye	70,3	12	41,1
40	Endonezya	82	52,2	67,1	80	Yemen Cum.	70,8	6	38,5

Kaynak: (TÜİK, 2019)

Tablo 1’de görüldüğü gibi; toplam işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu ülke % 83 oran ile Birleşik Arap Emirlikleri iken işgücüne katılım oranı en düşük olan ülke ise % 38,5 oranıyla Yemen Cumhuriyeti’dir. Ülkemizde ise toplam nüfusun %53,2’si işgücüne katılmaktadır. Dünya genelinde erkeklerin işgücüne katılım oranı kadınların işgücüne katılım oranından daha yüksektir. İşgücüne katılım oranlarının birbirine en yakın olduğu ülkeler % 6,5 oranında fark ile Norveç ve İsveç’dir. Sırasıyla Azerbaycan, Finlandiya, Danimarka ve İzlanda Norveç ve İsveç’i takip etmektedir. Ülkemizde ise işgücüne katılım oranları arasında %38,5 oranında bir fark bulunmaktadır. İşgücüne katılım oranları arasında en yüksek farka sahip olan ülke ise %64,8 oranıyla Yemen Cumhuriyeti’dir.

Tabloda kadınların işgücüne katılım oranları değerlendirildiğinde; işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu ülkenin %72,6 oranıyla Vietnam olduğu görülmektedir. Daha sonra sırasıyla İzlanda, Kazakistan, Yeni Zelanda, Azerbaycan ve İsviçre listede yer almaktadır. 80 ülkenin yer aldığı listede kadınların işgücüne katılım oranları yüksekten düşüğe doğru sıralandığında Türkiye 66. sırada yer almaktadır. 78. sırada %14,1 oranıyla Ürdün yer alırken 79. sırada ise %12 oranıyla Suriye yer almaktadır. Listenin son sırasında ise %6 kadınların işgücüne katılma oranıyla Yemen Cumhuriyeti yer almaktadır. Tablo genel olarak değerlendirildiğinde ülkelerin gelişmişlik seviyelerinin kadınların işgücüne katılmalarında önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Türkiye’de, 1950’lerin ortalarından itibaren kadınların işgücüne katılma oranı sürekli düşüş göstermektedir. İşgücüne katılma oranının düşmesinin birçok nedeni vardır. Bu nedenler aşağıdaki gibi belirtilebilir (Karacan, 2011, s. 13-14):

- Hızlı nüfus artışı,
- Toplumda ataerkil yapının etkin olması sonucu kadın işgücü arzının sınırlandırılması,
- İstihdam edilecek nüfusun, o yıl içinde oluşturulan işlerin yıllık artış hızından daha hızlı artması,
- Kadınların yeterince eğitim alamamaları,
- Tarımsal istihdamın giderek azalmasıyla birlikte kente göç edilmesi,
- İşsizliğin çok fazla olması sonucu kişilerin iş bulamayacaklarını düşünmesi ve iş aramaması,
- Eğitim süresinin ülkemizde uzun olması,

- Kişilerin erken emekli olması,
- Kayıt dışı ekonominin var olması,
- Sermaye birikiminin yetersiz olması.

1.1.2. İstihdam

İstihdam kavramı geniş anlamda; üretim faktörlerinin tamamının üretim sürecinde mal ve hizmet üretmek için kullanılması iken dar anlamda; sadece emek faktörünün üretim sürecinde mal ve hizmet üretmek için kullanılmasını ifade eder (Bozkaya & Taş, 2012, s. 152).

TUIK'e göre; kurumsal olmayan çalışma çağında iş başında olan ve iş başında olmayan nüfus, istihdam edilen nüfustur. Burada iş başında olanlar ibaresi, referans dönemde en az bir saat iktisadi faaliyeti olan ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına çalışan, işveren veya ücretsiz aile işçisi olan kişileri kapsamaktadır. İş başında olmayanlar ibaresi ise, referans dönemi içerisinde bazı sebeplerden dolayı işinin başında bulunamayan işveren ya da kendi hesabına çalışan kişileri kapsamakta ve bu kişiler istihdamda kabul edilmektedir (TUIK, 2011).

İstihdam kavramı tam ve eksik istihdam olarak ikiye ayrılır. Tam istihdam; çalışma kabiliyet ve arzusunda olan herkesin, cari ücret ve çalışma şartlarında çalışabilmesini ifade eder. Eksik istihdam ise; bir ekonomide işgücünün bir kısmının kendi isteği dışında işsiz kalmasını belirtir (Bozkaya & Taş, 2012, s. 152).

İstihdam oranı; bir ülkenin ekonomisinde çalışan insan sayısının, çalışabilir yaştaki insan sayısına (genelde 15-64 yaş arasındaki nüfus) bölünmesiyle bulunan orandır (Muhasebe Türk, 2015).

Tablo 2: 2018 Yılı Dünyada 15 Yaş Üzeri İstihdam Oranları

SIRA	ÜLKELER	Toplam İstihdam Oranı (%)	Erkek İstihdam Oranı (%)	Kadın İstihdam Oranı (%)
1	Hırvatistan	79,6	83,1	75,9
2	Karadağ	72,2	77,2	67,2
3	Malta	68,5	70,7	66,3
4	Sırbistan	67,4	70,0	64,8
5	Danimarka	68,3	72,7	64,1
6	Birleşik Krallık	67,3	71,5	63,1
7	Çekya	65,0	67,7	62,7
8	Hollanda	65,9	69,3	62,4
9	İspanya	66,7	71,4	62,2
10	Portekiz	64,5	67,6	61,7
11	Bulgaristan	64,9	69,6	60,3
12	Romanya	61,9	64,1	59,6
13	Fransa	61,8	65,6	58,2
14	Polonya	62,3	66,2	58,2
15	Litvanya	62,9	68,5	57,4
16	Lüksemburg	61,8	66,8	57,1
17	İsviçre	60,5	65,6	55,5
18	İzlanda	60,4	65,9	55,0
19	İsveç	59,1	64,4	54,0
20	Estonya	58,3	63,2	53,5
21	Belçika	60,1	66,9	53,5
22	Finlandiya	56,5	60,1	53,2
23	Kıbrıs	60,1	67,9	52,9
24	Norveç	56,4	60,2	52,6
25	Slovakya	59,1	66,5	52,0
26	Avrupa Birliği	61,9	71,4	51,7
27	Macaristan	58,2	66,7	49,9
28	Avusturya	54,9	60,4	49,5
29	Slovanya	52,5	57,6	47,6
30	Kuzey Makedonya	52,2	59,5	45,2
31	İtalya	50,5	57,2	43,9
32	İrlanda	51,2	59,9	42,7
33	Letonya	47,9	57,1	39,1
34	Yunanistan	46,5	55,9	37,1
35	Türkiye	49,3	67,8	30,9

Kaynak: (Eurostat, 2019)

Tablo 2'deki verilere göre 2018 yılında Dünyada toplam istihdam oranının en yüksek olduğu ülke %79,6 oranla Hırvatistan'dır. Hırvatistan'ı Karadağ, Malta, Danimarka ve Sırbistan takip etmektedir. İtalya, Türkiye, Letonya ve Yunanistan toplam istihdam oranının en düşük olduğu ülkelerdir. Dünyada erkek istihdam oranının en yüksek olduğu ülke %83,1 oranla Hırvatistan'dır. Hırvatistan'ı %77,2 oranla Karadağ ve %72,7 oranla Danimarka takip etmektedir. Dünyada erkek istihdam oranının en az olduğu ülkeler İtalya, Letonya ve Yunanistan'dır. Yunanistan'da erkek istihdam oranı %55,9'dur. Kadın

istihdam oranının en yüksek olduğu ülke %75,9 oranla Hırvatistan'dır. Hırvatistan'ı Karadağ, Malta, Sırbistan ve Danimarka takip etmektedir. Kadın istihdamı İrlanda, Letonya ve Yunanistan'da oldukça düşük oranlara sahiptir. Kadın istihdam oranının en düşük olduğu ülke ise %30,9 oranla Türkiye'dir.

Tablo 2'de bulunan 35 ülkeden Türkiye toplam istihdam oranı sıralamasında 33. sırada yer almaktadır. Türkiye erkek istihdam oranı sıralamasında 13. sırada yer alırken kadın istihdam oranı sıralamasında son sırada yer almaktadır. Kadın istihdam oranı ile erkek istihdam oranı farkının en yüksek olduğu ülke de %36,9 oranla Türkiye'dir.

Tabloya genel olarak bakıldığında dünya genelinde erkek istihdam oranının kadın istihdam oranından fazla olduğu açıkça görülmektedir. Kadın istihdam oranının yüksekliği ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, ekonomik ve sosyal durumları ile doğrudan bağlantılıdır. Türkiye'de erkek istihdam oranı ve kadın istihdam oranının arasında yüksek bir fark olmasının nedeni olarak ataerkil yapının etkin olması ve kayıt dışı kadın istihdamının yüksek olması gösterilebilir.

1.1.3. Cinsiyet ve Cinsiyet Ayrımcılığı

Biyolojik olarak cinsiyet, kadın ve erkek cinsinin genetik ve yapısal farklılıklarını gösteren bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet ise, kadın ve erkek cinsine toplum tarafından belirtilen rol ve sorumlulukları ifade eder (Kaya, 2012, s. 104).

Cinsel işbölümü, kadın ve erkeğin farklı yapılarının olması sonucu yapılarına uygun rol ve görev dağılımını ifade eder. Toplumda erkeğin belli bir işe yeteneği olup olmadığı tartışma konusu olmamasına rağmen kadının çalışabileceği alanlar kısıtlanmıştır (Tan, 1979, s. 160-161). Toplum beklenen kalıplar dışındaki davranışları hoş karşılamaz ve birey toplumun beklentilerine cevap vermeye çalışır. Çocukluktan başlayarak toplumun beklentileri bireye empoze edilir (Tan, 1979, s. 181). Erkek çocuklara rekabet kurallarını öğrenmeleri ve daha atak olmaları için takım oyunları oynatılırken kız çocuklarına rekabetten uzak olan ip atlama, sek sek oyunu gibi oyunlar oynatılır. Bu konuda Beauvoir, kadınlığın doğuştan gelen bir olgu olmadığını sonradan öğrenildiğini ifade eder (Eyuboğlu, 1999, s. 12-13). Bireylerin bilinçli ya da bilinçsiz bir biçimde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapmasının temelinde toplumun kendilerine yüklediği geleneksel rollerin baskın olması yatmaktadır. Erkeklerin yoğun olduğu mesleklerde kadınlara yönelik cinsel ayrımcılık oldukça fazladır. Bu durum erkeklerin kendi ayrıcalıklarını korumak için ya da artan kadın

işgücünü tehdit olarak algılaması neticesinde ortaya çıkmaktadır (Zeher, 2011 , s. 266-767).

Toplumsal ilişkilerin bir cinsiyeti vardır. Kadın – erkek arasında erkeğin kadın üzerinde egemenlik sağladığı bir eşitsiz güç ilişkisi vardır (Ercan, 1998, s. 146-147). Kadının ekonomik durumu erkeklerin ekonomik durumuna bağlıdır. Diğer bir ifadeyle, kadın ait olduğu erkeğin ekonomik durumunu yansıtır (Eyuboğlu, 1999, s. 11). Bu bağlamda erkek ve kadın arasında bir işveren – işçi ilişkisi olduğu söylenebilir. Şöyle ki kadının emeğine karşılık erkek kadını korumakta, temel ihtiyaçlarını karşılamakta ve kendi toplumsal statüsünden kadının yararlanmasını sağlamaktadır (Zetkin, Krupskaya, & W.Pieck, 1996, s. 11-12).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık dolaylı ve dolaysız olmak üzere ikiye ayrılır. Dolaysız ayrımcılık; kişinin, kadına cinsiyetinden dolayı bir erkeğe davranacağından daha olumsuz davranmasını ifade eder. Dolaylı ayrımcılık ise; başlangıçta eşitmiş gibi gözükken davranış veya uygulamaların daha sonra kadın için ayrımcı bir etkisinin olması durumudur (Yaprak, 2003, s. 11). Cinsiyete dayalı ayrımcılık, ilk olarak kadının evdeki çalışmalarının değerlendirilmemesinde başlamaktadır. İkinci olarak ev dışında çalışan kadınların ev işlerindeki sorumluluklarının devam etmesinden kaynaklanmaktadır. Bir diğer cinsel ayrımcılık ise, çalışma hayatında ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığın temel olarak üç aşaması bulunur (Eyuboğlu, 1999, s. 27-33):

- Mesleklere yönlendirme,
- İşe alımda,
- İşyerlerindeki tutum, davranış ve değerlendirme.

Tablo 3: Dünya’da 2017 Yılı Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

SIRA	ÜLKE ADI	Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi	SIRA	ÜLKE ADI	Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi
1	Yemen Cumhuriyeti	0,84	40	Letonya	0,20
2	Suriye	0,55	41	ABD	0,19
3	Bangladeş	0,54	42	Sırbistan	0,18
4	Pakistan	0,54	43	Slovak Cumhuriyeti	0,18
5	Hindistan	0,52	44	Libya	0,17
6	Fas	0,48	45	Çin	0,15
7	Paraguay	0,47	46	Kuzey Makedonya	0,15
8	İran	0,46	47	Yeni Zelanda	0,14
9	Ürdün	0,46	48	Karadağ	0,13
10	Venezuela	0,45	49	Polonya	0,13
11	Endonezya	0,45	50	Çekya	0,12
12	Mısır	0,45	51	Hırvatistan	0,12
13	Cezayir	0,44	52	Litvanya	0,12
14	Filipinler	0,43	53	Estonya	0,12
15	Brezilya	0,41	54	Yunanistan	0,12
16	Tayland	0,39	55	İngiltere	0,12
17	Kırgız Cumhuriyeti	0,39	56	Avustralya	0,11
18	Lübnan	0,38	57	İrlanda	0,11
19	Arjantin	0,36	58	Japonya	0,10
20	Gürcistan	0,35	59	İsrail	0,10
21	Meksika	0,34	60	Kanada	0,09
22	Azerbaycan	0,32	61	Portekiz	0,09
23	Türkiye	0,32	62	İtalya	0,09
24	Romanya	0,31	63	GKRY	0,09
25	Vietnam	0,30	64	Fransa	0,08
26	Tunus	0,30	65	İspanya	0,08
27	Malezya	0,29	66	Almanya	0,07
28	Ukrayna	0,29	67	Avusturya	0,07
29	Özbekistan	0,27	68	Lüksemburg	0,07
30	Kuveyt	0,27	69	Güney Kore	0,06
31	Uruguay	0,27	70	İzlanda	0,06
32	Umman	0,26	71	Finlandiya	0,06
33	Macaristan	0,26	72	Slovenya	0,05
34	Rusya	0,26	73	Belçika	0,05
35	S. Arabistan	0,23	74	Norveç	0,05
36	Birleşik Arap Emirlikleri	0,23	75	Hollanda	0,04
37	Bulgaristan	0,22	76	İsveç	0,04
38	Malta	0,22	77	Danimarka	0,04
39	Kazakistan	0,20	78	İsviçre	0,04

Kaynak: (TUİK, 2019)

Tablo 3’te bulunan verilere göre, 2017 yılında toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksinin en az olduğu ülkeler %0,04 oranla İsviçre, Danimarka, İsveç ve Hollanda’dır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi Bangladeş ve Pakistan’da %0,54 orana sahipken Suriye’de %0,55 orandadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en yüksek olduğu ülke ise %0,84 oranla Yemen Cumhuriyeti’dir. 78 ülkenin verilerinden oluşan tabloda toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksleri büyükten küçüğe doğru sıralandığında ülkemiz %0,32 oranla 23. sırada yer almaktadır. Tabloda görüldüğü üzere gelişmiş ülkelerde toplumsal cinsiyet

eşitsizliği endeksi düşük orandadır. Ülkelerin gelişme düzeyi ile toplumsal cinsiyet eşitsizliği arasında ters bir orantının varlığından söz edilebilir.

1.2. Kadının Çalışma Hayatına Girişinin Tarihsel Süreci

1.2.1. Sanayi Devriminden Önce Kadın İşgücü

1.2.1.1. İlkel Toplumda Kadın İşgücü

Göçebe yaşam tarzının belirlendiği ilkel toplumda insanlar yaşamlarını avcılık ve toplayıcılık yaparak sağlamıştır. Erkek avcılık ile uğraşırken kadın çocukların bakımı, korunması ve bitki toplayıcılığıyla ilgilenmiştir. Erkek ve kadın arasında bulunan bu iş bölümü cinsiyete dayalı ilk işbölümüdür (Ercan, 1998, s. 63). Kadın çocuk doğurabilmesi ve üretken olması nedeniyle doğaya benzetilir. Doğanın insan yaşamı için önemli olduğu bu dönem anaerkil dönem olarak da bilinir (Arat, 1986, s. 21-22).

Zamanla insanlar yerleşik hayata geçmiştir. Hayvanlar evcilleştirilmeye başlanmıştır. Tarımda saban icat edilmiştir. Yerleşim yerlerinin hızla kurulması sonucu mübadele ekonomisi ortaya çıkmaya başlamış ve fiziksel gücün önemi artmıştır. Anaerkil aile yapısından ataerkil aile yapısına geçilmiştir. Erkeğin fiziksel gücünün ön planda olmasıyla birlikte kiliseler de kadının çalışma hayatına girmesini engellemiştir. Kadın ve erkeğin toplumsal rolleri oluşmaya başlamış ve toplumun kültürel değerleri bu yönde gelişmiştir (Kaya, 2009, s. 9-10).

1.2.1.2. Köleci Toplumda Kadın İşgücü

Kölelik dönemi, insanların yerleşik hayata geçtikten sonra 10. yüzyıla kadar süren dönemi kapsamaktadır. Bu dönemde bireysel mülkiyet hakimdir. Ailenin reisi aile bireylerinin olduğu kadar kölelerinde mutlak hakimidir. Toplumun işgücünü savaşlardan elde edilen köleler karşılamıştır. Kölelerin çoğu kadındır. Kadın köleler erkek kölelerle aynı işlerde çalıştırılmıştır. Kölelik dönemi insanlık tarihinde kadın ve erkeğin çalışma hayatında eşit olduğu tek dönemdir (Kaya, 2009, s. 11-12).

Toplumda köle sınıfının olması devlet olgusunun kurulmasına neden olmuştur. Ekonomik üstünlük siyasi üstünlüğü sağlamıştır. Erkek egemen kadın ve çocuklardan oluşan bir aile kurumu oluşmuştur. Bu dönemde kadın tamamen kocasına bağımlıdır (Çakır, 2011, s. 7-8).

1.2.1.3. Feodal Toplumda Kadın İşgücü

10. ve 15. yüzyılları kapsayan feodal toplum; feodal beylerinin, derebeylerin ve senyörlerin egemen olduğu bir yapıya sahiptir (İçin, 2012, s. 14). Feodal sistemde toprak mülkiyetinde belli bir hiyerarşi bulunmaktadır. Hiyerarşinin en alt katını oluşturan köylülerdir. Daha sonra sırasıyla lordlar, dükler, prensler ve kral hiyerarşide yer almaktadır. Toprağın esas sahibi kraldır. Köylüler herkesi besleyen kesimdir (Ercan, 1998, s. 106-107). Kırsal kesimde bulunan köylüler, çalıştıkları topraklar üzerinde sadece kullanım hakkına sahiptir ve düşük ücret almaktadır. Bu durum kadınların çalışmasına neden olarak gösterilir. Kadınlar genelde çiftlik işlerinde çalışır. Bu toplum düzeninde kadın önce lordun, sonra aile reisinin egemenliğindedir (İçin, 2012, s. 14-15). Köleci toplumda, köleler eşya gibi alınıp satılır. Feodal toplumda ise köylüler bağlı buldukları toprakla birlikte alınıp satılır (Ören & Yüksel, 2012, s. 45).

Bu dönemde üretim ve ticaret kentlerde loncalar tarafından sağlanır. 15. ve 18. yüzyıllar arasında loncaların önemi gittikçe artmıştır. Loncalarda bazı mesleklerde çalışan kadınlar da bulunmaktadır. Başta çamaşırcılık olmak üzere kadınlar terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık gibi iş kollarında çalışmışlardır. Bu dönemde kadınlar ustabaşı olup çırak yetiştirmiştir. Ortaçağ'ın sonuna doğru kadınlar, loncalardan çıkartılmış ve ticaret yapmaları yasaklanmıştır. Bunun sebebi ise ekonomik kazançtır. Loncalarda çalışan kadın sayısının fazla olması erkeklerin kazancını olumsuz etkilemiştir (Kaya, 2009, s. 14-15). Kilisenin baskısı sonucu eğitim hakkı da elinden alınan kadın eve hapsedilmiştir (Dalkıranoglu, 2006, s. 9-10).

1.2.2. Sanayi Devriminden Sonra Kadın İşgücü

Sanayi Devrimi, buharlı makinenin kullanılmaya başlanması sonucu ilk kez İngiltere'de dokuma sektöründe başlamış ve hızlı bir şekilde batı ülkelere yayılmıştır. Büyük kentlere fabrikaların kurulmasıyla köyden kente göç başlamıştır. Ücretlerin düşük olması ve ailelerin geçimini sağlayamaması sonucunda erkeğin yanında kadın ve çocukta çalışmaya başlamıştır (Dalkıranoglu, 2006, s. 12).

Sanayi Devrimi'yle birlikte kadınlar bugünkü anlamıyla ilk kez ücret karşılığında çalışmıştır. Bu dönemde, İngiltere başta olmak üzere birçok batı ülkesinde toplam işgücünün büyük bir kısmını kadın işgücü oluşturmuştur (Bozkaya, 2013, s. 72). Kadınlar,

erkeklerden daha düşük ücretle çalıştıkları için işveren tarafından daha çok tercih edilmiştir (Arat, 1986, s. 49).

Kadın işgücü, ekonomide yaşanan dalgalanmalardan en çok etkilenen işgücüdür. 1929 büyük bunalımı sonucu dünya genelinde evli kadınların çalışmasına karşı olumsuz bir tutum oluşmuştur. Kadınların çalışma hayatını bırakmalarının işsizlik sorununu çözeceği görüşü hakimdir (Çitçi, 1982, s. 19). Kadınların işgücüne katılımında 2. Dünya Savaşı ise, Sanayi Devrimi'nden daha büyük bir etki yapmıştır. Erkeklerin savaşa gitmesi sonucu kadınlar ekonomide erkeklerin yerini almıştır (Bozkaya, 2013, s. 73). Savaşlar ve yaşanan ekonomik bunalımlar, devletlerin kadınların ekonomik ve toplumsal hayata katılmalarını sağlayacak düzenlemeler yapmasını zorunlu kılmıştır (Korkmaz, Alacahan, Cesim, Yücel, & Aras, 2013, s. 1849). Bu konuda yapılan düzenlemeler sonucunda 1940'lardan sonra dünyada kadınların işgücüne katılım oranları düşük miktarlarda fakat sürekli olarak artış göstermiştir (Hotchkiss, 2006, s. 1).

1.2.3. Günümüzde Kadın İşgücü

Sanayi Devri, kapitalizmin kurumsallaşmasını sağlamıştır. 20. yüzyılda kapitalizm çok hızlı ilerlemiştir. 1970 yılına kadar devlet ekonomiye müdahale ederken 1973 ekonomik krizi uygulanan politikalara cevap verememiştir. Kriz her alanda kendini hissettirmiştir. Japonya'nın uygulamaya başladığı "esnek üretim" politikası başarı sağlamış ve dünya genelinde uygulanmaya başlanmıştır. Bu gelişme "İkinci Sanayi Devrimi" olarak düşünülmüştür. Küreselleşme olarak adlandırılan bu dönemde bilgi ve haberleşme alanında hızlı gelişmeler yaşanmıştır. Esnek üretim sayesinde gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılımında artış yaşanmıştır. Sistem sayesinde kadınlar ev içi sorumluluklarını yerine getirirken işgücüne katılabilmıştır. Küreselleşme ülkeler arasındaki sınırların aşılmasını sağlamış ve serbest rekabet ortamı oluşmuştur. Gelişmekte olan ülkeler piyasada etkin olmak için maliyetlerini düşürmeye çalışmış ve bunun için ucuz olan kadın işgücüne başvurmuştur (İçin, 2012, s. 19-21).

Günümüz dünyasında hizmetler sektöründe yaşanan gelişmeler kadınların işgücüne katılımını arttırmıştır. Yaşanan gelişmelerin yanı sıra şu faktörlerde kadınların işgücüne katılımını etkilemiştir:

- Dünya genelinde çalışan kadınları korumaya yönelik yasa ve uygulamaların artması,
- Eğitim olanaklarının artması,
- Demografik gelişmelerin yaşanması,
- Standart dışı çalışma biçimlerinin ortaya çıkması ve yaygınlaşması,
- Çekirdek aile yapısının yaygınlaşması,
- Evlilik oranlarında azalış, boşanma oranlarında artış yaşanması,
- Toplumun çalışan kadınlara yönelik olumlu tutum sergilemesi,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerde iyileşmelerin olması.

Yaşanan gelişmeler sonucunda, literatürde yer alan mavi ve beyaz yakalıların yanına “pembe yakalı işgücü” kavramı da eklenmiştir (Büyüknalbant, 2009, s. 19-20).

Dünyada yaşanan ve yukarıda belirtilen tüm sosyo – ekonomik gelişmelere rağmen son 30 yılda Çin’de kadınların işgücü piyasasına katılımında sürekli düşüş gözlemlenmesi ilgi çekicidir. Bu husus araştırmacılar tarafından aile yapısı ve çocuk bakımı konularıyla entegre edilmiştir. Yapılan bir çalışmada; çalışmayan bir anne tarafından yetiştirilen erkeklerin eşlerinin çalışmasına olumsuz baktığı ve evde iş bölümü fikrine sahip olmadığı görüşüne yer verilmiştir. Geleneksel cinsiyet rollerinin ağır basması ve çalışan annelerin sayısının azalması, çalışmayan annelerin yetiştirdiği erkeklerin oranını arttırmaktadır. Bu durum gelecek nesillerde çalışan kadın sayısını olumsuz yönde etkilemektedir (Chen & Ge, 2016, s. 1-3).

1.3. Kadının Çalışma Hayatına Katılma Nedenleri

1.3.1. Ekonomik Nedenler

Tarih boyunca eve kapatılan kadın, ekonomik yönden tamamen erkeğe bağlı kalmıştır. Toplumda erkek eve ekmeği getiren kişi konumundayken kadın çocuklara bakmakla yükümlü olmuştur. Kadın ekonomik olarak erkeğe bağımlı olmakla birlikte yaptığı işin hiçbir ekonomik değeri görülmemiş ve toplumda değersiz konuma düşmüştür (Koray, 1992, s. 95).

Ailenin üretici konumdan tüketici konuma geçmesi ve basının özendirici etkisi lüks tüketim mallarına talebi arttırmıştır. Tüketim ihtiyaçlarının artması kadının ev dışına çıkmasını zorunlu hale getirmiştir (Koray, Demirbilek, & Demirbilek, 1999, s. 12).

Ekonomik nedenler kadınların çalışmasındaki en önemli etkidir. Dünyada yaşanan ekonomik krizler sonucu, erkeğin kazancı ailesini geçindirmeye yetmemekte ve aile ikinci bir gelire ihtiyaç duymaktadır. Kadınlar aileye ekonomik katkıda bulunmanın yanında ekonomik olarak bağımsızlık elde etmek için de çalışmak istemektedir. Çalışan kadının özgüveni artar, toplumsal statüsü güçlenir ve aile içindeki konumu iyileşir (İçin, 2012, s. 6). Günümüzde kadının çalışması, eğitim düzeyi ve sosyal statüsü ile doğru orantılıdır. Aynı zamanda kadının ekonomik hayatta yer alması, ülkenin kalkınmasında önemli bir etkidir (İçli, Akhun, Kavak, & Senemoğlu, 1999, s. 4-5).

1.3.2. Sosyal ve Kültürel Nedenler

Kadınların çalışma hayatına katılmalarını etkileyen sosyal ve kültürel nedenlerin en önemlisi toplumsal değişimlerdir. Toplumsal değişim kadınların toplumdaki rollerinin yeniden belirlenmesini sağlamaktadır. Kadın için toplumsal değişim, toplumun kadına geleneksel rolleri dışındaki roller için ne kadar olanak sağladığına bağlıdır (Kaya, 2009, s. 35).

Toplumsal değişimin en önemli göstergelerinden biri sanayileşmedir. Sanayileşme sonucu emek yoğun üretimden sermaye yoğun üretime geçilmiştir. Kırsal kesimde yaşayan halk kente göç etmeye başlamıştır. Toplumda geleneksel aile yapısının yerini çekirdek aile yapısı almıştır (Yorgun, 2010, s. 172). Aile yapısında meydana gelen değişim, kadının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısını azaltmakla birlikte, çalışan kadın sayısının artmasını sağlamıştır. Sanayileşme sayesinde kadınların çalışma imkanları artarken ev içindeki işleri kolaylaşmıştır. Tarım sektörünün küçülmesi ve hizmetler sektörünün hızla artması kadın işgücünü olumlu yönde etkilemiştir (Uşen & Delen, 2011, s. 133-134).

Yaşanan gelişmeler kadının çalışma hayatına katılmasını arttırmasına rağmen toplumda çalışan kadınlara yönelik olumsuz tutum devam etmiştir. Evli kadınların çalışması hoş karşılanmamakla birlikte kadının çalışması erkeğin iznine bağlı olmuştur. Kadın işgücünün cinsiyete dayalı iş bölümü üzerinde yapılanması ve toplumsal engellerle kısıtlanması istihdama katılma oranlarının düşmesine sebep olmaktadır (Kaya, 2009, s. 37).

1.3.3. Hukuki Nedenler

Sanayileşmenin ardından iş hayatında yer alan kadınlar, olumsuz çalışma koşulları ve uzun süren çalışma saatlerine maruz kalmıştır. Bu nedenle kadınlar için çeşitli yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur. Yapılan yasal düzenlemelerde kadınların çalışma şartları, çalışma saatleri ve analık hakları gibi çeşitli kavramlar yer almıştır. Dünya genelinde çalışan kadınlara ilişkin birçok uluslararası düzenlemeler yapılmaktadır (İçin, 2012, s. 8). Bu düzenlemeleri; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO), Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Çalışma Örgütü (OECD) gibi kuruluşların yasaları, birçok ülke tarafından onaylanan sözleşmeler, almış oldukları kararlar, yayınladıkları bildirgeler, Avrupa Birliği (AB) tüzük ve yönergeleri ile tavsiye karar ve görüşleri oluşturmaktadır (Demirhan & Ekonomi, 2005, s. 58).

1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, çalışma hayatındaki kadınları korumaya yönelik yapılan düzenlemelerde bir öncü konumundadır. Beyannamenin 2. maddesi “ herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya başka herhangi bakımdan ayırım gözetmeksizin bu bildiride ilan olunan tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir” ifadesiyle kadın ve erkeğin eşit olduğunu belirtmiştir (Kaya, 2012, s. 23). Beyannamenin 23. maddesi:

- “Herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
- Herkesin hiçbir ayırım gözetmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.
- Çalışan herkesin kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
- Herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.”

ifadeleriyle çalışma hayatında kadın ve erkeğin eşit bir şekilde yer alması gerektiği belirtilmektedir (Yorgun, 2010, s. 178).

Çalışma hayatında kadınlar ile ilgili en ayrıntılı düzenlemeye sahip olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Birleşmiş Milletler tarafından 1979 yılında kabul edilip 03.09.1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 1. maddesi kadınlara karşı ayrımcılık kavramı tanımlanırken, istihdam başlıklı 11. maddesinde çalışma hayatı ile ilgili ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir. 11. Maddeye göre;

1. “Taraflar devletler istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır.
 - Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,
 - İstihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulanması da dâhil, erkeklerle eşit istihdam olanaklarına sahip olma hakkı,
 - Serbest olarak iş ve meslek seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından yararlanma hakkı, çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dâhil mesleki eğitim ve mükerrer eğitim görme hakkı,
 - Sosyal yardımlar dâhil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesi bakımından eşit muamele görme hakkı,
 - Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, yaşlılık, sakatlık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,
 - Güvenli koşullar içinde çalışma hakkı, sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı
2. Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayırımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla Taraflar Devletler uygun önlemleri alacaklardır.
 - Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayırımını yasaklamak, bu ayırımı yapanları cezalandırmak,
 - Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek,
 - Anne ve babanın aile yükümlülüklerini, iş sorumlulukları ve sosyal yaşama katılma ile bağdaştırabilme olanağı vermek üzere çocuk bakım kolaylıklarının kurulması ve geliştirilmesini destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek ve özendirmek,
 - Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak,
3. Bu maddede yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar, bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında dönemsel olarak yeniden gözden geçirilecek ve gerekirse değiştirilecek, kaldırılacak veya uzatılacaktır”

Bu sözleşmeye taraf olan devletler, sözleşmenin maddelerine uymayı ve öngörülen ilkelere ulaşmak için gerekli yasal düzenlemeleri yapmayı taahhüt etmişlerdir (Soysal, 2006, s. 11-12).

ILO sözleşmeleri ise, birçok ülkenin kadın istihdamını korumaya yönelik yaptığı yasal düzenlemelere oldukça önemli katkılar sağlamıştır. 1935 tarihinde 97 üye devletin onayladığı 45 sayılı sözleşme ile kadınların her türlü yeraltı işlerinde çalışması yasaklanmıştır. 1919 tarihinde 58 üye devletin onayladığı 4 sayılı sözleşme, 1934 tarihinde 11 üye devletin onayladığı 34 sayılı sözleşme ve 1948 tarihinde 65 üye devletin onayladığı 89 sayılı sözleşme ile kadınların gece çalışmasını yasaklamış ve “gece” kelimesi 11 saat aralıksız süre olarak açıklanmıştır. 1919 tarihinde 33 üye devletin onayladığı 3 sayılı sözleşme ve 1952 tarihinde 40 üye devletin onayladığı 103 sayılı sözleşme analığın korunması hakkındaki düzenlemeleri kapsamaktadır. Çalışan kadınların doğum yapması halinde kendilerine mali ve tıbbi yardımlarda bulunulması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca 12 haftadan az olmamak kaydıyla doğum izni verilmesi şartı da bulunmaktadır. Kadın çalışanların doğum izni esnasında işten çıkarılmayacağı da belirtilmiştir. 1965 tarihinde

41 üye devletin onayladığı 123 sayılı sözleşmede yetkili makamların, kadının ailesi ve mesleği ile ilgili sorumlulukları arasında dengeyi kurması için yardım etmeleri gerekmektedir. Bu denge için yetkili makamlar, çocuk bakım hizmeti ve yeri sağlamak ve evdeki sorumlulukları nedeniyle işten ayrılmak zorunda kalan kadınların işe dönmelerine yardımcı olmak durumundadırlar. Kadın – erkek eşitliğini ILO sözleşmeleri dışında, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun hukuki temellerini oluşturan Roma Antlaşması'nda da değinilmiştir. Antlaşma, eşitliğin sosyal boyutuna değinmeyerek sadece çalışma hayatında ücret eşitliği ile sınırlıdır (İçin, 2012, s. 9-10).

Çalışma hayatını düzenlemek ve iyileştirmek amacıyla oluşturulan bu sözleşmelerin yanı sıra çıkartılan yönergelerle birlikte özellikle kadın işçilere yönelik önemli düzenlemelere yer verilmiştir. Bu yönergelerden bazıları ise şu şekildedir (Demirhan & Ekonomi, 2005, s. 61-62):

- 75/117 Sayılı Kadın ve Erkekler İçin Ücret Eşitliği Yönergesi (10.02.1975),
- 76/207 Sayılı İşe Alma, Mesleki Eğitim ve İlerleme ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi (09.02.1976),
- 79/7 Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi (19.12.1978),
- 86/378 Sayılı İşyerinde Uygulanan Sosyal Güvenlik Sigortalarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi (24.07.1986),
- 86/613 Sayılı Serbest Faaliyet ve Tarım Alanında Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Davranılması, Kadının Hamilelik ve Loğusalık Halinde Korunması Hakkında Yönerge (11.12.1986),
- 92/85 Sayılı Hamile, Loğusa ve Emzikli Kadınların İşyerlerinde İş Güvenliğinin ve Sağlığının Korunması Hakkında Yönerge,
- 96/34 Sayılı Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Anlaşma Yönergesi (19.06.1996).
- 98/52 Sayılı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Halinde İspat Yükünün Düzenlenmesine İlişkin 97/80 Sayılı Yönergede Değişiklik Yönergesi.

2. TÜRKİYE’DE İŞ HAYATINDA KADININ YERİ

Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranları yıllar itibariyle artış göstermektedir. TÜİK’den elde edilen verilere göre kadınların işgücüne katılma oranı 2015 yılında %31,5, 2016 yılında %32,5 ve 2017 yılında %33,6’dır. Tarım ve sanayi sektöründe çalışan kadın oranı yıllar itibariyle azalış gösterirken hizmet sektöründe çalışan kadın oranında sürekli bir artış gözlemlenmektedir (TÜİK, 2019). Kadın işgücünde görülen bu olumlu artışlara rağmen kadınlar çalışma hayatında birçok problemle karşılaşmaktadır. Bu problemler; düşük ücret, eğitimde eşitsizlik, sosyo – kültürel engeller, işe alımda yaşanan eşitsizlik ve mobbing olarak sıralanabilir (Önder, 2013, s. 47-57). Türkiye’de kadınların iş hayatına girmelerini sağlamak ve iş hayatında karşılaştıkları sorunları çözmek amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler, uluslararası anlaşma ve sözleşmeler mevcuttur. Yapılan çalışmalara ve yaşanan gelişmelere rağmen Türkiye’de kadın istihdamının istenilen düzeye ulaştığı söylenemez. Kadınların işgücüne katılım oranının artırılması, çalışma hayatındaki konularını iyileştirilmesi ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi hususunda daha fazla düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır (Demir, 2018, s. 35-36).

2.1. Türkiye’de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

Çalışma hayatında her zaman yer alan Türk kadını, 16. ve 17. yüzyılda Osmanlı ekonomisinin temeli olan tarla, pazar ve dükkanlarda aktif bir biçimde yer almaktadır. Fakat ekonomik hayatta yaşanan değişiklikler, sanayi devrimi ve birçok atölyenin kapanmak zorunda kalması Türk kadınına eve hapsedmiştir. Köylerde tarımsal faaliyetlerin gittikçe azalması köyden kente göçü zorunlu kılmış ve şehir nüfusunda yaşanan hızlı artışlar işsizlik faktörünün ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu durumda Türk kadını birçok problemle karşılaşmış ve hatta kadının toplumsal hayattan uzaklaştırılması amacıyla fermanlar çıkartılmıştır (Dingeç, 2010, s. 24). Cumhuriyet döneminin başlarında kadın emeği önce evden atölyelere, sonra fabrikalara geçmeye başlamıştır. Hem Osmanlı döneminde hem de Cumhuriyet döneminin başlarında kadınlar, genel olarak dokumacılık ve gıda gibi kadınların uzmanlık alanına giren sektörlerde faaliyet göstermişlerdir (Makal, 2010, s. 36).

1950'lerde sanayileşme ve köyden kente göç hız kazanmış ve tarım kesiminde istihdam oranı azalırken kadın işgücü sanayi sektöründe kendine yer bulamamıştır. 1980'li yıllarda kadın işgücü tarım sektöründen hizmet sektörüne doğru yönelmiştir. 1980 sonrası yaşanan yüksek enflasyon neticesinde kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayısında önemli artışların olması ve kadınların iş bulamamaları kayıt dışı istihdama yönelmelerine neden olmuştur (Özer & Biçerli, 2003). 1990'lar ve sonrasında kayıt dışı istihdamla mücadele etmek ve kadın istihdamını arttırmak için birçok düzenleme yapılmıştır (Önder, 2013, s. 40-41).

2.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın İşgücü

Tarih boyunca Türk kadınının konumunda çeşitli değişiklikler görülmüştür. Türk kadını göçebelik döneminde; toplumda saygı duyulan, erkeğin yanında olan, erkek gibi savaşan, kılıç kuşanıp ata binen ve savaşta erkekle birlikte düşmanla savaşan bir kişi olmuştur (Sağ, 2001, s. 11-12). Türk toplumunda Şamanizm kadınların kutsal gücüne dayanan bir inanç iken Toyonizm ise erkeğin kutsal gücüne dayanan bir inançtı. Toplum tarafından bu iki inancın eşit değerde olması hukuki olarak kadın ve erkeğin eşit olmasına sebep olmuştur. Bir buyruk "Hakan buyuruyor ki" ifadesi ile başlıyorsa o buyruğa uyma zorunluluğunun olmaması ancak "Hakan ve Hatun buyuruyorlar ki" ifadesi ile başlıyorsa kesinkes uyulmasının gerektiği kadın ve erkeğin eşit olduğunun en önemli göstergesidir (Gökalp, 1978, s. 144).

Yerleşik hayata geçen ve İslamiyet'i kabul eden Türk kadını Bizans ve Arap toplumlarından etkilenmiştir. Arap toplumunda kız çocuklarına değer verilmemesi Türk kadınının toplumda ikinci plana atılmasına neden olmuştur (Özdemir, 2009, s. 7-8). İslam Uygarlığı, döneminde bulunan diğer uygarlıklara nazaran kadına çok fazla değer veren bir uygarlıktır. Fakat Türk kadınının erkeğin yanında yer aldığı ve hatta yönetici olabildiği bir dönemle karşılaştırıldığında kadının toplumsal konumunda bir gerileme görülmüştür. Bu gerilemeye bir diğer etken olarak Türklerin Bizans devlet yapısından etkilenmesi ve harem kavramının oluşması gösterilebilir (Sağ, 2001, s. 14-15).

19. yüzyılın başlarında Avrupa'da yaşanan gelişmeler sonucu Osmanlı Devleti'nde de gelişmeler yaşanmıştır. Avrupa'daki modernleşmeyi yakalamak için önce askeri daha sonra siyasi ve toplumsal modernleşme sürecine girilmiştir. Batılılaşma yolunda yapılan toplumsal düzenlemeler, Tanzimat Dönemi'nde özellikle kadınların yaşamında önemli değişiklikler meydana getirmiştir. 1847 yılında kölelik ve cariyelik kaldırılmıştır ve 1857

yılında veraset haklarında kız ve erkek çocukları eşit duruma getirilmiştir (Bakacak, 2009, s. 629). Tanzimat Dönemi'nden önce eğitim alanında yapılan yenilikler daha çok askeri düzenlemeye yönelik olmuştur. Bu dönemlerde Türk kadını sadece Sıbyan mekteplerinden yararlanabilmekteydi ve daha fazla eğitime gereksinim duyulmuyordu. Yalnızca ulema zümresinde bulunan veya idareci olan kişilerin kızları evlerinde özel ders alarak kendilerini geliştirebiliyordu (Kurnaz, 1991, s. 4). Bu dönem, özellikle kadınların eğitim hakkını elde etmesi açısından Türk tarihinde önemli bir dönüm noktası olmuştur (Ündücü & Türk, 2012, s. 33). Tanzimat Fermanı'ndan sonra 1843 yılında kızlar ilk kez Tıbbiye'de ebelik eğitimi almaya başlamıştır. Kadınların eğitimi için olumlu bir gelişme olan bu uygulama, toplumun kadına bakış açısının da bir göstergesidir. Zira ebelik o dönemde kadına atanmış geleneksel bir meslektir. Öyle ki okula kayıt olurken okur-yazar olma zorunluluğu bile bulunmamaktadır (Yılmaz, 2010, s. 198).

Tanzimat Fermanı ile birlikte, Batı'nın etkisinde kalarak 1869 yılında hazırlanan Maarif-i Umûmiye Nizâm-nâmesi ile öğretmen okulları açılmış ve rüştiyelerin çoğaltılmasına karar verilmiştir (Kurnaz, 1991, s. 4). Aslında ilk Öğretmen Okulu 1848 yılında açılmış ve sadece erkeklere eğitim vermiştir. Nizâm-nâme çıktıktan sonra kızlara da eğitim verilmeye başlanmıştır. Kızların eğitimi için kız öğretmen yetiştirmek amacıyla 1870 yılında Kız Öğretmen Okulu açılmıştır. Bu okulların açılması tıpkı ebelik eğitimi gibi kadına yeni bir konum kazandırmak değil toplumsal yargıları pekiştirmektir. 1864 yılında ise ilk Kız Sanat Okulu açılmıştır. Bu okulda da dikiş, dokuma gibi "kızlara özgü" işler öğretilmiştir. 1869 yılında Kız Sanayi Mektebi açılmıştır ve bu mektep dikimhane işlevi görmüştür. 1870 yılında kızlar için İlköğretim Okulu açılmıştır (Yılmaz, 2010, s. 199).

1876 yılında Kanun-i Esasi kabul edilmiş ve ilköğretim zorunlu hale getirilerek kız ve erkek çocukları eşit eğitim hakkına sahip olmuştur (Ündücü & Türk, 2012, s. 33). 1858 yılında ilk Kız Lisesi açılmış fakat fazla yaygınlaşmamıştır. 1880 yılında kızlar için İdadi açılmıştır ve bu okul kızların lise eğitimlerini karşılamakla birlikte eğitim düzeylerinin yükseltilmesi açısından bir ilk olma özelliğine sahip olmuştur (Yılmaz, 2010, s. 199-200).

1908 yılında İkinci Meşrutiyet ilan edilmiştir. İkinci Abdülhamid'in tahttan indirilmesi ve 1909 yılında 31 Mart Olayı'nın yaşanması sonucu siyasi karışıklıklar meydana gelmiş, yeni siyasi yapılanmalar oluşmaya başlamıştır. Yaşananlar içinde kadınlar ile ilgili tartışmalar artmış ve hükümetin kadın faaliyetlerini desteklemesi sonucu kadının sosyal hayattaki yeri artmıştır (Kurnaz, 1991, s. 47). Öyle ki kadınlar, İkinci

Meşrutiyet'in ilanını özgürlüğün ilanı olarak kabul etmiştir ve bu dönem Türk modernleşme tarihinin en önemli aşamalarından biri sayılmıştır. Bu dönemde yaşayan aydın ve yazarların tümü eserlerinde kadını konu edinmiştir. Bu dönemde hükümetin desteği ile kadının eğitimi hız kazanmış ve çeşitli kurumlar açılmıştır. Eğitim alanında yapılan en önemli yenilik ise kadınların yükseköğrenim hakkını elde etmeleridir. 1915 yılında İstanbul Edebiyat Fakültesi'nde ilk defa kızlar erkekler ile birlikte yüksek öğrenim görmüştür. Bu dönemde kadınların çalışma hayatındaki sayılarında da bir artış görülmüştür. Bu dönemde savaşların olması erkek nüfusunda azalma meydana getirirken kadınlara çalışma ortamı hazırlanmış ve hatta 1913 yılında ilk kez bir kadın devlet memuru olarak çalışmaya başlamıştır (Özkiraz & Arslanel, 2011, s. 3-5).

Kadınlar sadece Osmanlı ekonomisine katkı sağlamamış, askeri alanda da kendini göstermiştir. Birinci orduya bağlı olan kadın taburu kurulmuştur (Bakacak, 2009, s. 631). Bu dönemde yapılan 1913 – 1915 Sanayi Sayımı kadın işçilerle ilgili olarak önemli bilgiler vermektedir. Sayımdan elde edilen bilgilere göre; sanayi kuruluşlarında çalışan işçilerin üçte birini kadınlar oluşturmaktadır. Çalışan kadın işçilerin %95'i dokuma ve gıda sektöründe çalışmıştır (Makal, 2010, s. 18). Dünyanın her yerinde kız çocukları ve kadınların düşük ücret almaları, Osmanlı sanayisinde kadın çalışanların sayısının artmasında önemli bir etken olmuştur. Ayrıca kadınların imalat sanayisindeki iş kollarından dokumacılıkta yoğunlaşmaları, yapılan işler arasında cinsiyet ayrımı yapıldığını göstermektedir (Önder, 2013, s. 38).

1917 yılında çıkan kararname ile evlilik kurumu düzenlenmiş ve kadınlara ilk defa boşanma hakkı verilmiştir. Çok eşlilik ise kadının rızasına bağlı olmuştur (İçin, 2012, s. 26).

2.1.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü

Cumhuriyet dönemine geçiş ile birlikte kadının toplumsal konumunu iyileştirmek amacıyla çalışmalar yapılmıştır. Öyle ki Cumhuriyet'in ilanından önce 1923 yılında yapılan İzmir İktisat Kongresi'ne kadın işçileri temsil etmek amacıyla katılan Elif, Emine, Hayriye, Münire, Nigar ve Şefika Hanımlar kongreye; kadın işçiler için doğum öncesinde ve sonrasında toplam 8 hafta ve ayrıca ayda 3 gün ücretli izin verilmesi yönünde yasa çıkarılmasını önermişlerdir (Demir, 2008, s. 19).

3 Mart 1924 tarihinde hem Halifelik kaldırılmış hem de Tevhid-i Tedrisat Kanunu çıkartılarak okullar devlet denetimine girmiştir. 1925 yılında ise tekke ve zaviyeler kapatılmıştır (Bakacak, 2009, s. 633). 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun ile Türk kadınına temel haklar verilmiştir. Ayrıca tek eşlilik kabul edilmiş ve mülk edinmede kadınlarda hak sahibi olmuştur. 1926 yılından itibaren Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile Türk kadını, harp okulları hariç tüm eğitim kurumlarına girmeye hak kazanmıştır (Bingöl, 2014, s. 112).

Cumhuriyet'in ilanından sonra kadın işçiler ile ilgili ilk önemli sayısal veriler 1927 Sanayi Sayımı'ndan elde edilen sonuçlardır. Daha önce yapılan sayımlardan farklı olarak bu sayım, ülkedeki tüm sanayi kuruluşlarını kapsamıştır. Sayımda dört veya daha fazla işçi çalıştıran işletmeler dikkate alınmış ve çalışanların %25,58'inin kadın olduğu tespit edilmiştir. Daha açık bir ifadeyle, çalışan her dört işçiden biri kadındır (Makal, 2010, s. 21).

1929 ekonomik krizi, tam anlamıyla bir tarım ülkesi olan Türkiye'de tarımsal ürünlerin fiyatlarının düşmesine neden olmuştur ve dış ticaret açığı ortaya çıkmıştır. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yerli ürün kullanımı arttırılmaya ve tasarruf sağlanmaya çalışılmıştır. Hatta bunun için "Yerli Malı Haftaları" düzenlenmiş ve 14 Aralık 1929 tarihinde Milli İktisat ve Tasarruf Cemiyeti kurulmuştur. Kadınlar bu dönemde özellikle bu cemiyetin örgütlenmesinde ve Türkiye genelinde şubelerinin açılmasında aktif olarak yer almıştır (Duman, 2013, s. 213-218).

İzmir İktisat Kongresi'ndeki önerenin etkisiyle 24.04.1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu çıkarılmıştır. Kanununun 177. maddesinde hamile olan işçilerin doğumdan önceki 3 ayda bebeğe ve kendine zarar verebilecek ağır ve tehlikesi olan işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. 155. maddede ise hamile işçilerin doğumdan önce ve sonra 3'er hafta çalıştırılmamalarına ve işe başladıkları zaman 6 ay boyunca yarımşar saat olmak üzere günde 2 kere emzirme izni verilmesine karar verilmiştir (Demir, 2008, s. 19). Umumi Hıfzısıhha Kanunu devletin sosyal politika alanında kadın işçileri korumaya yönelik ilk müdahalesidir. Kanunda; kadın, çocuk ve genç işçilerin çalışma yaşları, çalışma süreleri, çalışabilecekleri işin özellikleri, fiziksel özelliklerine uygun olan çalışma koşullarına yönelik düzenlemeler yer almaktadır (Yaprak, 2003, s. 106). Kadınların iş hayatındaki haklarının ve özgürlüklerinin gerçek anlamda ilk defa ele alınışı 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Bu kanun 35 yıl yürürlükte kalmış ve ardından 1971 yılında

1475 sayılı ve 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılarak kadınların sahip oldukları hak ve özgürlükler yenilenmiş ve geliştirilmiştir (Demir, 2008, s. 19).

İtalya ve Fransa’da 1940 – 1950 yılları arasında, İsviçre’de ise 1970 yılında kadınlara verilen seçme ve seçilme hakkına Türk kadını 1934 yılında sahip olmuştur (Bingöl, 2014, s. 112).

1936 tarihli 3008 sayılı kanunda kadınların iş hayatındaki hakları sigorta ile koruma altına alınmıştır. Kadın işçilerin maden ocaklarında çalıştırılması ise 1937 yılında yasaklanmıştır. 1945 yılında “iş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortası kanunu” yürürlüğe giren ilk sigorta kanununu olmuştur. 1950 yılında ise ücrette cinsiyete göre bir ayırım yapılamayacağına dair kanun çıkmıştır (Büyüknalbant, 2009, s. 44)

1955 yılından itibaren 1980 yılına kadar Türkiye genelinde işgücüne katılma oranında bir azalma meydana gelmiştir. Kadınların işgücüne katılma oranlarındaki düşüş erkeklere göre oldukça fazladır. Kadınların sadece ailenin durumu kötü olduğu zaman çalışmasının gerekli görülmesi ve ailenin ekonomik durumu iyileştiği zaman kadının çalışmasının gereksiz görülmesi bu durumun sebebi olarak gösterilebilir (Büyüknalbant, 2009, s. 48).

1961 ve 1982 anayasalarında eşlerin eşit olduğu, anne ve çocuğun korunması, aile ve çocuk yardımları yanında Ana-Çocuk Sağlığı ve Nüfus Planlaması Merkezleri, anaokulu, kreş ve yetiştirme yurtlarının açılması, evlilik dışı çocukların da evlilik içi çocuklarla aynı haklara sahip olması devletin görev ve sorumlulukları arasında gösterilmiştir. Ayrıca bu anayasalarda herkesin çalışmaya hakkı olması ve bunun bir görev olduğu belirtilmiştir. Çalışma hakkının topluma karşı kişilerin bir görevi olduğu düşünülmüş ve bu anayasalar kadına sadece özel sektörde çalışan işçi değil kamuda çalışan sözleşmeli personel veya memur olma hakkı da tanımıştır (Demir, 2008, s. 12-15).

1970’lerde kentlerde yaşama şartlarının kötü olması ve işsizlik oranlarının fazla olmasına rağmen kentlerde çalışmak isteyen kadın sayısında önemli bir artış olmuştur. 1980’lerde sanayi sektörü kadınların çalışma isteğini karşılayamamaya başlamış ve hizmet sektörü gelişmeye başlamıştır. Hizmet sektörü kadınlara daha fazla iş imkanı sağlamasına rağmen sanayi sektörü gibi kadınların işgücü talebini karşılamaya yetmemiştir. 1990’ların başında sanayi sektöründe yaşanan durgunluk sonucu işsizlik oranında büyük artış

yaşanmış ve bu sektörde işsiz kalan kadınların oranı %20'ye ulaşmıştır (Kocacık & Gökçaya, s. 201).

1980'lerde karma ekonomiden serbest ekonomiye geçiş olması, kadınların ekonomide daha fazla yer almalarını sağlamıştır. Kadın istihdamındaki artışın yanında eğitim ve boşanmalarda da artış yaşanmıştır. Evlilik ve çocuk doğurma oranlarında ise bir azalış meydana gelmiştir. Kadın geleneksel görevlerini yavaş yavaş terk ederken iş hayatında düşük oranla da olsa yerini almıştır. Küreselleşmeyle ihracata yönelik üretimin olması kadın işgücünün uzmanlaşmasını zorunlu hale getirmiştir. Uzmanlaşma için kadının eğitim düzeyinin düşük olması ve işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının olması ise küreselleşme sonrasında da kadının işgücüne katılma oranında yeterli bir artışın olmasını engellemiştir (Büyüknalbant, 2009, s. 50).

Ülkemizde kadınlar gerçek anlamda işgücü piyasasında, 1950'lerden sonra kırdan kente göçün neden olduğu kentleşme olgusunun bir sonucu olarak yer almıştır (Çatalbaş, 2015, s. 254). Kadın işgücünün düşük oranla sürekli artmasına rağmen 1950'lerin ortalarından itibaren kadınların işgücüne katılım oranı sürekli düşmüştür. 1950'lerin sonuna kadar tarımsal üretime dayalı bir ekonomiye sahip ülkemizde yaşanan ekonomik ve sosyal değişimler bu durumun nedeni olarak gösterilebilir. Kadınların işgücüne katılma oranı 1950 yılında %81,5'dir. Bu oran 1955 yılında %72'ye düşerken 1965 yılında %56,2'ye düşmüştür. 1990 yılında %34,1 olan kadının işgücüne katılma oranı, 2000 yılında %26,6'ya düşerken 2005 yılında %23,3'e düşmüştür. Nihayet 2010 yılında kadının işgücüne katılma oranı artarak %27,6'ya çıkmıştır (Karabıyık, 2012, s. 235).

Ülkemiz 2001 yılından sonra birçok reformla etkili bir büyüme göstermiştir. Ancak istihdam artışı büyüme oranına göre yavaş kalmıştır. Şöyle ki 1980 yılından 2004 yılına kadar olan süreçte ülkemizde çalışma çağındaki nüfus 23 milyon artarken sadece 6 milyon kişi için iş olanağı sağlanmıştır. Yaşanan yüksek işsizlik oranı, kadınların işgücü piyasasına girmesinin önünde büyük bir engel teşkil etmiştir (Uşen & Delen, 2011, s. 141).

2.1.3. Günümüzde Kadın İşgücü

2.1.3.1. Kadın İşgücünün Yaş Durumuna Göre Dağılımı

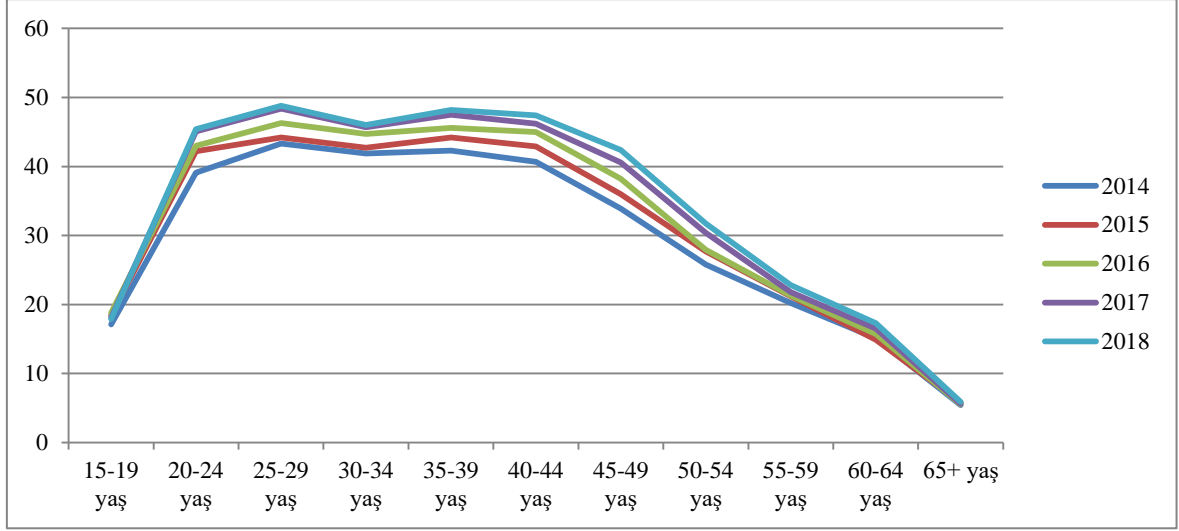
Yaş faktörü kadınların işgücüne katılımında önemli dalgalanmalar meydana getirmektedir. Kadın istihdamının yaşa göre dağılımı gelişmiş ülkelerde iki tepeli (M) eğri şeklindedir. Bu eğriye göre kadınların işgücüne katılımı genç yaşlarda yüksek bir orana sahipken evlenme ve çocuk sahibi olmayla birlikte düşmekte ve daha sonra tekrar yükselmektedir. Kadınların işgücüne katılımında 50 yaşından sonra tekrar hızlı bir düşüş yaşanmaktadır. Ülkemizde ise 2000'lere kadar yaş grubuna göre kadınların işgücüne katılımı, 30 yaşına kadar artarak 30 yaşından sonra azalarak tek tepeli bir eğri şeklindedir. Bu şekilde bir eğriye sahip olmamızın sebebi, kadınının işgücüne katılımına evlilik ve çocuk faktörünün olumsuz etkisidir (Çolak & Kılıç, 2001, s. 33).

Tablo 4: Yaş Gruplarına Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları

Yıllar	15-19 yaş	20-24 yaş	25-29 yaş	30-34 yaş	35-39 yaş	40-44 yaş	45-49 yaş	50-54 yaş	55-59 yaş	60-64 yaş	65+ yaş
2014	17,1	39,1	43,3	41,9	42,3	40,7	33,9	25,8	20,2	15,1	5,4
2015	18,4	42,2	44,2	42,7	44,2	42,9	36	27,7	21,2	14,9	5,8
2016	18,8	43	46,3	44,7	45,6	45	38,2	27,9	21,3	15,7	5,5
2017	18,1	45,1	48,4	45,7	47,5	46,2	40,6	30,4	21,8	16,5	5,6
2018	17,9	45,4	48,8	46	48,2	47,4	42,4	31,7	22,8	17,3	5,9

Kaynak: (TUIK, 2019)

Tablo 4'deki veriler incelendiğinde kadınlar işgücüne katılımı 25-29 yaş aralığına kadar artmakta 30-34 yaş aralığında düşerken 35-39 yaş aralığında küçük bir oranda tekrar artmaktadır. Kadınların işgücüne katılımında 35-39 yaş aralığından sonra sürekli ve hızlı düşüşler görülmektedir. Tablodaki veriler bir grafik üzerinde incelendiğinde durum daha iyi anlaşılabilir.



Grafik 1: Yaş Gruplarına Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları

Grafik 1 incelendiğinde kadınların işgücüne katılma oranlarının ters U biçiminde olduğu söylenebilir. Zorunlu eğitimin 8 yıl olması ve yıllar itibariyle kadınların eğitimine önem verilmesinin bir sonucu olarak 15-19 yaş grubunda düşük olan işgücüne katılma oranı 20-24 yaş grubunda büyük bir artış göstermektedir. Kadınların işgücüne katılım oranı 30-34 yaş aralığına kadar artarken bu yaş aralığında az da olsa düşmesine sebep olarak aile ve özellikle çocuk faktörü gösterilebilir. 40 yaşından sonra kadınların işgücüne katılma oranlarında sürekli ve hızlı bir düşüş görülmektedir. Yıllar itibariyle bir değerlendirme yapıldığında kadınların işgücüne katılma oranlarında sürekli ve düzeyli bir artış olduğu söylenebilir. 2017 yılında 15-19 yaş aralığındaki kadınların işgücüne katılma oranı %18,1 iken bu oran 2018 yılında %17,9'a düşmüştür. Bu düşüş kadınların eğitim seviyesinde bir artış olduğunu gösterir niteliktedir. Ayrıca grafik incelendiğinde yıllar itibariyle kadınların işgücüne katılma oranlarının gelişmiş ülkelerdeki gibi iki tepeli bir eğri (M) oluşturmaya yönelik olduğu söylenebilir.

2.1.3.2. Kadın İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Nüfusun miktarı ve nüfus artış hızı işgücünün nicel değerini belirlemektedir. İşgücünün niteliğini belirleyen en önemli unsur eğitimidir. Çünkü eğitimin temel amaçlarından biri; kişisel ve toplumsal kalkınmada gerekli bilgi ve becerilerin işgücüne kazandırılmasıdır. Eğitim modern toplum yapısının en önemli ihtiyaçlarından biridir (Karabıyık, 2012, s. 249). Kadın istihdamını arttırmada en önemli etken kadınların eğitim seviyelerinin arttırılmasıdır (Çatalbaş, 2015, s. 260).

Tablo 5: Çalışma Çağındaki Kadınların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	Genel Lise	Lise Dengi Mesleki Okul	Yüksek Öğretim
İŞGÜCÜ	2014	809	476	2647	775	370	795	664	2193
	2015	800	474	2698	771	467	810	728	2477
	2016	730	488	2738	716	571	855	784	2754
	2017	758	502	2837	650	651	899	842	3020
	2018	750	511	2829	606	776	940	889	3172
İSTİHDAM	2014	785	442	2445	671	314	643	535	1854
	2015	777	437	2486	654	389	645	596	2074
	2016	707	445	2489	600	485	675	623	2289
	2017	731	458	2586	550	560	708	669	2466
	2018	724	465	2573	507	664	751	704	2629
İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAYAN	2014	4257	1764	6782	2460	1264	1700	1004	882
	2015	4168	1720	6650	1980	1829	1668	1056	984
	2016	4080	1763	6504	1444	2359	1686	1109	1106
	2017	3996	1768	6388	1270	2665	1725	1136	1136
	2018	3912	1927	6203	1185	2726	1773	1192	1257
İŞSİZ	2014	24	35	203	104	56	152	128	339
	2015	23	37	212	117	78	165	132	403
	2016	23	43	249	117	86	180	161	465
	2017	27	43	251	100	91	191	173	554
	2018	26	46	256	99	111	189	184	543

Kaynak: (TUİK, 2019)

Tablo 5'deki verilere göre eğitim seviyesi arttıkça kadın işgücü ve istihdamı artmaktadır. Fakat ilköğretim mezunu kadın işgücü ve istihdamı oldukça yüksektir. Özellikle 2014 ve 2015 yıllarında ilköğretim mezunu kadın işgücü yükseköğretim mezunu kadın işgücünden daha fazladır. Aynı zamanda 2014 – 2017 yılları arasında ilköğretim mezunu kadın istihdamı da yükseköğretim mezunu kadın istihdamından daha fazladır. İlkokul mezunu seviyesindeki kadın işgücünün ve istihdamının yüksek olmasının nedeni kadınların nitelik gerektirmeyen ve esnek çalışma saatlerine uygun işlerde çalışmalarıdır. Eğitim seviyesi arttıkça işgücüne dahil olmayan kadın sayısı azalmaktadır. Bu husus kadının çalışma hayatında yer alması için eğitimin çok önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Ancak işgücüne dahil olmayan yükseköğretim mezunu kadınların sayısı yıllar itibariyle artmaktadır. Bu artışa yükseköğretim mezunu kadınların çalışmaya ihtiyaç duymamasının yanı sıra ülkenin ekonomik durumu sebep olarak gösterilebilir. Zira yükseköğretim mezunu kadın işsiz sayısının yıllar itibariyle artması da ülkede işsizlik probleminin olduğunun bir göstergesidir. Eğitimin kadın işgücüne etkisinin daha net bir biçimde ortaya konması için eğitim durumlarına göre kadınların işgücüne katılma oranlarının belirtilmesi gerekir. Şöyle ki 2018 yılı okuma yazma bilmeyen kadın işgücü 750, kadın istihdamı 724, işgücüne dahil olmayan kadın sayısı 3912 ve işsiz kadın sayısı

26'dır. Bu durumda 2018 yılında okuma yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılma oranı;

$$\text{İşgücüne Katılma Oranı} = \frac{\text{İşgücü}}{\text{Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus}} * 100$$

$$\text{İşgücüne Katılma Oranı} = \frac{750}{724+3912+26} * 100$$

$$\text{İşgücüne Katılma Oranı} = 16,1$$

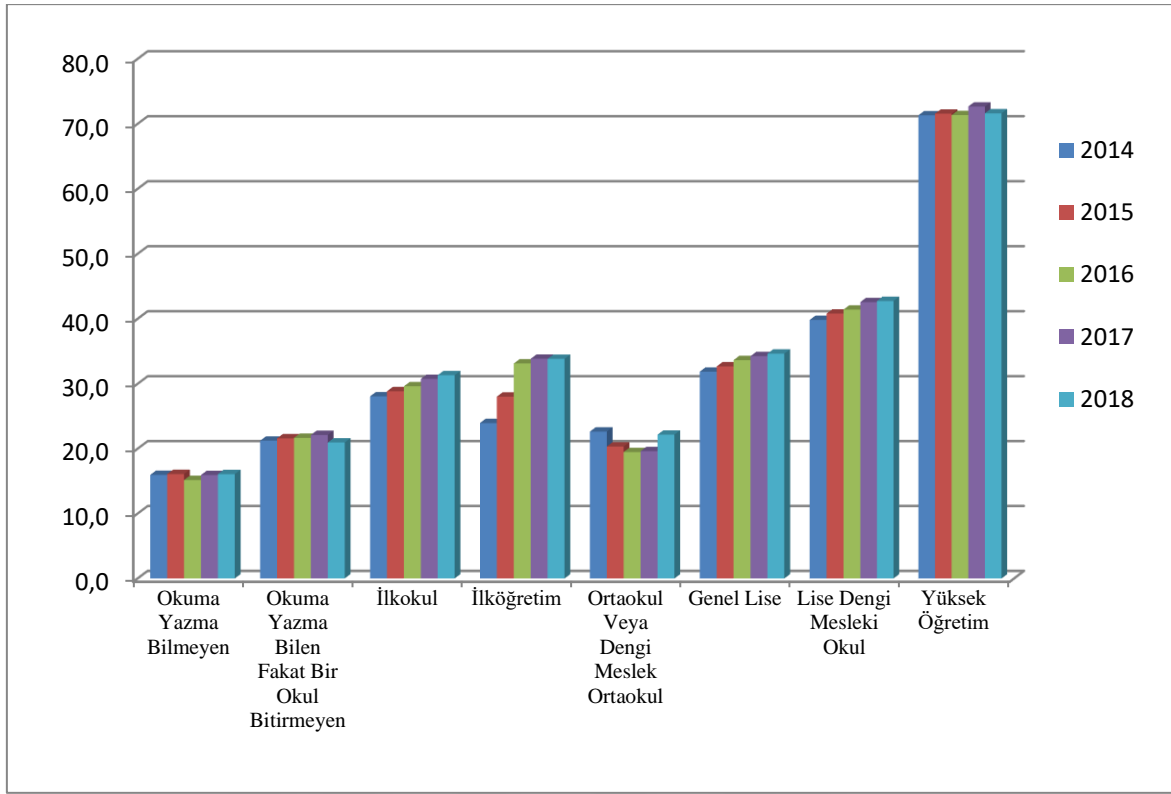
Tablo 5'deki veriler kullanılarak eğitim durumuna göre kadınların işgücüne katılma oranları hesaplandığında aşağıdaki tablo ortaya çıkmaktadır.

Tablo 6: Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	Genel Lise	Lise Dengi Mesleki Okul	Yüksek Öğretim
2014	16,0	21,2	28,1	24,0	22,6	31,9	39,8	71,3
2015	16,1	21,6	28,9	28,0	20,3	32,7	40,8	71,6
2016	15,2	21,7	29,6	33,1	19,5	33,6	41,4	71,3
2017	15,9	22,1	30,8	33,9	19,6	34,3	42,6	72,7
2018	16,1	21,0	31,3	33,8	22,2	34,6	42,7	71,6

Kaynak: (TUIK, 2019)

Tablo 6'da görüldüğü üzere okuma yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılma oranı yıllar itibariyle azalırken yükseköğretim mezunu olan kadınların işgücüne katılma oranı artmaktadır. Tablodaki verileri grafiğe döktüğümüzde yıllar itibariyle eğitim oranına göre işgücüne katılma oranını daha açık bir şekilde görebiliriz.



Grafik 2: Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları

Grafik 2’de açıkça görüldüğü gibi kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılma oranları da artmaktadır. İlköğretime kadar olan eğitim durumlarında işgücüne katılma oranları yıllar itibariyle birbirine oldukça yakın ve düşük orandadır. İlköğretimin zorunlu olması kadınların işgücüne katılımını da etkilemiştir. İlköğretim mezunu işgücüne katılma oranları yıllara göre düzenli bir artış göstermektedir. Ortaokul veya dengi meslek ortaokulların günümüzde aktif olmaması bu eğitim düzeyinde işgücüne katılım oranının az olmasına neden olmaktadır. Zaten yıllar itibariyle bu düzeyde bir düşüş de görülmektedir. Genel lise ve sonrasında kadınların işgücüne katılma oranlarında önemli artışlar görülmektedir. En yüksek artış yükseköğretim mezunu kadınlarda görülmektedir. Yıllar itibariyle de bu artış gözlemlenmektedir. Grafikte açıkça görüldüğü üzere kadınların eğitim seviyelerinin artmasına göre işgücüne katılım oranları da artmaktadır.

2.1.3.3. Kadın İşgücününün Kırsal – Kentsel Dağılımı

Kadının kırsal ve kentsel kesimde ekonomik etkinliği birbirinden oldukça farklı bir yapıdadır. Kırsal kesimde genellikle aile işinde, ücretli bir işi ve sosyal güvencesi olmayan kadınlar çalışmaktadır. Kentsel kesimde çalışan kadınların ise çok azı tarım işçisi olarak çalışmakta ve kadınlar emeklerinin karşılığı olan ücreti almaktadır. Kadınların istihdam

oranı karşılaştırıldığında ise, kırsal kesimde çalışan kadınların kentsel kesimde çalışanlara göre üretim sürecinde daha yüksek bir orana sahip olduğu söylenebilir (Peker & Kubar, 2012, s. 178). Kadın işgücü katılımının oldukça fazla olduğu kırsal kesimden kadın işgücü katılımının düşük olduğu kentsel kesime göç edilmesi sonucu kadın işgücünde düşüş yaşanmıştır. Ancak kentsel kesimde kadın işgücünde bir düşüş olduğunu söylemek yanlıştır. Burada asıl ifade edilmek istenen; kırsal kesimde tarım işçisi olarak çalışan kadının kente taşınmakla birlikte işgücünden çekilmesidir (T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı; World Bank, 2009, s. 12-13).

Tablo 7: Türkiye’de İstihdamın Cinsiyete ve Kır – Kente Göre Dağılımı (%)

YILLAR	TÜRKİYE			KENT			KIR		
	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN
2004	41,3	62,7	20,8	37,1	60,5	14,6	51,4	68,3	35,6
2005	41,5	63,2	20,7	38,4	61,9	15,6	48,8	66,5	32,6
2006	41,5	62,9	21,0	38,9	61,7	16,3	48,0	66,0	31,8
2007	41,5	62,8	21,0	39,0	61,8	16,6	47,4	65,1	31,2
2008	41,7	62,6	21,6	39,2	61,5	17,3	47,7	65,4	31,4
2009	41,2	60,7	22,3	38,2	59,2	17,7	48,0	64,3	32,8
2010	43,0	62,7	24,0	40,1	61,5	19,3	49,6	65,4	34,7
2011	45,0	65,1	25,6	41,9	63,7	20,7	51,8	68,2	36,2
2012	45,4	65,0	26,3	42,9	64,3	22,0	50,7	66,5	35,6
2013	45,9	65,2	27,1	43,9	64,8	23,4	50,3	66,2	35,0

Kaynak: (TUİK, 2014)

TUİK’den alınan verilere göre Türkiye’de yıllar itibariyle 2009 yılı hariç istihdam oranında sürekli bir artış görülmektedir. 2009 yılında istihdam oranında düşüş olmasının nedeni olarak ekonomik kriz gösterilebilir. Yıllar itibariyle Türkiye’de kadın istihdam oranında sürekli ve düzeyli bir artış görülmektedir. Kentte toplam istihdam oranında artış görülürken kırsal kesimde azalış görülmektedir. Kadın istihdam oranı kırsal kesimde kentsel kesime göre daha fazla olmasına rağmen yıllar itibariyle aradaki fark kentteki kadın istihdam lehine bir biçimde kapanmaktadır. Erkek istihdam oranı ile kadın istihdam oranı arasında ülke genelinde belirgin bir biçimde fark olduğu açıkça gözlemlenmektedir. TUİK 2014 yılına kadar istihdam oranlarını kent ve kır biçiminde ayrı ayrı belirtirken 2014 ve sonrasında işgücü istatistiklerini bölgesel düzeyde belirtmiştir. Kent ve kır ayrımının net bir biçimde görülmesi amacıyla 2014 yılına kadar olan veriler dikkate alınmıştır.

2.1.3.4. Kadın İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı

Ülkemizde 2000'lerin başlarında kadın işgücünün sektörlere göre dağılımına bakıldığında; önceki yıllara oranla tarım sektöründe çalışan kadın işgücünde azalma olsa da kadın işgücünün en yoğun olduğu sektör tarım sektörüdür. Daha sonra ise, yıllar geçtikçe kadın işgücünün arttığı ve artmaya devam ettiği hizmet sektörü yer almaktadır. Sanayi sektöründe ise kadın işgücünde yıllar itibariyle çok küçük bir artış yaşanmıştır (Berber & Eser, 2008, s. 7).

Tablo 8: Ekonomik Faaliyetlere Göre Kadın İstihdamının Dağılımı (%)

YILLAR	Tarım sektöründe çalışan kadın oranı	Sanayi sektöründe çalışan kadın oranı	Hizmet sektöründe çalışan kadın oranı
2010	42,4	15,9	41,7
2011	42,2	15,2	42,6
2012	39,3	14,9	45,8
2013	37	15,3	47,7
2014	32,9	17,1	49,9
2015	31,4	16,1	52,5
2016	28,7	15,9	55,4
2017	28,3	15,6	56,1
2018	26,1	16	57,9

Kaynak: (TUİK, 2019)

Tablo 8' de açıkça görüldüğü gibi günümüzde yıllar itibariyle tarım sektöründe kadın istihdam oranında sürekli bir düşüş mevcuttur. Sanayi sektöründe kadın istihdam oranında ise bazı dönemler düşüş bazı dönemler artış olsa da bu oranlar oldukça düşük seviyede kendini göstermektedir. Ayrıca 2014 yılı ve sonrasında sanayi sektöründe çalışan kadın oranı istikrarlı bir şekilde düşmektedir. Hizmet sektöründe kadın istihdam oranında ise sürekli bir artış görülmektedir. 2000'lerin başında kadın istihdam oranının en yoğun olduğu sektör olan tarım sektörü 2011 yılı ve daha sonraki dönemlerde yerini hizmet sektörüne bırakmıştır. Tarım ve hizmet sektöründeki kadın istihdam oranı arasındaki mesafe ise yıllar geçtikçe artmaktadır.

Onuncu kalkınma planına göre; kadın işgücünün tarım sektöründeki azalması devam etmekle birlikte, kente göç eden nüfusun hangi alanlarda istihdam edilmesi gerektiği ve kentte kadın işgücünün piyasanın dışında kalması durumunda işgücünde meydana gelebilecek azalmaların işgücü piyasasında olumsuzluklar meydana getirebileceği öngörülmektedir. Bu hususta gerekli önlemler alınmalıdır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014, s. 58).

2.1.3.5.Kadın İşgücünün Yoğun Olduğu Meslekler

Ülkemizde kadın işgücünün meslek gruplarına göre istihdamında, cinsiyete dayalı bir işbölümü mevcuttur. Kadın ve erkek işgücü istihdamında pek çok meslek grubu arasında önemli farklılıklar vardır. Genel olarak bakıldığında zaman nitelik ya da mesleki bir yeterlilik gerektirmeyen işlerde kadın istihdamı erkek istihdamından oransal olarak yüksektir. Fakat profesyonel meslek gruplarında kadın istihdamının payı erkek istihdamına yakındır. Kadın istihdamının profesyonel meslek gruplarında yüksek olmasının sebebi ise, eğitilmiş kadın işgücünün öğretmenlik, avukatlık, doktorluk, muhasebecilik gibi bazı mesleklerde yoğunlaşmasıdır (Sosyal - İş Sendikası, 2010, s. 23).

Tablo 9: Meslek Gruplarının Yıllar ve Cinsiyete Göre İstihdamı

MESLEK GRUBU	ERKEK			KADIN			TOPLAM		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Yöneticiler	1 190	1 205	1 267	212	213	220	1 402	1 417	1 487
Profesyonel Meslek Mensupları	1 507	1 516	1 564	1 279	1 350	1 434	2 786	2 866	2 998
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	1 128	1 211	1 258	403	425	459	1 531	1 636	1 716
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	1 100	1 152	1 145	845	831	866	1 945	1 984	2 011
Hizmet ve Satış Elemanları	3 524	3 629	3 684	1 606	1 752	1 901	5 130	5 381	5 585
Nitelikli Tarım, Ormanlık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	2 504	2 568	2 574	1 540	1 585	1 532	4 044	4 153	4 106
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	3 244	3 378	3 395	444	471	489	3 689	3 849	3 884
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	2 251	2 382	2 441	268	297	308	2 519	2 679	2 749
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	2 444	2 419	2 392	1 715	1 804	1 810	4 159	4 222	4 202
TOPLAM	18 893	19 460	19 720	8 312	8 729	9 018	27 205	28 189	28 738

Kaynak: (TÜİK, 2019)

Tablo 9'a göre kadın ve erkek istihdamı yıllar itibariyle artmaktadır. Erkekler en çok hizmet ve satış elemanı olarak istihdam edilirken en az büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan eleman olarak istihdam edilmektedir. Kadınlar ise en çok hizmet ve satış elemanı, en az yönetici olarak istihdam edilmektedir. Tabloda açıkça görüldüğü üzere her meslek grubunda erkek istihdamı kadın istihdamından daha fazladır. Toplama bakıldığında 2018 yılında istihdam edilen 28.738 kişinin sadece 9.018'ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu durum çalışma hayatında kadınların daha fazla yer alması gerektiğini göstermektedir. Tablodaki verilerin yüzdeleri alındığında cinsiyet ve meslek grubu arasındaki bağlantı daha net bir şekilde açıklanabilir.

Tablo 10: Meslek Gruplarının Yıllar ve Cinsiyete Göre İstihdamı (%)

MESLEK GRUBU	ERKEK			KADIN			TOPLAM		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Yöneticiler	6,30	6,19	6,42	2,55	2,44	2,44	5,15	5,03	5,17
Profesyonel Meslek Mensupları	7,98	7,79	7,93	15,39	15,47	15,90	10,24	10,17	10,43
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	5,97	6,22	6,38	4,85	4,87	5,09	5,63	5,80	5,97
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	5,82	5,92	5,81	10,17	9,52	9,60	7,15	7,04	7,00
Hizmet ve Satış Elemanları	18,65	18,65	18,68	19,32	20,07	21,08	18,86	19,09	19,43
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	13,25	13,20	13,05	18,53	18,16	16,99	14,86	14,73	14,29
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	17,17	17,36	17,22	5,34	5,40	5,42	13,56	13,65	13,52
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	11,91	12,24	12,38	3,22	3,40	3,42	9,26	9,50	9,57
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	12,94	12,43	12,13	20,63	20,67	20,07	15,29	14,98	14,62
TOPLAM	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Kaynak: (TUİK, 2019)

Tablo 10'a göre, Türkiye'de toplam istihdam oranının en yüksek olduğu meslek grubu hizmet ve satış elemanları iken en az olduğu meslek grubu ise yöneticilerdir. Kadınlar toplam içerisinde en çok hizmet ve satış elemanları, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ve nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar grubunda istihdam edilmektedir. Kadın istihdam oranı içerisinde profesyonel meslek mensupları kategorisi yüksek orandadır ve yıllar itibariyle artış göstermektedir. Profesyonel meslek mensupları kategorisinde istihdam edilen kadın yüzdesinin yüksek olmasında toplumun öğretmenlik, hemşirelik gibi belirli meslekleri kadın mesleği olarak değerlendirmesi neticesinde kadınların bu tarz mesleklerde yoğunlaşması neden olarak gösterilebilir. Kadınların yöneticiler, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları kategorilerinde düşük istihdam oranına sahip olmalarında bu mesleklerin toplum tarafından erkek mesleği olarak görülmesi önemli bir etkidir. Tabloda erkek istihdam oranlarına bakıldığında sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanların oluşturduğu meslek grubu dikkat çekmektedir. 2018 yılı verilerine göre istihdam edilen erkeklerin %17,22'si bu meslek grubundadır. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanların oluşturduğu bu meslek grubu; ne erkek ve kadın istihdamının yoğunluk gösterdiği hizmet ve satış grubu gibi ne de toplum tarafından erkek mesleği olarak görülen tesis ve makine operatörleri ve montajcılar grubu gibidir. Bu grubun oranının yüksek olmasındaki en önemli etken çalışma hayatında her daim erkek istihdamının kadın istihdamından fazla olmasıdır. Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar ve

nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların olduğu meslek gruplarının istihdam oranlarında yıllar itibariyle düşüş yaşanmaktadır. Buna rağmen bu meslek gruplarında istihdam edilen kadın yüzdeleri azımsanmayacak ölçüdedir. Toplam içerisinde erkek istihdam oranı en düşük büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanların oluşturduğu meslek grubunda yer almaktadır ki bu meslek grubu da toplum tarafından kadınların yapabileceği işler olarak değerlendirilmektedir. Yöneticilik mesleğine bakıldığında; 2018 yılında istihdam edilen erkeklerin %6,42'si yöneticilik yaparken kadınların sadece %2,44'ü yöneticilik yapmaktadır. Yöneticilik mesleğinde istihdam edilenler arasındaki bu farkın esas sebebi ise toplumun kadın işgücünün önüne koyduğu kültürel ve sosyal engellerdir.

2.1.3.6.Enformal Sektörde Kadın İşgücü

Kayıt dışı istihdam olarak da bilinen enformal sektör kavramı, 1970 yılında ILO tarafından düzenlenen Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) kapsamındaki Kenya Raporunda ilk kez kullanılmıştır. Kayıtdışı istihdam “İstihdam faaliyetlerinin(üretim ve hizmet) resmi belgelere dayandırılmaması ve böylece resmi kayıtlara girmemesi, bunun sonucunda vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülükler de dahil olmak üzere tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkarılması”dır (Güloğlu, 2005, s. 2).

Ülkemizde yıllar itibariyle kadınların kayıt dışı istihdam oranına bakıldığı zaman bir düşüş yaşandığı görünmektedir (Demircan, 2012, s. 11). Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların toplam kadın istihdamı içindeki oranının yıllar itibariyle düşmesi kadınların kayıt dışı istihdamındaki düşüşün temel nedeni olarak gösterilebilir. Kadınların kayıt dışı istihdam oranındaki bu düşüş her ne kadar olumlu olsa da hala erkeklere göre oldukça yüksektir ve kadınların çoğu esas işleri itibariyle bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değildir (Sosyal - İş Sendikası, 2010, s. 25). Ayrıca tarımda yaşanan kayıt dışı istihdam tarım dışındaki kayıt dışı istihdamdan fazladır. Bu durumu önlemek için gerekli önlemler alınmalı ve bir tarım iş kanunu belirlenmelidir (Demircan, 2012, s. 13).

Tablo 11: Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAM ORANI (%)				
	2014	2015	2016	2017
Ücretli veya Yevmiyeli	13,2	12,4	12,4	12,5
İşveren	0,2	0,1	0,2	0,2
Kendi Hesabına	7,9	7,4	7,4	7,9
Ücretsiz Aile İşçisi	27,1	26,1	24,3	23,9
TOPLAM	48,4	46,1	44,3	44,6
KAYIT DIŞI ERKEK İSTİHDAM ORANI (%)				
	2014	2015	2016	2017
Ücretli veya Yevmiyeli	12,8	12,2	12,3	12,2
İşveren	0,9	0,8	1,0	1,0
Kendi Hesabına	11,6	11,2	11,6	12,1
Ücretsiz Aile İşçisi	4,0	3,9	4,0	3,9
TOPLAM	29,3	28,2	28,8	29,2
TOPLAM KAYIT DIŞI İSTİHDAM ORANI (%)				
	2014	2015	2016	2017
Ücretli veya Yevmiyeli	12,9	12,3	12,3	12,3
İşveren	0,7	0,6	0,7	0,8
Kendi Hesabına	10,5	10,1	10,3	10,8
Ücretsiz Aile İşçisi	10,9	10,6	10,2	10,1
TOPLAM	35,0	33,6	33,5	34,0

Kaynak: (TUİK, 2019)

Tablo 11'e göre Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranı 2017 yılına kadar düşüş gösterirken 2017 yılında küçük bir oran olsa da tekrar artış göstermiştir. Dünyada yaşanan gelişmelerin bir sonucu olarak ülkemizdeki sığınmacı sayısının artması kayıt dışı istihdam oranının artmasına neden olmuştur. Ülkemizde kayıt dışı istihdam oranı en çok ücretli veya yevmiyeli çalışanlarda görülmektedir. Kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların kayıt dışı istihdam oranı da yüksek ve birbirine yakındır. Kayıt dışı istihdam oranı en az işveren olarak çalışanlarda görülmektedir. Kayıt dışı erkek istihdam oranına bakıldığında en çok ücretli veya yevmiyeli çalışanların yanında kendi hesabına çalışanların da kayıt dışı istihdam oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak kayıt dışı erkek istihdam oranı da oldukça düşük düzeydedir. Kayıt dışı kadın istihdam oranında ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar en yüksek orana sahiptir. Bu oran ücretli veya yevmiyeli kayıt dışı kadın istihdam oranının neredeyse iki katına sahiptir.

2017 yılında ülkemizde istihdam edilenlerin %34,0'ü kayıt dışıdır. Kayıt dışı erkek istihdam oranı %29,2 iken kadın istihdam oranı %44,6 gibi yüksek bir orana sahiptir. Kayıt dışı kadın istihdam oranının bu kadar yüksek olmasında daha çok ücretsiz aile işçisi olarak

çalışmaları ve ev ekonomisine katkı sağlayabilecekleri, evden çıkmadan yapabilecekleri, sigortasız işlerde çalışmaları gösterilebilir.

2.2. Türkiye’de Kadın İşgücünün Karşılaştığı Sorunlar

Türkiye’de kadın işgücünün karşılaştığı sorunlar iş hayatı, toplumsal yaşam ve aile hayatı şeklinde gruplandırılabilir. Kadın işgücünün karşılaştığı sorunlardan önce kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerinden bahsetmek konunun daha iyi anlaşılması açısından önem arz etmektedir.

Tablo 12: Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri

Yıl	İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar		Mevsimlik çalışan	Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde.	Diğer
	İş bulma ümidi olmayanlar	Diğer						
2015	1,30	5,70	0,34	57,33	11,34	4,62	12,60	6,78
2016	1,26	5,87	0,32	55,35	11,57	4,78	13,39	7,47
2017	1,33	5,44	0,29	55,43	11,27	5,20	13,40	7,64
2018	1,17	5,51	0,50	54,83	11,52	5,60	13,36	7,51

Kaynak: (TUIK, 2019)

Tablo 12’de açıkça görüldüğü üzere yıllar itibariyle azalma olsa da ülkemizde işgücüne dahil olmayan kadınların yarısından fazlası işgücüne dahil olmama nedeni olarak ev işleriyle meşgul olduğunu belirtmektedir. Mevsimlik çalıştığı için işgücüne dahil olmayan kadın oranı ise diğer oranlardan oldukça düşüktür. Tabloda görüldüğü üzere 2018 yılında çalışamaz halde olduğu için işgücüne dahil olmayan kadın oranında bir düşüş yaşanırken eğitim/öğretim sebebiyle işgücüne dahil olmayan kadın oranında bir artış yaşanmıştır. Emekli olduğu için işgücüne dahil olmayan kadın oranında yıllar itibariyle bir artış söz konusudur. İş bulma ümidi olmadığı için işgücüne dahil olmayan kadın oranının son yıllarda düşmesi ise geleceğe dönük olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

2.2.1. İş Hayatı

Tarım toplumundan sanayi toplumuna ve daha sonra bilgi toplumuna doğru yaşanan hızlı değişim süreci, kadın işgücünün çalışma hayatına katılımında doğru orantılı bir artışa neden olmuştur. Çalışma hayatında kadın işgücüne ihtiyaç artmasına rağmen toplumun kadına yüklediği rol ve davranışlarda benzer büyüklükte bir değişim görülmemiştir. Toplum kadına iş hayatına katılma imkanı sağlarken aynı zamanda çocuğa

bakma ve ev işlerini yapma gibi geleneksel rollerini de yerine getirmesini beklemektedir. Kadınların iş hayatına katılmalarının en önemli nedeni olarak ekonomik nedenler gösterilmektedir ve kadın çoğu zaman aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla iş hayatına girmektedir (Ekici, 2014, s. 219-220). Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü tarafından 2010 yılında yapılan “Türkiye’de Aile Değerleri” araştırmasının sonuçlarına bakıldığında geleneksel aile yapısının büyük oranda devam ettiği ve erkek çocuğunun daha değerli olduğu görüşünün hala hüküm sürdüğü görülmüştür. Katılımcıların %50,8’i “Bir kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işleridir” görüşünü desteklerken katılımcıların %64,1’i ev işlerinde erkeklerinde kadınlar kadar sorumlu olduklarını belirtmiştir. Araştırmada Türkiye’de hızlı bir değişim sürecinin olduğunu ve bu süreçten en çok aile biriminin etkilendiği bilgisinin yanı sıra kadının geleneksel rollerinin az da olsa değişmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ekici, 2014, s. 217-218).

Ülkemizde kadınların iş hayatında giderek daha fazla yer almasında; kadınların çalışma koşullarının kadın işgücü açısından daha iyi bir seviyeye gelmesi ve iş hayatında kadın işgücünü koruyan hukuki düzenlemelerin olması önemli etkidir. Günümüzde Türk kadınının iş hayatında karşılaştığı sorunlar hukuki olmaktan ziyade ekonomik ve sosyal sorunlara dayanmaktadır (Karataş, 2006, s. 67). Kadın işgücünün iş hayatında karşılaştıkları sorunlar aşağıdaki gibi gruplandırılabilir (Kocacık & Gökkaya, 2005, s. 206-207):

- Ücretlendirmede eşitsizlik
- Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik
- İş yerinde psikolojik taciz (mobbing)
- İş bulma ve mesleğinde yükselme konusunda yaşanan eşitsizlik
- Sosyal haklardan yararlanma konusunda yaşanan eşitsizlik

2.2.1.1. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları en önemli sorun olarak ücret eşitsizliği görülmektedir. Ulusal kanunlarda ve uluslararası anlaşma ya da sözleşmelerde farklı birçok anlatımla ücret eşitliği kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Bu belgelerin neredeyse tamamında aynı nitelik ve aynı verimde çalışanlar arasında cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak farklı ücret verilmesi yasaklanmıştır. Yani aynı işi yapan çalışan ister kadın ister erkek olsun eşit ücret almalıdır (Yıldırak, Gülçubuk, Gün, Olhan, & Kılıç, 2003, s. 26).

Yapılan bir araştırmada (Sanborn, 1964), ayrımcılığı eşit işe eşit ücret bağlamında değerlendirmeyi amaçlamıştır. alışmasında eğitim, şehirlik, ırk, tecrube ve meslek dağılımı için gelir oranlarını ayarlayıp eşit işe ulaşmaya çalışmış ve bu bağlamda 262 mesleği kontrol etmiştir. Sanborn yaptığı çalışmada kadın ve erkek arasında eşit işte ücret farklılığı olduğunu tespit etmiştir. Ücret eşitsizliğini, toplumun sosyal yapısının ve cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan rol farklılaşmasının önemli bir biçimde etkilediğini belirtmiştir (Oaxaca, 1973, s. 693-694).

Kadın ve erkek işgücü arasındaki ücret eşitsizliğinin temelinde ataerkil toplum yapısı bulunmaktadır. Toplumumuzda genellikle evin reisi erkek olarak kabul edilmekte ve evi geçindirme görevi erkeğe yüklenmektedir. Kadının elde ettiği gelir ise ek gelir olarak değerlendirilmektedir. Bu durum işverenlere de yansımakta ve işverenler kadın işgücüne daha az ücret vermektedir. Toplumun kadına iş hayatı dışında yüklediği geleneksel rollerin bir uzantısı olarak kadınların kısmi zamanlı işleri tercih etmesi, düşük ücretli olarak çalışmalarına ve belli mesleklere yönelmelerine neden olmaktadır. Kadınların kadın işi olarak belirlenen belli mesleklere yönelmesi sonucu bu mesleklerde yoğunluğun olması da ücret eşitsizliğine yol açmaktadır. Bu işlerde talebe karşı aşırı arza neden olan kadın işgücü ücretlerinde azalma söz konusu olmakta ve cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği meydana gelmektedir. Kadınların düşük ücret almaları iş hayatına katılmalarını etkileyen önemli bir etkidir (Bulutay, 2000, s. 32-33).

Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliğine eğitim eksikliği de neden olarak gösterilebilir. Ücret düzeyi ile eğitim düzeyi arasında doğru orantı bulunmaktadır. Eğitim, kadınların ücretlerinin yükselmesinin yanında erkeklerle aralarındaki ücret eşitsizliğinin kapanması yönünden de önemli bir faktördür (TÜSİAD, 2000, s. 167-168).

2.2.1.2.Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Geçmiş dönemlerde erkek çocuğunun eğitimine daha fazla önem veren ve kız çocuğunun ev işleriyle uğraşmasını teşvik eden bir eğitim sistemi belirlenmiştir. Günümüz eğitim sisteminde ise kız ve erkek çocuklar arasındaki bu doğrudan ayrımcılık kültürel beklentiler ve yasalar doğrultusunda önemli derecede giderilmiştir. Fakat eğitimdeki ayrımcılığın hala devam ettiği de gözlemlenmektedir (Demirbilek, 2007, s. 21).

Kadınların işgücü piyasasına katılmalarında eğitimin olumlu bir etkisi vardır. İşgücü piyasasında eğitilmiş kadınlar, daha az eğitilmiş veya eğitimsiz kadınlara göre daha

fazla yer alırlar. Özellikle ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde eğitim kadın işgücü arzının potansiyel arttırıcısı olarak görülmektedir (Psacharopoulos & Tzannatos, 1989, s. 196-199).

Kadının eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte iş hayatına katılmasında da artışlar yaşanmaktadır. İş hayatında yaşanan iş bölümü ev hayatında da zamanla etkisini göstererek ev işlerinde ve çocuk bakımı hususunda kadın ve erkek arasında sorumluluk paylaşılmıştır. Toplumun kadına annelik, eşlik gibi roller yüklemesi kadının ev ve iş hayatındaki dengeyi kurmasını zorlaştırmakta ve kadın bu rollerin bir uzantısı olan öğretmenlik, sekreterlik ve hemşirelik gibi mesleklerde yoğunlaşmaktadır. Kadınların belli mesleklerde yoğunlaşması sonucu erkeksi ve kadınsı meslek ayrımı ortaya çıkmıştır. Kadınların daha çok kamu kesiminde çalışmayı tercih etmesinin nedeni olarak, kamu kesiminde iş güvencesinin olması ve çalışma saatlerinin belli olması gösterilmektedir. Özel sektörde genellikle hizmet sektöründe, reklamcılık, sigortacılık, finans gibi işlerde erkeklere oranla kadınlar daha fazla yer almaktadır. Özel sektörde kadınların kumanda pozisyonunda çalışması riskli görülüp daha çok insan kaynakları, pazarlama, halkla ilişkiler gibi tepe yönetimi kademelerinde bulunmayan pozisyonlarda çalışmaları sağlanmakta ve yetkili olmalarının önüne dolaylı olarak geçilmektedir. Sonuç itibarıyla kadınlar az para kazanmakta ve belli mesleklerde yoğunlaşmaktadır. Geleneksel cinsiyet ayrımının eğitim sistemine yansması ve eğitimde tam anlamıyla bir fırsat eşitliğinin olmaması, kadınların üst düzey yönetici olmak için gerekli bilgi ve beceriye sahip olmalarına engel teşkil etmektedir (Kocacık & Gökçaya, 2005, s. 207).

Ülkemizde eğitimde yaşanan cinsiyet eşitsizliği özellikle doğu illerinde daha yoğun olarak görülmektedir ve kızların okullaşması büyük bir tehlike altındadır. Düşük gelirli ailelerde kızların erkeklere göre okulu bırakma ihtimalleri oldukça fazladır. Sosyo – ekonomik gelişim düzeyinin daha yüksek olduğu illerde ise kadınların eğitim seviyesinin diğer illere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ülkemizde milli gelirden artış yaşanmasına rağmen eğitimde istenilen bir fırsat eşitliği sağlanamamıştır. Bu hususta yapılan birçok çalışmada; ülkemizde kadınlar için eğitimin gereksiz olduğunu ve kadının düşük bir statüye sahip olması gerektiğini düşünen kültürel yapıların olmasıyla birlikte toplumun kalıplaştırdığı cinsiyet rollerinin etkisiyle nüfusa geç kaydettirilen kız çocuklarının okula gitmek yerine evde çalışmakta ve erken yaşta evlendirilmekte olduğu

görülmektedir. Sonuç olarak gelir düzeyi düşük olan aileler erkek çocuklarının eğitimi için kız çocuklarını gözden çıkarmaktadır (Kaya, 2013).

Sayısal veriler eğitime katılımında kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği belgelerle göstermekle birlikte gerçek görünenden daha fazladır. Toplumun kadın ve erkeğe yüklediği geleneksel roller açık veya gizli bir biçimde öğrencilere de aktarılır. Standart öğrenmenin yanı sıra öğretmenin uyguladığı enformal yöntemler, davranış kuralları, sınıf düzeni gibi durumlar öğrencilere geleneksel rollerini aşılarken başarı durumlarını da etkilemektedir (Sayılan, 2012, s. 44-45). Özellikle ders kitapları öğrencilerin toplum tarafından beklenen davranışları kazanmaları açısından çok önemlidir. Ülkemizde ilköğretim ders kitaplarında, kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet kalıplarına uygun rol, mekan ve eylem içerisinde olduğu görülmektedir. Kitaplarda erkekler kadınlardan daha fazla yer almaktadır. Kadınlar ev içinde aile içi rollerde gösterilirken erkekler evin dışında evin geçimini sağlayan kişiler olarak gösterilmektedir. Kişilik özelliği bakımından değerlendirildiğinde; ders kitaplarında kadınlar zayıf ve pasif yapıya sahipken erkekler zeki ve güçlü olarak gösterilmektedir. Ders kitaplarının aracılığıyla toplumumuzda gelenekselci cinsiyet bakış açısı devamlılığını korumaktadır. Kısaca cinsiyetçilik eğitimde eşitsizliğin hem sebebi hem de sonucu olarak görülmektedir (Özaydınlık, 2014, s. 106).

Günümüzde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yıllar itibariyle eğitim ve okullaşma sonucunda giderek azaldığı gözlemlenmektedir. Böylelikle eğitilmiş ve vasıflı kadınların sayısında artış yaşanmakla beraber istihdam oranında ve eğitim talebinde de artışlar görülmektedir. Ancak cinsiyetçi öğretmenler ve müfredatın cinsiyetçi içeriği kadınların gücünü ve etkisini sınırlandırmaktadır. Zira eğitim sistemimiz, güçler hiyerarşisinde kadınları alt sıralarda tutacak biçimde yapılanmıştır. Eğitim seviyesi yüksek olan birçok kadının ev hanımı olması veya iş hayatında pasif rollerde çalışmayı kabul etmesinde ataerkil yapının ve cinsiyetçi eğitimin rolü oldukça etkilidir (Sayılan, 2012, s. 68-69).

2.2.1.3. İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)

İş yerinde psikolojik taciz kavramı, günümüzde çok fazla duyulan ve birçok platformda tartışılan bir kavramdır. Bu kavram iş hayatında sürekli olmasına rağmen yakın tarihte gündemde yer almaya başlamıştır (Akbiyık, 2013, s. 34). Psikolojik taciz; zorbalık (mobbing), saldırganlık (bullying), sindirme (intimidation), patronaj (bossing) gibi birçok farklı kavramla açıklanabilir. Bu terimler farklı koşulları ifade etmek için tercih edilmesine rağmen genel olarak aynı veya birbirine yakın anlamları ifade etmektedir. Her ülkede farklı

bir kavram yaygın olarak kullanılabilir. Literatürde hangi kavram kullanılırsa kullanılsın psikolojik taciz; kişiye işyerinde amirlerinin, iş arkadaşlarının veya kendinden alt seviyede çalışan kişilerin sürekli bir biçimde tekrar eden baskıcı ve saldırgan davranış şeklinde ortaya çıkan ve işyerindeki şiddeti açıklamaya çalışan bir kavramdır (Akgeyik, Delen, & Uşen, 2013, s. 15-16).

Literatürde mobbing kavramını ilk kez, 1960'lı yıllarda hayvan davranışlarını inceleyen etholog Konrad Lorenz kullanmıştır. Lorenz, "büyük bir hayvanın tehdidine karşı, daha küçük hayvan gruplarının gösterdiği tepki"yi açıklamak amacıyla mobbing kavramını kullanmıştır. 1972 yılında okullarda çocukların birbirlerine karşı davranış tutumlarını inceleyen Peter – Paul Heinemann mobbing kavramını, "bir grup çocuğun, tek bir çocuğa karşı yıkıcı hareketlerini" belirtmek amacıyla kullanmıştır. 1980'lerin başında mobbing kavramı, Alman endüstri psikoloğu olan Heinz Leyman tarafından, ilk defa iş hayatında kullanılmıştır. Leyman mobbing kavramını "duygusal taciz" olarak nitelemekle beraber; bu davranışın özelliklerini, nasıl ve ne şekilde ortaya çıktığını, davranıştan en çok kimlerin etkilendiğini ve davranışın sonuçlarını da açıklamıştır (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011, s. 5).

Mobbing kavramı subjektif ve objektif olarak iki kategoriye ayrılabilir. Subjektif mobbing; mobbinge maruz kalan kişinin (mağdurun), işyerinde psikolojik tacizin olduğunun farkında olma durumudur. Objektif mobbing olgusu ise; işyerinde psikolojik tacizin herkes tarafından bilinmesi yani belirgin bir şekilde olması durumudur (Akbiyık, 2013, s. 35). Ayrıca mobbing kavramı düşey, yatay ve dikey olarak çeşitlendirilebilir. Düşey mobbing, üstün asta yönelik psikolojik tacizdir. Yatay mobbing ise, failin ve mağdurun eşit koşullarda çalıştığı ve benzer konumlarda olduğu mobbing türüdür. Dikey mobbing türü çok nadir görülmekle birlikte astın üste uyguladığı psikolojik tacizdir (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011, s. 10).

Yapılan çalışmalarda mobbingin; iş yerinde verimli çalışan, dürüst, iyi niyetli, işine sadık gibi özelliklere sahip aslında işyerine katkısı olan personele uygulandığı görülmektedir. Yaş ve cinsiyet de mağdur açısından önemlidir. Şöyle ki kadınlar erkeklerden ve yaşlılar gençlerden daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. Mobbing mağdurlarının ortak özelliği iyi ya da kötü özellikleriyle diğer çalışanlardan farklı olmaları ve fark oluşturmalarıdır (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2012, s. 13).

Bir kişi kendine yapılan davranışı mobbing olarak değerlendirirken başka kişiye göre bu davranış mobbing değildir. Mobbinge maruz kalan kişilerin tespit edilmesi ve mobbing davranışlarının teşhis edilmesi bu durumda zor ve karmaşık bir hal almaktadır (Akbyık, 2013, s. 35). Bir davranışın mobbing sayılabilmesi için bazı şartlar vardır. Öncelikle davranışın işyerinde gerçekleşmesi gerekir. Daha sonra bir veya daha fazla kişi tarafından gerçekleştirilmesi ve bir veya daha fazla kişiye yönelik olması gerekir. Davranış sistemli bir biçimde yapılmalıdır. Düşmanca ve ahlakdışı bir yaklaşımla gerçekleştirilmeli ve sürekli olarak belirli sıklıklarda tekrarlanmalıdır. Ayrıca yapılan davranış kişiyi pasifize ederek sindirme veya istifa etmeye yönelik bir kasıt taşımalıdır (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2012, s. 9).

Mobbingin belirtilerini birçok araştırmacı farklı şekillerde genelleyerek gruplandırmıştır. Mobbingin mağdur üzerindeki etkilerini Leyman şu beş aşamada belirtmiştir (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011, s. 15):

- 1) Kişinin sözünü kesmek, sürekli eleştirmek ve yüksek sesle azarlamak suretiyle kendini göstermesini engellemek.
- 2) Kişi alışma ortamında yokmuş gibi davranarak iletişimde kopuklukların olmasına sebep olacak şekilde sosyal ilişkilere saldırmak.
- 3) Kötü imalarda bulunmak ve asılsız söylentiler çıkarmak gibi kişinin itibarına saldırmak.
- 4) Kişiye manasız işler verilerek sürekli yerini değiştirip mesleki durumuna saldırmak.
- 5) Kişiye fiziksel şiddet tehdidinde bulunmak, ağır işler vermek ve cinsel tacizde bulunmak gibi kişinin sağlığına doğrudan saldırmak.

Mobbing, mağdur üzerinde hem fiziksel hem de psikolojik birçok olumsuz etki meydana getirir. Mağdurlarda genellikle stres, endişe, kaygı, depresyon, baş, karın ve sırt ağrısı görülür. Ayrıca mağdurun işyerinde sosyal dışlanma hissine kapılması, kendine saygısını kaybetmesi, güven problemi yaşaması, kişisel ilişkilerinin zarar görmesi ve çalışma performansının bozulması mobbingin mağdur üzerindeki etkileridir. Mağdurun iş yerinde yaşadıklarının aile ve arkadaş ilişkilerine yansımaysla artan stres sonucu psikolojik travmalar yaşaması çok büyük bir ihtimaldir. Mobbingin olduğu durumda çoğu mağdur yaşadığı olumsuzluklar neticesinde işten ayrılmaktadır. Yapılan araştırmalarda çok

az da olsa mağdurun intihar etmeye çalıştığı belirtilmiştir (Akgeyik, Delen, & Uşen, 2013, s. 44).

Mobbing, çalışanlar, işverenler ve toplum açısından birçok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir. Özellikle işverenler bu konuda gerekli önlemleri almalı ve mobbing ihtimaline karşı bir plan oluşturmalıdır (Akbiyık, 2013, s. 35). Çalışma hayatında herkes psikolojik tacize maruz kalabilir. Mağdurun mobbinge karşı geliştirdiği ilk tepki mağduriyetini yok saymasıdır. Daha sonraki aşama ise yaşadığı bu durumdan ötürü kişinin kendini suçlaması ve özgüvenini kaybetmesidir. Mobbinge bireysel mücadelede mağdur ilk önce bu durumun kendisinden kaynaklanmadığını ve bu durumun çözülmesi gereken önemli bir sorun olduğunu kabul etmelidir. Daha sonra sözlü saldırıya karşı anında tepkide bulunmak, tacizciyle yalnız kalmamaya çalışmak, tacizciye boyun eğmemek, güvenilen arkadaşları bu durumdan haberdar etmek, bu durumun iş performansını etkilemesine izin vermemek ve yönetimi bu durumdan haberdar etmek gibi bireysel taktikler geliştirmelidir (Akgeyik, Delen, & Uşen, 2013, s. 45-46).

Mobbinge karşı mücadelede kurumlar farkındalığı arttırmaya çalışmalı ve tüm personelin birbirine saygılı olduğu bir çalışma ortamı oluşturmaya çalışmalıdır. Kurum içinde çeşitli araştırmalar ve anketler yaparak mobbinge neden olabilecek durumlar belirlenmeye çalışılmalı ve mobbing olmadan gerekli önlemler alınmalıdır. Gerektiği takdirde yönetim anlayışında değişiklikler yapılarak, yönergeler hazırlayarak veya yazılı kurallar koyarak mobbing oluşumu engellenmeye çalışılmalıdır (Akbiyık, 2013, s. 36).

Kurum mobbinge karşı hiçbir şekilde tolerans göstermemelidir. Herhangi bir mobbing durumunda konu ciddi bir biçimde ele alınmalı, şikayet prosedürü uygulanmalı, belirlenen disiplin süreci başlatılmalı, mağdura psikolojik destek sağlanmalı ve tacizci hangi pozisyonda olursa olsun kurumdan uzaklaştırılmalıdır. Çalışana yapılan tacizin hukuki bir boyutu varsa yasal süreci başlatmak ve takip etmek kurumun mobbinge mücadelede yapması gerekenler arasında yer almalıdır (Akgeyik, Delen, & Uşen, 2013, s. 46).

2.2.1.4. İş Bulma ve Mesleğinde Yükselme Konusunda Yaşanan Eşitsizlik

Günümüzde yaşanan gelişmeler sonucunda birçok alanda olduğu gibi kadının statüsünde de değişimler olmuş ve kadınların hem sosyal hem de ekonomik alandaki rollerinde artışlar olmuştur. Kadınların işgücüne katılma ve kariyer oranlarında ciddi

artışlar yaşanmasına rağmen yeterli eğitimi almış olan kadınların bile üst yönetimlerde erkekler kadar yer almadığı gözlemlenmiştir (Kocacık & Gökkaya, 2005, s. 207-208).

Uygulamaya konulan cinsiyet eşitliği politikalarına rağmen özellikle özel sektörde hamilelik nedeniyle kadınların izne ayrılması maliyet arttırıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Kadın emeğinin yoğun olduğu bankacılık sektöründe bile kadınları işe alırken evlilik ve çocukla ilgili düşüncelerinin işe alım sürecini etkilediği bilinmektedir. Ayrıca toplumun ev işlerini ve çocuk bakımını kadının görevi olarak görmesi eşit eğitim ve yeteneğe sahip kadınların erkeklere göre işe alım sürecinde negatif bir ayrıcalık yaşamasına sebep olmaktadır. Profesyonel mesleklerde çalışan kadınların oranları erkeklerinkinden fazla olmasına rağmen üst düzey statüsünde olan kadınların oranının erkeklerden çok düşük olması da yapılan eşitsizliğin bir göstergesidir. Yapılan eşitsizlikler sadece işe alım ve meslekte yükselme konularında değil uygulanan ücret politikalarında da görülmektedir (Önder, 2013, s. 51-52).

Kadının toplumsal rolünün mesleğinde yükselmesine engel teşkil etmesi cam tavan kavramının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Cam tavan, kadınların çalışma hayatında üst düzey pozisyonlara yükselmelerini engelleyen açıkça görünmeyen, keyfi olarak konulan ve aşılamayan engellerdir. Yapılan araştırmalar sonucu kadının üst düzey pozisyonlara gelmesini engelleyen nedenler şu şekilde belirlenmiştir (Aytaç, 2000, s. 908-909):

- 1) Çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları,
- 2) Mühendislik, işletme, liderlik becerilerinden yoksun olmaları,
- 3) Genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleyememeleri,
- 4) İnsan kaynakları alanlardaki kadrolarını kendilerinin seçmeleri,
- 5) Üst düzey yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otorite azlığı,
- 6) Duygusal olmaları nedeniyle yönetme becerisinden yoksun olmalarıdır.

Günümüzde cinsiyet ayrımı, eşit istihdam gibi birçok konuda tartışmalar halen devam etmekte ve uzmanlar arasında belirgin görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bu görüşlerden biri de kadınların erkeklerden farklı bir kariyer gelişimine sahip olduğu görüşüdür. Bu görüşün dayanakları ise şu şekilde belirtilmiştir (Kocacık & Gökkaya, 2005, s. 209-210):

- 1) Kadın ve erkeğin işe uygunluk bakımından beklentileri farklıdır. Bu sebeple kadın ve erkeğin seçeceği işlerin biçimi de birbirinden farklıdır.
- 2) Eşlerin birbirlerinin kariyerlerine uyum sağlamaları hususunda da farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlar genel olarak daha küçük ve eşlerinin kariyerlerindeki ihtiyaçlarına daha uyumlu bir mevkide çalışmaktadır.
- 3) Ebeveynlik rolünün kadın ve erkek açısından farklı tanımlanması sonucunda annelik rolü babalık rolünden daha fazla çaba ve zaman gerektirmektedir.
- 4) İşyerinde kadınlar erkeklere göre daha fazla engelle karşılaşmakta ve kadınlara karşı ayrımcı ve önyargılı düşünceler kadınların kariyer gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir.
- 5) Evlilik ve çocuk kadınların kariyer gelişimini belirli bir süre durdurmakta ve bu durum kadının üst düzey pozisyonlara gelmesini engellemektedir.

Özetlemek gerekirse günümüzde kadının iş bulma ve mesleğinde yükselme konusunda yaşadığı en büyük engel toplumun kadına yüklediği geleneksel rollerdir. Toplumda kadının çalışmasına yönelik önyargılar kadının çalışma hayatını olumsuz yönde etkilemiştir. Çalışma saatlerinde esnekliğin olmaması ve çalışma hayatında kadınlara daha az yükselme imkanı verilmesi kadınların mesleki gelişimlerini de engellemektedir. Kadının çalışma hayatında hak ettiği pozisyona ulaşması ancak kadınlara erkeklerle eşit fırsatların sunulması ve toplumun kadının çalışmasına karşı önyargılarının kırılması ile mümkün olabilir (Aytaç, 2000, s. 912-913).

2.2.1.5. Sosyal Haklardan Yararlanma Konusunda Yaşanan Eşitsizlik

Sosyal haklar, insan haklarının önemli bir boyutu olmakla birlikte içerisinde sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme ve grev hakkı gibi hakları bulundurmaktadır. Sosyal haklar içerisinde bulunan haklardan özellikle sosyal güvenlik ve sendikal örgütlenme hakkında kadınlar erkeklerin oldukça gerisindedir. Sendikal örgütlenmede kadınların örgütlenmesinin istenilen seviyeye ulaşmamasında sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasının önemli bir etken olduğu söylenebilir (Erol, 2015, s. 14).

Sendikal örgütlenmenin yanı sıra kadınlar sosyal güvenlik haklarından da eşit bir şekilde yararlanamamaktadır. “Kadın ve erkek arasındaki eşitlik” ilkesi çerçevesine göre; çalışma yaşamında yer alan kadınların hastalık, mesleki hastalık, iş göremezlik, iş kazası, yaşlılık, analık ve işsizlik risklerine karşı koruyucu sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmaları ve bu risklere maruz kalan kadınlara yönelik sosyal yardım

hizmetlerinden cinsiyet ayrımı yapılmadan yararlandırılması esas olmaktadır (Kocacık & Gökçaya, 2005, s. 212). Yasal eşitliğe rağmen kadınların kayıtlı işgücünde erkeklere oranla daha az olmaları ve enformal sektörde daha fazla yer almaları nedeniyle yasal koruma altında olmadıkları görülmektedir. Kadınlar kendi istekleri doğrultusunda enformal sektörde yer almaktadır. Bu tercihin en önemli nedeni evde çalışma imkanı sağlamasıdır. Zira dışarıda çalışmasına izin verilmeyen kadın gelir elde etmek amacıyla evde çalışmaya razı olmaktadır. Böylelikle kadın hem evde çocuklarına bakıp ev işlerini yapabilmekte hem de ek bir gelir kazanabilmektedir. Kadınların enformal sektörde karşılaştığı en önemli sorun ise herhangi bir sosyal güvencelerinin olmamasıdır. Sosyal güvencesi olmayan kadınlar doğum yardımı ve emeklilik gibi sosyal haklardan yoksun olmanın yanı sıra ağır çalışma koşulları ve iş güvenliği önlemlerinin olmadığı işlerde üstelik iş güvencesizliğiyle karşı karşıya kalmaktadırlar (Bolcan, 2006, s. 40).

2.2.2. Toplumsal Yaşam

Aile toplumun en küçük birimidir ve kadın ailenin vazgeçilmez bir ögesi konumundadır. Ülkemiz gibi ataerkil aile yapısının olduğu toplumlarda kadının görevi iyi bir eş ve anne olmaktır. Sosyo – kültürel dayatmanın bir sonucu olan eş ve anne rollerine göre kız çocukları yetiştirilmekte ve toplumda kadınların bu rollere uygun olarak davranması istenmektedir. Toplumumuzdaki erkeklerin büyük bir çoğunluğu kadının ailedeki görevlerini ev işi yapmak ve çocuğa bakmak olarak kabul eder. Bu nedenle toplumun büyük bir çoğunluğu kadının ev dışında çalışmasına olumsuz bakmakta ve kadınları sadece ev işi gören hiçbir özgürlüğü olmayan ve ekonomik açıdan çalışamayan kişiler olarak görmektedir. Öyle ki toplumdaki bu geleneksel fikirler ve toplumsal baskı kanunların bu düzeni değiştirmesine de engel olmaktadır. Kadının yaptığı ev işi, çocuk bakımı ve evde yaptığı enformal işler ekonomi açısından ölçülememektedir. Toplumumuzda var olan görüşe göre ailede erkek eve para getiren kişi iken kadın evin düzeninden sorumlu olan kişidir. Kalıplaşmış bu görüş kadın çalışma hayatına katıldığında da devam etmekte ve kadın ev içindeki sorumluluklarının yanında dışarıda çalışarak adeta bir çifte yükümlülük altına girmektedir. Kadının sorumlulukları iki kat artmasına rağmen çalışma hayatındaki sorumluluklarının parasal değeri bulunmakta fakat ev içindeki sorumluluklarının parasal karşılığı olmamaktadır. Kadının aile içindeki emeğinin milli gelir hesaplamasında yer almaması bu emeğin ekonomik açıdan değersiz olarak görülmesine neden olmaktadır (İçin, 2012, s. 50-51).

2.2.3. Aile Hayatı

Çalışma hayatına katılan kadın çalışma hayatının yanı sıra aile hayatında da birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bu sorunların başında ise iş ve aile çatışması, ev işleri sorunu ve çocuk bakımı sorunu yer almaktadır (Kocacık & Gökkaya, 2005, s. 212-213).

2.2.3.1. İş – Aile Çatışması

Günümüzde kadınların eğitim seviyelerinin artması, kariyer beklentileri ve yaşadıkları ekonomik sıkıntılar iş hayatına atılmalarında en önemli etkenlerdir. Kadınların iş hayatına atılmaları aile ilişkilerini bazı açılardan olumsuz etkilemekte ve kadınlar iş ve aile arasında çatışma yaşamaktadır. İş ve aile çatışması ile ilgili birçok araştırmacı Greenhaus ve Beutell'in yaptığı tanımlamayı esas almaktadır. Greenhaus ve Beutell iş ve aile çatışmasını “iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbiriyle uyumsuz olması” olarak tanımlamaktadırlar. Çünkü iş ve aile insanın hayatındaki en önemli unsurlardandır. Bu iki unsur insana önemli roller yüklemekte ve insan bu iki rol arasında denge kurmaya çalışmaktadır. Unsurlar arasında dengesizlik oluşması ise çatışmaya neden olmaktadır (Özdevecioğlu & Doruk, 2009, s. 71). Kadınların çalışma hayatında iş ve aile arasında denge sağlaması için dengenin yapısı, belirleyicileri ve etkileri önemlidir. Bu hususta işyerleri çalışanlarını desteklemeli ve onların iş dışında da sorumlulukları olduğunu bilerek hareket etmelidir. Böylelikle çalışan kadının iş verimliği ve işe olan bağlılığı artar. Sadece aileler ve işyerleri değil hükümet de çeşitli politikalarla iş – aile dengesini sağlamalı ve korumalıdır (Kapız, 2002, s. 142).

İş – aile çatışması zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli iş – aile çatışması olarak üç farklı şekilde ortaya çıkabilir. Zaman temelli çatışmanın temel nedeni zamanın az olmasıdır. Kısaca kişinin bir rolünü yerine getirirken harcadığı zamanın diğer rolünü yerine getirmesini engellediği durumdur. Gerilim temelli iş – aile çatışması bireyin iş yaşamından kaynaklanan stres, yorgunluk ve sinirlilik gibi durumları aile hayatına yansıtmasıyla ortaya çıkan çatışmadır. Davranış temelli iş – aile çatışması ise bireyin bir rol için gerekli olan davranış biçiminin diğer rol biçiminden farklı olması durumundan kaynaklanmaktadır. İş hayatında sert olması gereken kadının ev hayatında da sert olması durumudur (Aras & Karakiraz, 2013, s. 3).

Kadınların çalışma hayatına katılmasının en önemli sonuçlarından biri kadınların ekonomik güçlerinin olmasıdır. Ekonomik bağımsızlığı olan kadının kendine olan

güveninin artmasının yanında toplumun kendisine yüklediği geleneksel rollerde de esneklikler gözlemlenmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda kadının çalışma hayatına katılması ile birlikte erkeğin ev işlerine katılımı arasında doğru bir orantı olduğu görülmektedir. Erkeğin ev işlerine katılımının olmadığı veya yetmediği durumlarda ise geleneksel rollere bağlı olarak akrabalar yardım etmekte veya maddi durumu iyi olan aileler yardımcı kadın tutarak bu eksikliği kapatmaktadır. Kadının aile içindeki rollerini ve iş hayatındaki rollerini yerine getirmeye çalışması seçtiği mesleğin seviyesini ve özelliğini etkilemekte ve kadın mesleği kavramı ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatına atılan kadının aile hayatına ek olarak iş hayatındaki sorumluluklarını da yerine getirmek için üzerindeki baskı artmaktadır. Kadın iyi bir eş ve anne olmak için çabalarken iş hayatında bazı yükselme fırsatlarını kaçırabilmektedir. Toplum kadının aile hayatında ikinci planda olmasını ve şefkatli, duygulu, yumuşak başlı olmasını beklerken iş hayatında ise durum tam tersidir. İş hayatında çalışanların hırslı ve girişken olması istenir. Kadın iş ve aile arasında sürekli bir çatışma durumuyla karşı karşıya kalmaktadır (Adak, 2007, s. 142-144).

Yapılan araştırmalarda aile kavramının, kadının iş tercihinde ve işgücü piyasasında yer alıp almaması kararında önemli bir etkisi olduğu belirtilmektedir. Aile, evli kadınların işgücü analizinin yanı sıra diğer aile üyelerinin davranışlarının analizinde de önemli bir faktör olmaktadır (Mincer, 1962, s. 66).

2.2.3.2.Ev İşleri Sorunu

Çalışma hayatında kadın sayısının artması nedeniyle kadının iş ve aile hayatındaki iki farklı rolü birbirini etkilemektedir. Birbirinden farklı bu iki alanın etkileşimi sonucunda kadının çalışma hayatına verdiği değer de görülmektedir. Profesyonel bir mesleği ve yüksek geliri olan kadının kariyerine ne kadar bağlı olduğu işten aldığı verimle birlikte bu iş sebebiyle aile hayatını ne kadar iyi organize edebilmesiyle de alakalıdır. Çünkü alışan kadın evdeki sorumlulukları ve işi arasındaki bağlantıyı iyi bir şekilde organize edemezse bu iki rol birbirini olumsuz bir biçimde etkiler. Kadının alışma hayatındaki koşullarının aile hayatındaki sorumluluklarını etkilediği gibi aile hayatındaki sorumlulukları ve aile yapısı da çalışma hayatını erkekten daha fazla etkilemektedir (Koray, Demirbilek, & Demirbilek, 1999, s. 31).

Kadının alışma hayatında yer alması genelde toplumun kendisine yüklediği geleneksel rolleri değiştirmemekte ve cinsiyete dayalı iş bölümü hayatında varlığını sürdürmektedir. İşten gelen kadın evde ikinci bir iş günü yaşamaktadır. Teknolojik

gelişmeler ve evde yardımcı hizmetlerin kullanımı çalışan kadınların işini kolaylaştırır gibi görünse de bu durumun sosyal ve ekonomik yapıyla ilgili olduğu unutulmalıdır. Yapılan araştırmalar sonucu çalışan kadınların olduğu ailelerde ev işlerinin büyük bir çoğunluğunu yine kadınlar yapmaktadır. Erkek ve kadın ne kadar eğitilmiş olursa olsun bazı rol değişimlerini kabul etseler de ailelerinden gördükleri geleneksel davranış biçimlerini hala uygulamaktadır (İçin, 2012, s. 54-55). Yapılan bir araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu ev işleri faaliyetlerinin kadının görevi olduğunu ve işgücü piyasasında kadın faaliyetlerinin ikincil bir öneme sahip olduğunu belirtmektedir (Farré & Vella, 2007, s. 6).

2.2.3.3.Çocuk Bakımı Sorunu

Çalışma hayatında kadınlar evdeki ve işteki sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmakta ve bu konuda birçok sorunla karşılaşmaktadır. Kadınların yaşadıkları sorunlar onları çalışma hayatından uzaklaştırmaktadır. Ataerkil bir yapıya sahip olan toplumumuzda kadının esas görevi annelik olarak görülmektedir (Erol, 2015, s. 16).

Kadının çalışma hayatında yer almasında çocuklarının bakımını paylaşabileceği kişilerin veya kurumların bulunup bulunmaması önemli bir etkidir. Çocuklarına yakın akrabalarının bakmaması durumunda kadınlar bakıcıya veya kreşlere yönelmektedir. Çalıştıkları yerde kreşin olmaması veya yetersiz olması durumunda kadınlar özel kreşlere yönelebilmektedirler. Özel kreşleri tercih etme hususu kadının aldığı ücrete bağlıdır. Kadının işinden aldığı ücret yeterli olursa bakıcı tutabilmekte veya çocuğunu kreşe gönderebilmektedir. Aksi bir durumda çalışma hayatını bırakmaktadır (Bolcan, 2006, s. 44).

Evinde çocuk olmayan kadınlar tam zamanlı işlerde çalışırken çocuklu kadınlar genellikle yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Toplum kadınların esas rolünü annelik olarak belirtmekte ve kadınlar çocuğa bakma görevinden dolayı kariyerinden vazgeçmektedir. Çalışma hayatında erkeklerin kariyerinde önemli bir etkisi olmayan çocuğun kadınların kariyer hayatında çok önemli bir etkisi vardır (Sezen, 2008, s. 9). Öyle ki dünyada yapılan bir araştırmada her ek çocuğun kadınların işgücüne katılma oranını 5-10 puan azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Bloom, Canning, Fink, & Finlay, 2009, s. 81).

2.3. Ülkemizde Çalışan Kadınlara Yönelik Yapılan Düzenlemeler

2.3.1. Anayasamızda Yer Alan Düzenlemeler

7.11.1982 yılında kabul edilen anayasaya genel olarak bakıldığında cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın olmadığı açıkça görülmektedir. Anayasanın 10. maddesinde yer alan “Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir.” ifadesi bu görüşü destekler niteliktedir. Temel hak ve hürriyetleri düzenleyen 12. maddede ise herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilemez ve vazgeçilemez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu belirtilmiştir.

Anayasanın ikinci bölümünde kişinin hakları ve ödevlerinden bahsedilmiştir. Bu bölümde; kişinin dokunulmazlığına, maddi ve manevi varlığına, zorla çalıştırma yasağına, kişi hürriyeti ve güvenliğine, özel hayatın gizliliği ve korunmasına, konut dokunulmazlığına, haberleşme hürriyetine, yerleşme ve seyahat hürriyetine, din ve vicdan hürriyetine, düşünce ve kanaat hürriyetine, düşünceyi açıklama ve yayma hürriyetine, bilim ve sanat hürriyetine, toplantı hak ve hürriyetlerine, mülkiyet hakkına, hakların korunması ilgili hükümlere ve temel hak ve hükümlerin korunmasına ilişkin maddeler yer almaktadır. Bu maddelere göre yukarıda belirtilen haklardan kadın – erkek ayrımı yapmaksızın herkes eşit olarak yararlanmalıdır.

Sosyal ve ekonomik haklar ve ödevlerden anayasanın üçüncü bölümünde bahsedilmiştir. Bu bölümde yer alan anayasanın 41. maddesinde “Aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.” ibaresi yer almaktadır. Bu madde ile kadın – erkek eşitliğinin aile içerisinde de olması gerektiği anayasa ile desteklenmiştir. Anayasanın 48. maddesinde herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olduğu belirtilirken 49. madde de çalışmanın herkesin hakkı olduğu belirtilmiştir. Çalışma şartları ve dinlenme hakkının düzenlendiği 50. maddede; kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler ve kadınlar ile bedensel ve ruhsal yetersizlikleri olanların çalışma şartları açısından özel olarak korunacağı belirtilmiştir. Bu maddede kadınlara yönelik olumlu bir ayrımcılığın olduğu gözlemlenmektedir (T.C. Resmi Gazete, 1982).

2.3.2. İş Kanunumuzda Yer Alan Düzenlemeler

4857 sayılı iş kanununun 4. maddesinde iş kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı işler belirtilmiştir. Bu maddenin e bendine göre ev hizmetlerinde iş kanunu hükümleri uygulanmaz. Eşit davranma ilkesinin düzenlendiği 5. maddede şu ifadeler yer almaktadır.

“ İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerinde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.”

Feshin geçerli bir sebebe dayandırılması konusunun yer aldığı 18. maddede fesih için geçerli bir sebep oluşturmayan hususlar belirtilmiştir. Bu hususlardan biri olan d bendinde ise “ İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.” ibaresi yer almaktadır. Bu bentle kadın çalışanları haksız feshine karşı korumak amaçlanmıştır.

Çalışma süresinden sayılan hallerin belirtildiği 66. maddenin e bendine göre; çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilecek süreler de çalışma süresine dahildir.

İş kanununun 72. maddesi ne göre; yer ve su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaşta kadının çalışması yasaktır. 73. maddeye göre de; sanayiye ait olan işlerde on sekiz yaşını doldurmamış işçilerin gece çalışması yasaklanmakla birlikte on sekiz yaşını dolduran kadın işçilerin gece postalarında ne şekilde çalıştırılacaklarına ilişkin usul ve esasların Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Yukarıda belirtilen maddelerde kadın işçileri korumak amaçlanmıştır.

İş kanununun 74. Maddesi analık halinde çalışma ve süt izni hususlarını düzenlemektedir. Bu maddeye yapılan yasal düzenlemeler ile yeni fıkralar ve cümleler eklenmiştir. Maddenin son hali ise şu şekildedir:

“ Kadın İşçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 md.) Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. (Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 md.) Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullanılır.

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.) Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. (Ek cümle: 29/1/2016-6663/22 md.) Bu izin üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

(Ek fıkra: 29/1/2016-6623/22 md.) Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.”

Yukarıda görüldüğü üzere iş kanunumuzda kadın işçileri korumaya yönelik birçok madde bulunmaktadır (T.C. Remi Gazete, 2003)

2.3.3. Basın İş Kanunumuzda Yer Alan Düzenlemeler

20/06/1952 tarihinde yürürlüğe giren 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun otuz iki maddeden oluşmaktadır. Kanunun sadece 16. maddesinin son fıkrasında kadın çalışanlara ilişkin düzenleme bulunmaktadır.

Askerlikte ve gebelikte ücretin düzenlendiği 16. maddenin son fıkrasında yer alan ibare ise aşağıdaki gibidir (T.C. Resmi Gazete, 1952):

“ Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin yedinci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu müddet zarfında müessese gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir aylık müddetle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez.”

2.3.4. Umumi Hıfzısıhha Kanunumuzda Yer Alan Düzenlemeler

6/5/1930 tarihinde yürürlüğe giren bu kanun çalışma yaşamında kadınları korumaya yönelik yapılan ilk düzenlemeler arasında yer alır. Kanunun 155. maddesinde; kadınların çalışmasında kendisi ve bebeğinin sağlığı için bir sakınca olmadığına dair doktor raporu olmadıkça, doğumdan önce üç hafta ve doğumdan sonra üç hafta süresince fabrika, imalathane ve umumi ve hususi müesseselerde çalışmaları ve çalıştırılmaları yasak olduğu belirtilmiştir.

Kanunun 176. maddesinde mahalli belediyeleri tarafından bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşımdan küçüklerin çalıştırılması yasaklanmıştır. Kanunun 177. maddesinde ise; hamile kadınların doğumdan önceki üç ay süresince kendisinin ve bebeğinin sağlığını tehlikeye atacak ağır hizmetlerde çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. Aynı maddede doğumdan sonra işe başlayan kadın çalışanlara, altı ay boyunca çocuğunu emzirmek amacıyla mesai saatleri içinde yarım saatlik iki ayrı izin verileceği de belirtilmiştir (T.C. Resmi Gazete, 1930).

2.3.5. Sosyal Sigortalar Kanunumuzda Yer Alan Düzenlemeler

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 31/05/2006 tarihinde kabul edilmiştir. Kanunda sadece çalışan kadın değil dul ve yetim kadın da birçok ayrıcalıklı haklara kavuşmuştur. Çalışanların tanımında “eşitlik ilkesi” gereğince kadın ve erkek arasında ayırım yapılmamaktadır. Şöyle ki 3. madde fıkra 6 sigortalıyı; “Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi” olarak tanımlamakta ve kadın ve erkek arasında bir ayırım yapmamaktadır. Kanunun 4. maddesi sigortalı sayılanları açıklamakta ve “hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan” kişilerin sigortalı sayılacağını belirtmektedir. Sigortalı sayılmayanların açıklandığı 6. maddede ise; kocasının yanında ücretsiz çalışan kadın ve evde iş yaparak çalışan kadınların sigortalı sayılmadığı belirtilmiştir.

Kanunun 13. maddesi iş kazasını açıklamaktadır. Bu maddenin d bendinde bulunan “emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan

zamanlar” ifadesi iş kazası kapsamını belirtmekle birlikte açık bir şekilde kadınları korumaya yöneliktir. Hastalık ve analık halinin açıklandığı 15. madde de “iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık hali” olarak ifade edilmekle birlikte;

“sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir.”

ifadesiyle analık hali tanımlanmıştır. 16. madde de

“İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

- a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.
- b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
- c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.
- d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.
- e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.”

Ayrıca “Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir.” ve analık sigortasından sigortalıların

“kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir.”

ifadeleri de bu madde de yer alır.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin açıklandığı 18. Maddenin c ve d bentlerinde:

“Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için

Sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için”

geçici iş göremezlik ödeneğinin verildiği belirtilir. 2008 yılında kanunda yapılan değişiklikle geçici iş göremezlik ödeneğinin sigortalının; “genel sağlık sigortası dahil prim

ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede ödenir.” ifadesi yer almasıyla birlikte kadınları korumak amacıyla “doğum öncesi ve doğum sonrası çalışmadığı sürelerde geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için yatarak tedavi şartı aranmaz.” ifadesi de yer alır.

Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve şartlarının belirtildiği 28. maddede gösterilen yaş sınırlamalarında kadınların yaşı erkeklerden daha düşük olarak belirlenmiştir. Ayrıca bu maddeye eklenen fıkra da:

“Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir.”

ifadesiyle engelli çocuğu olan kadının daha önce emekli olmasına imkan tanınmıştır.

Ölüm sigortasından sağlanan hakların belirtildiği 32. maddenin c bendinde “Aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.” ifadesi bulunmaktadır. Ölüm aylığının hak sahiplerine paylaşılmasını konu edinen 34. madde şu bentlerden oluşmaktadır:

- a) “Dul eşine % 50'si; aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde % 75'i,
- b) Bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;
 - 1) 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların veya,
 - 2) Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malû olduğu anlaşılanların veya,
 - 3) Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının, her birine % 25'i,
- c) (b) bendinde belirtilen çocuklardan sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine % 50'si,
- d) (Değişik: 17/4/2008-5754/21 md.) Hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam % 25'i oranında; ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki şartlarla toplam % 25'i oranında aylık bağlanır.”

Ayrıca bu madde de “Sigortalı tarafından evlât edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra

doğan çocukları, bağlanacak aylıktan yukarıda belirtilen esaslara göre yararlanır.” ifadesi de bulunmaktadır. Bu madde sadece kadınları değil çocukları da korumaya yönelik bir maddedir.

Evlenme ve cenaze ödeneğinin açıklandığı 37. madde de

“Evlenmeleri nedeniyle, gelir veya aylıklarının kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir. Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmaz, bu durumda olanlar 60. maddenin birinci fıkrasının (f) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır. Evlenme ödeneği verilmesi halinde, diğer hak sahiplerinin aylık veya gelirleri evlenme ödeneği verilen sürenin bitimini takip eden ödeme döneminden itibaren 34 üncü maddeye göre yeniden belirlenir. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malüllük, vazife malüllüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir.”

ifadeleri yer almaktadır. Kanunun 41. maddesinde; “sigortalı sayılanların ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri” borçlanmasının mümkün olduğu ifade edilmektedir.

Aylık ve gelirlerin birleştirildiği 54. madde uzun vadeli ve kısa vadeli sigorta kollarında birleştirilmelerin nasıl yapılacağı açıklanmıştır. 2008 yılında yapılan değişiklik ve eklerle her iki sigorta kolunda da; “hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm aylığına hak kazananlara, tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından aylık bağlanacaktır ve evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de aylığa hak kazananlara tercih ettiği aylık bağlanır.” ifadeleri yer almaktadır. Uzun vadeli sigorta kollarındaki “Birden fazla çocuğundan gelire hak kazanan ana ve babaya, en fazla ödemeye imkân veren ilk iki dosyadan yüksek olan gelirin tamamı, düşük olan gelirin yarısı bağlanır” ifadesi 2008 yılında yapılan değişikle kısa vadeli sigorta kollarına da eklenmiştir. Ayrıca yine uzun vadeli sigorta kolunda yer alan “Ana ve babasından ayrı ayrı aylığa hak kazanan çocuklara, yüksek olan aylığın tamamı, az olan aylığın yarısı bağlanır.” ifadesi kısa vadeli sigorta kollarında da “Ana ve babadan ayrı ayrı gelire hak kazananlara, yüksek olan gelirin tamamı, az olanın yarısı bağlanır.” şeklinde yer alır.

56. madde ise gelir ve aylık bağlanmayacak halleri belirtmektedir. Bu maddeye göre; kişinin kendisine sigorta bağlanacak kişiyi kasten öldürdüğü veya öldürmeye teşebbüs ettiği durumlarda gelir ve aylık bağlanmaz. Kişi sigortalıya veya hak sahibine karşı ağır bir suç işler ya da aile hukuku kapsamındaki görevlerini yerine getirmemesi nedeniyle mirasçılıktan çıkarıldığı durumlarda kendisine gelir ve aylık bağlanmaz. Eşinden boşandığı halde eşiyile birlikte yaşadığı tespit edilen eş ve çocukların bağlanan gelir ve aylıkları kesilmekle birlikte daha önce ödenen gelir ve aylıklar geri alınır.

60. madde de genel sağlık sigortalısı sayılanlar açıklanmıştır. Bu madde de

“evli olanlar için, eşlerden hangisinin bu maddeye göre genel sağlık sigortalısı, hangisinin bakmakla yükümlü olunan kişi olacağını tespiti kendi tercihlerine bırakılır. Diğer bentler gereği eşlerin her ikisinin de genel sağlık sigortalılık şartlarının oluşması halinde her ikisi de ayrı ayrı genel sağlık sigortalısı sayılır. Sigortalı sayılanlardan, ilgili kanunları gereğince bir yıldan fazla aylıksız izin kullanan eşler, genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılır.”

61. madde de değişiklik yapılan ikinci fıkra şu şekildedir:

“(Değişik ikinci fıkra: 17/4/2008-5754/39 md.) 60. madde gereği genel sağlık sigortalısı sayılanların çocukları, ana ya da babanın tescil edilmiş olmasına bakılmaksızın ve ayrıca bir işleme gerek olmaksızın 18 yaşını dolduruncaya kadar genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi olarak sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlandırılır.”

63. madde de

“genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri”

belirtilmiştir. Bu maddenin c bendinde

“analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler”

ifadesi yer almaktadır. 63. Maddenin e bendi ise şu şekildedir:

“Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısı kadın ise kendisinin, erkek ise karısının;

- 1) Yapılan tıbbî tedavileri sonrasında normal tıbbî yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi,
- 2) 23 yaşından büyük, 39 yaşından küçük olması,
- 3) Son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi,
- 4) Uygulamanın yapıldığı tıbbî merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması,
- 5) En az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması,

şartlarının birlikte gerçekleşmesi halinde en fazla üç deneme ile sınırlı olmak üzere yardımcı üreme yöntemi tedavileri ile bir hastalığın tedavisinin başka tıbbî bir yöntemle mümkün olmaması ve Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben zorunlu görülmesi halinde yardımcı üreme yöntemi tedavileri.”

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun yedinci kısmı yürürlükten kaldırılan, değiştirilen, son ve geçici hükümleri kapsamaktadır. Bu kısımda yer alan ek madde 3'te ilave prim ödemesinden bahsedilir. Sigortalının ölmesi halinde dul eşine ve çocuklarına aylık bağlanır ve bu şekilde ilave aylık alan kız çocuğunun evlenme ödeneğine hak kazanması durumunda, aynı madde hükümleri çerçevesinde ilave evlenme ödeneği ödenir. Ayrıca sigortalının ölmesi halinde ödenecek ilave toplam ödeme sigortalının dul eşine ve çocuklarına kanunun belirttiği şekilde ödenir.

Bu kısımda yer alan ek madde 4'te ise

“Eşlerin aylıksız izinli olması veya aylıksız izin süresini borçlanması, bu Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamına girenler açısından isteğe bağlı iştirakçiliğin devam etmesi, sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında eşin kendi adına aylık veya gelir bağlanmış olması, bakmakla yükümlü olunan aile ferdi sıfatını ortadan kaldırmaz. Çocuklar için yetim aylığı bağlanmış olması bakmakla yükümlü olunan aile ferdi sıfatını ortadan kaldırmaz.”

ifadeleri yer almaktadır.

Ev hizmetinde çalışanların sigorta durumundan bahsedildiği ek madde 9'da şu ifadeler yer alır.

“Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır. Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için ise, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştırılanlarca 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir.”

Ek madde 11’de ise şöyle denilmektedir:

“sigortalı sayılanlardan, doğum veya evlat edinmeye bağlı olarak ilgili mevzuatına göre yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanmaları nedeniyle mali hakları ile sosyal yardımları yarım ödenenlerin, bu şekilde ödeme yapılan döneme ilişkin fiili hizmet süreleri ile prim ödeme gün sayıları yarım olarak hesaplanır. Yarım zamanlı olarak çalışılmaya başlanan günü izleyen ay başından itibaren normal zamanlı çalışılması hâlinde ödenmesi gereken sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının yarısı üzerinden sigorta primi veya emekli keseneği ödenir. Ancak, bunların genel sağlık sigortası primi sigortalı ve işveren yükümlülüğünde herhangi bir değişiklik yapılmaksızın sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının tamamı üzerinden ödenir.”

506 sayılı kanuna ilişkin geçiş hükümlerinden bahsedildiği geçici madde 6’da “Kurumca bağlanan aylıklarla dul ve yetim aylıkları (aylık alan tek kişi de olsa) toplamı, net asgarî ücretin % 70’inden aşağı olamaz.” ifadesi yer almaktadır.

Genel sağlık sigortası geçiş hükümlerinin yer aldığı geçici madde 12 aşağıdaki ifadelerden oluşmaktadır:

“Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte ilgili kanunları gereği bakmakla yükümlü olunan kız çocukları bu Kanun gereğince de bakmakla yükümlü olunan kişi sayılır. Ancak durumlarında değişiklik olduğunda sağlık hizmetlerinden yararlanma koşulları bu Kanun hükümlerine göre yeniden belirlenir. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/49 md.) Kız çocuklarının durum değişikliklerinin ortadan kalkması halinde, bu kişiler tekrar ilgili kanunlarına göre bakmakla yükümlü olunan kişi sayılır.”

Yukarıdaki maddelerde açıkça görüldüğü üzere Sosyal Sigortalar Kanunu kadın işgücünü koruduğu gibi dul ve yetim aylığı alan, engelli çocuğu olan kadınları da korumaya yöneliktir (T.C. Resmi Gazete, 2006).

2.3.6. Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte Yer Alan Düzenlemeler

Yönetmeliğin birinci bölümü amaç, kapsam, dayanak ve tanımları belirtmektedir. 1. Maddede şu ifadelerle amaç açık bir biçimde belirtilmiştir.

“Bu Yönetmeliğin amacı, gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması ve bu çalışanların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını belirlemektir.”

Yönetmeliğin ikinci bölümü genel ve özel hükümleri açıklamaktadır. Bu bölümde uygulamada önceliğin nasıl olması gerektiği, çalışanların işverenlerini durumları hakkında

bilgilendirmesi gerektiği, çalışanları hakkında bilgi sahibi olan işverenlerin durumu değerlendirmesi ve gerekli önlemleri alması gerektiği belirtilmektedir.

Yönetmeliğin üçüncü bölümünde çalışma koşulları ve izinler açıklanmıştır. Bu bölümde yer alan maddeler aşağıda belirtilmiştir:

8. madde: “Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.”

9. madde: “Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.”

10. madde: “Çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla analık ve süt izninde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesi hükümleri uygulanır.”

12. madde: “Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz.”

Yönetmeliğin dördüncü bölümü oda ve yurtlarla ilgili genel hükümleri açıklamaktadır. Bu bölümde; oda ve yurt açma yükümlülüğü olan işyerlerinin özelliği, oda ve yurtlardan kimlerin faydalanacağı, oda ve yurtlarda kayıt ve çıkış işlemlerinin nasıl yapılacağı, oda ve yurtlarda bulunması gereken ilaçların ve tıbbi gereçlerin neler olacağı, oda ve yurtlarda çalışacak personelin özelliklerinin neler olacağı, oda ve yurtlarda kalacak çocukların sağlık muayenelerinin, beslenmelerinin ve okul öncesi eğitimlerinin nasıl ve ne şekilde yapılacağı, işverenin yükümlülüklerinin neler olacağı, birden çok işveren tarafından kurulan oda ve yurtların yönetiminin nasıl olacağı ve kurulan oda ve yurtların özellikleriyle beraber hangi kurumlara bildirilmesi gerektiği net bir biçimde belirtilmiştir.

Yönetmeliğin beşinci bölümü çeşitli ve son hükümleri açıklamaktadır. Bu bölümde yer alan 24. madde yürürlükten kaldırılmış olan bir önceki yönetmeliği belirtmektedir. Geçici madde 1 bildirim yükümlülüğünü belirtirken geçici madde 2 de işyerlerinde açılan

oda ve yurtlarla ilgili bildirimini belirtmektedir. Yürürlüğün belirtildiği 25. maddede “Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.” ifadesi yer almaktadır. Yürütmenin belirtildiği 26. maddede ise “Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.” ifadesi yer almaktadır (T.C. Resmi Gazete, 2013).



3. TÜRKİYE’DE ÜNİVERSİTELERDE KADIN İŞGÜCÜ

Türkiye’de üniversitelerde kadın akademisyenlerin sayısı özellikle 1940’lardan sonra sürekli olarak artmıştır. Ancak bu artış her disiplin dalında aynı oranda olmamıştır. Ayrıca üst düzeydeki kadın akademisyenlerin sayısı toplam kadın akademisyenlere göre oldukça düşüktür. Bu durum kadın akademisyenlerin çalışma hayatında diğer kadınların karşılaştıkları birçok sorunla karşılaştıklarının bir göstergesidir (Tahtalıoğlu, 2016, s. 95-96). Toplumumuzda görülen cinsiyet eşitsizliği akademik hayatta da kendini göstermektedir. Kadın akademisyenler daha çok öğretmenlik, hemşirelik ve hasta bakımı gibi kadın mesleği olarak görülen bölümlerde yoğunlaşmışlardır (Şentürk, 2015, s. 10-12). Kadının eğitimi, kariyer gelişimi veya akademik unvanı ne olursa olsun geleneksel cinsiyet rolü devam etmektedir. Kadının çalışıyor olması evdeki sorumluluklarını değiştirmemekte kadın eve geldiğinde ikinci bir mesai harcamaktadır (Dikmen & Maden, 2012, s. 285). Akademik hayatın yoğun temposu ve ev işleri arasında kalan kadın aile – iş arasındaki dengeyi sağlayamadığında akademik ilerlemesini yavaşlatmak zorunda kalmaktadır (Tahtalıoğlu, 2016, s. 99).

3.1. Geçmişten Günümüze Kadın Akademisyenlerin Kariyer Süreci

II. Meşrutiyet döneminde ilk kez Türk kadınına yükseköğrenim yapma imkanı sağlanmıştır. 5 Şubat 1914 tarihinden itibaren Darülfünun’a kız öğrenci kabul edilmeye başlanmış ve konferanslar şeklinde dersler verilmiştir. Cumhuriyet dönemi ile birlikte kadınlar yüksek öğrenime kabul edilip akademik hayatta ilerlemeye başlamışlardır (Özkanlı & Korkmaz, 2000, s. 3).

Cumhuriyet’in ilanından sonra sanayileşmeyle birlikte profesyonel mesleklere ihtiyaç duyulmuştur. Modern devlet anlayışının bir sonucu olarak ihtiyaç duyulan bu profesyonel mesleklere, alt sınıflardan erkekler yerine üst sınıflardan eğitilmiş kadınlar yerleştirilmiştir. Bu tercih Türkiye’de profesyonel mesleklerde kadın oranının yüksek olmasına neden olmuştur (Suğur & Cangöz, 2016, s. 96).

1932-1933 eğitim öğretim yılında İstanbul’da bulunan Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi’nde muallim kadrosuna ilk defa kadın akademisyen alınarak Türkiye’de kadınlar akademisyen olarak çalışmaya başlamıştır. 1934-1935 eğitim öğretim yılında ise kadın

öğretim üyelerinin sayısı 93 olmuştur (Şentürk, 2015, s. 6). Cumhuriyetin ilanından günümüze Türkiye’de kadın akademisyen sayısı küçümsenmeyecek bir orandadır (Suğur & Cangöz, 2016, s. 95).

1945 – 1960 dönemi akademisyenler arasında kadın akademisyenlerin oranının arttığı dönemdir. Bu dönemde kadınlar en çok Fen Fakültelerinde görülmektedir. Bu dönemde Fen Fakültelerinde kadın öğretim elemanı oranı %45’in üzerindedir. Bu dönemde siyasal bilgiler fakültesi ve hukuk fakültesinde kadın öğretim elemanı sayısı ise düşük düzeydedir. Ayrıca bu dönemde kadınların statülerine bakıldığında en çok okutman olarak görev yaptıkları görülmektedir. 1965 – 1966 eğitim öğretim yılında uzmanlık alanlarına göre kadın akademisyenlerin dağılımına bakıldığında en fazla %41 oranla doğa bilimleri olmakla birlikte bu bölümdeki oranları yıllar itibariyle düşüş göstermektedir. Güzel sanatlar fakültesinde ise kadın öğretim elemanı oranı her dönemde %30’un üzerindedir. Bu dönemde tıp ve sağlık fakültelerinde kadın akademisyen oranı %26,4’tür ve yıllar itibariyle bu oran artış göstermiştir. 1975 – 1976 eğitim öğretim yılında kadın akademisyenlerin bölgeler ve iller açısından dağılımına bakıldığı zaman İstanbul ve Ankara’daki üniversitelerde kadın akademisyen oranının diğer illere göre daha fazla olduğu görülmektedir. 1942 – 1943 eğitim öğretim yılına kadar Türkiye’de kadın profesör olmamasına rağmen 1950 yılında toplam profesörler içinde kadınların payı %3’tür ve araştırma görevlileri içindeki payı %11’dir. 1970 yılında ise toplam profesörler içinde kadın akademisyenlerin payı %8’dir. Bu dönemde kadın araştırma görevlilerinin oranı ise %7,4’tür. 1980 yılında kadın profesörlerin oranı %14 ve kadın araştırma görevlilerinin oranı da %7’dir. Araştırma görevlisi statüsünde kadın akademisyenlerin yıllar itibariyle düşüş göstermesinin nedeni olarak araştırma görevliliği artış hızının kadınlarda erkeklere göre daha düşük olması gösterilmektedir (Bildirici, Anafarta, & Aykaç, 2003, s. 95-99).

Kadının akademik yaşamdaki etkinliği özellikle akademisyen ücretlerinin düşmesi ve bu mesleğin itibarının giderek azalmasına denk gelen 1980 sonrası dönemden günümüze doğru giderek artmıştır (Arslan, 2014, s. 37).1990 yılında kadın profesörlerin oranı %21 iken kadın araştırma görevlilerinin oranı %14’dür. 2000 yılında ise kadın profesörlerin oranı %25’dir. Kadın araştırma görevlilerinin oranı ise %40’dır. Bu dönemde kadın doçentlerin oranı %31, yardımcı doçent olan kadınların oranı %28, öğretim görevlisi kadınları oranı %36, okutman kadınların oranı %57 ve kadın uzmanların oranı %44 olarak tespit edilmiştir.2000 yılında akademisyenler en fazla Ankara, İstanbul, İzmir ve Bursa’da

bulunmaktadır. Kadın akademisyenler Ankara’da %46,5, İstanbul’da %45,9, İzmir’de %43 ve Bursa’da %36 oranında paya sahiptir. Bu dönemde kadın akademisyenlerin en düşük orana sahip olduğu il Erzurum’dur. Akademisyenliğin öğretmenlik olarak görüldüğü ve ücretlerinin düşük olduğu bu dönem erkek akademisyenlerin oranlarının azalmasına ve kadın akademisyenlerin oranının artmasına neden olmuştur (Bildirici, Anafarta, & Aykaç, 2003, s. 99-100).

3.2. Türkiye’deki Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Dağılımı

Akademik hayatta kadının durumu incelendiğinde tüm akademisyenler içerisinde profesör seviyesinde kadının durumu Türkiye’de diğer Avrupa ülkelerine göre oldukça fazladır. Buna rağmen ülkemizde üst yönetimde görev alan kadın akademisyen sayısı oldukça azdır. Toplumun kadına yüklediği eş ve anne rollerinin yanında akademisyenlerin çalışma şartlarındaki zorluklardan dolayı çoğu kadın akademisyenin idari görev almak istememesi kadın akademisyenlerin üst yönetimde az sayıda olmasının nedeni olarak gösterilmektedir (Bozkurt, 2012, s. 86).

Tablo 13: 2018 Yılı Akademisyenlerin Unvana Göre Dağılımı (%)

UNVAN	ERKEK (%)	KADIN (%)	TOPLAM (%)
Profesör	68,8	31,2	15,6
Doçent	61,2	38,8	9,2
Doktor Öğretim Üyesi	57,5	42,5	23,7
Öğretim Görevlisi	49,8	50,2	22,5
Araştırma Görevlisi	49,6	50,4	29,1
TOPLAM	55,6	44,4	100,0

Kaynak: (Yükseköğretim Kurumu, 2018)

Dünyadaki ilk 400 üniversitenin akademik personelleri incelenerek oluşturulan Global Gender Index 2013’e göre; Türkiye’deki en iyi 5 üniversitenin kadın akademisyen oranı %47.5’tir. Bu oran indexteki en yüksek orandır (Şentürk, 2015, s. 7). Tablo 13’de görüldüğü üzere YÖK’ün son verilerine göre ülkemizdeki akademisyenlerin %44,4’ünü kadınlar oluşturmaktadır. 2018 yılında araştırma görevlisi kadrosunun % 50,4’ünü, öğretim görevlisi kadrosunun %50,2’sini ve doktor öğretim üyesi kadrosunun 42,5’ini kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Doçent kadrosunun ise %38,8’i kadın akademisyenlerden oluşmaktadır. Kadın akademisyenlerin en az olduğu kadro %31,2 oranla profesör kadrosudur. Kadın akademisyenler en çok araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi

kadrolarında yer almaktadır. Erkek akademisyenler ise oransal olarak en çok profesör ve doçent kadrolarında yer almaktadır. Akademisyenlerin unvanlara göre dağılımının incelendiği tabloda unvan yükseldikçe kadın akademisyenlerin toplam akademisyenler içindeki payı azalırken erkek akademisyenlerin payının arttığı açık bir biçimde görülmektedir.

Doktora seviyesine kadar cinsiyetlerin paralellik göstermesine rağmen, bu seviyeden sonra erkekler lehine bir değişme görülmektedir. Kadınlar doktora seviyesinden sonra düşme eğilimindedir. Delik bir borudan suyun sızmasına benzetilen bu durum akademik hayattan çeşitli nedenlerle ayrılan veya ayrılmak zorunda kalan kadınları ifade etmektedir. Kadınlar için akademisyenliğin bir meslekten ziyade iş olarak algılanması, akademik hayatın belli aşamalarında kendilerini yenileyememeleri ve konformist bir biçimde yaşamak istemeleri akademik hayattaki sızıntıların nedenlerindedir. En çok sızma yüksek lisans ve doktora sonrasında iş bulamadıkları dönem ile doktora ve doktor öğretim üyesi olma arasındaki dönemde yaşanmaktadır. Ayrıca kadınların akademisyenlik mesleğinin vermiş olduğu saygınlığı yeterli görmesi ve unvana gerek duymaması da üst kademelerde az sayıda olmalarına neden olabilir (Karakuş, 2016, s. 537-553).

YÖK'ün son verilerini üniversite bazında değerlendirirsek; kadın akademisyenin en fazla olduğu üniversite İstanbul Üniversitesi'dir. Daha sonra sırasıyla Hacettepe Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi gelmektedir. Kadın akademisyenin en az olduğu üniversite ise İbn Haldun Üniversitesi'dir. Bu üniversitede sadece 9 kadın akademisyen vardır. Kadın akademisyen sayısının İbn Haldun Üniversitesi'nde az olmasında üniversitenin 2015 yılında kurulmuş olmasının etkisi de vardır. Akademik unvan bazında kadın akademisyenlerin dağılımına bakarsak; kadın profesör sayısı en fazla olan üniversite İstanbul Üniversitesi'dir. Bu üniversitede 2017-2018 eğitim öğretim yılında toplam 591 kadın profesör bulunmaktadır. İstanbul Üniversitesi'ni Ankara Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi takip etmektedir. 21 üniversitede ise hiç kadın profesör bulunmamaktadır. Doçent unvanına göre kadın akademisyenlerin en çok bulunduğu üniversite yine İstanbul Üniversitesi'dir ve 270 tane kadın doçent bulunmaktadır. Ege Üniversitesi de 219 kadın doçentle ikinci sırada yer almaktadır. 17 tane üniversitede ise hiç kadın doçent bulunmamaktadır. Kadın doktor öğretim üyesinin en fazla olduğu üniversite 898 kadın doktor öğretim üyesiyle İstanbul Üniversitesi'dir. Daha sonra Marmara Üniversitesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi gelmektedir. Faruk Saraç Tasarım Meslek Yüksekokulu'nda hiç

kadın doktor öğretim üyesi bulunmazken kadın doktor öğretim üyesinin az bulunduğu üniversite ise sadece 2 kadın doktor öğretim üyesiyle Kapadokya Meslek Yüksekokulu'dur. Akademisyenlerin unvana göre dağılımında kadın öğretim görevlilerinin en fazla olduğu üniversite 239 kadın öğretim görevlisi ile İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi'dir. Daha sonra Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi gelmektedir. Kadın profesör, doçent ve doktor öğretim üyesinin en çok bulunduğu İstanbul Üniversitesi'nde ise 64 tane kadın öğretim görevlisi vardır. 5 üniversitede hiç kadın öğretim görevlisi bulunmazken Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, Bursa Teknik Üniversitesi ve Erzurum Teknik Üniversitesi'nde sadece 1'er kadın öğretim görevlisi vardır. Kadın araştırma görevlilerinin en çok bulunduğu üniversite ise diğer akademik unvanlarda olduğu gibi İstanbul Üniversitesi'dir. İstanbul Üniversitesi'nde 2017-2018 eğitim öğretim yılında 1001 tane kadın araştırma görevlisi vardır. İstanbul Üniversitesi'ni Hacettepe Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi takip etmektedir. 7 tane üniversitede hiç kadın araştırma görevlisi yokken İstanbul Ayvansaray Üniversitesi'nde sadece 2 tane kadın araştırma görevlisi bulunmaktadır. YÖK'ün verileri incelendiğinde kadın akademisyenlerin daha çok devlet üniversitelerinde ve öğretim görevlisi ile araştırma görevlisi kadrolarında yoğunlaştığı görülmektedir (Yükseköğretim Kurumu, 2018). Akademiye giriş pozisyonu olarak değerlendirilen araştırma görevliliği kadrosunda kadın sayısının yoğun olması ise gelecekte üniversite kadrolarının cinsiyetlere göre dağılımında olası bir dönüşümün işareti olabilir (Şentürk, 2015, s. 16).

YÖK'ün verileri fakülte bazında değerlendirildiğinde en çok akademisyenin tıp fakültesinde bulunduğu görülmüştür. Tıp fakültesini sırasıyla mühendislik fakültesi, fen-edebiyat fakültesi, eğitim fakültesi ve iktisadi ve idari bilimler fakültesi takip etmektedir. Kadın akademisyenlerin en çok bulunduğu fakülte de tıp fakültesidir. Eğitim fakültesi kadın akademisyenlerin en çok bulunduğu ikinci fakültedir. Eğitim fakültesini fen edebiyat fakültesi, mühendislik fakültesi ve iktisadi ve idari bilimler fakültesi takip etmektedir. Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden sayıca en fazla olduğu fakülte sağlık bilimleri fakültesidir. Bu fakültede 834 tane erkek akademisyen varken 2764 tane kadın akademisyen vardır. Sağlık bilimleri fakültesini sırasıyla diş hekimliği fakültesi, mimarlık fakültesi, eczacılık fakültesi, hemşirelik fakültesi ve sanat tasarım fakültesi takip etmektedir. Erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlerden sayıca en fazla olduğu fakülte ise mühendislik fakültesidir. Mühendislik fakültesini tıp fakültesi, ilahiyat fakültesi ve iktisadi ve idari bilimler fakültesi takip etmektedir. Akademisyenler fakülte bazında

değerlendirirken kadın ve erkek akademisyenlerin toplumun kendilerine yüklediği geleneksel rollerle bağlantılı fakültelerde yoğunlaştığı açıkça görülmektedir (Yükseköğretim Kurumu, 2018).

YÖK'ün verileri yüksek okul bazında değerlendirildiğinde en çok akademisyenin bulunduğu yüksek okul yabancı diller yüksek okuludur. Yabancı diller yüksek okulunu devlet konservatuvarı, sağlık yüksekokulu ve beden eğitimi ve spor yüksek okulu takip etmektedir. Kadın akademisyenlerin en çok olduğu yüksekokullar sırasıyla yabancı diller yüksekokulu, sağlık yüksekokulu ve devlet konservatuvarı iken erkek akademisyenlerin en çok bulunduğu yüksekokullar sırasıyla yabancı diller yüksekokulu, beden eğitimi ve spor yüksekokulu ve devlet konservatuvarıdır. Yoğunluk bazında değerlendirildiğinde ise kadın akademisyenlerin en çok yoğun olduğu yüksek okul yabancı diller yüksek okuludur. Daha sonra sırasıyla sağlık yüksekokulu, İngilizce hazırlık okulu ve sağlık bilimleri yüksekokulu gelmektedir. Erkeklerin kadınlardan en fazla yoğun olduğu yüksek okul ise beden eğitimi ve spor yüksek okuludur. Beden eğitimi ve spor yüksek okulunu sırasıyla sivil havacılık yüksekokulu, Türk musikisi devlet konservatuvarı ve uygulamalı bilimler yüksekokulu takip etmektedir (Yükseköğretim Kurumu, 2018).

YÖK'ün verileri meslek yüksekokulu bazında değerlendirildiğinde en çok akademisyen sırasıyla meslek yüksekokulu, sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu, teknik bilimler meslek yüksekokulu ve sosyal bilimler meslek yüksek okulunda bulunmaktadır. Kadın akademisyenlerin en çok bulunduğu meslek yüksekokulları sırasıyla meslek yüksekokulu, sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu ve sosyal bilimler meslek yüksek okuludur. Erkek akademisyenlerin en çok bulunduğu meslek yüksekokulları ise sırasıyla meslek yüksekokulu, teknik bilimler meslek yüksekokulu ve sağlık hizmetleri meslek yüksek okuludur. Akademisyenlerin cinsiyetleri itibarıyla meslek yüksekokullarındaki yoğunluğuna bakıldığında kadın akademisyenlerin en yoğun sağlık hizmetleri meslek yüksek okulunda bulunduğu görülmektedir. Daha sonra sırasıyla İngiliz dili meslek yüksekokulu, havacılık meslek yüksekokulu, sağlık bilimleri meslek yüksekokulu, sağlık meslek yüksekokulu ve işletmecilik meslek yüksek okuludur. Erkek akademisyenlerin en yoğun olduğu meslek yüksekokulları ise sırasıyla meslek yüksekokulu, teknik bilimler meslek yüksek okulu, sosyal bilimler meslek yüksek okulu, deniz astsubay meslek yüksekokulu ve kara astsubay meslek yüksek okuludur (Yükseköğretim Kurumu, 2018).

YÖK'ün verileri enstitü bazında değerlendirildiğinde en çok akademisyen fen bilimleri enstitüsünde bulunmaktadır. Fen bilimleri enstitüsünü sırasıyla sosyal bilimler enstitüsü, sağlık bilimleri enstitüsü, mühendislik ve fen bilimleri enstitüsü, eğitim bilimleri enstitüsü ve güvenlik bilimleri enstitüsü takip etmektedir. Sırasıyla fen bilimleri enstitüsü, sosyal bilimler enstitüsü, sağlık bilimleri enstitüsü ve mühendislik ve fen bilimleri enstitüsü hem kadın hem de erkek akademisyenlerin en çok bulunduğu enstitülerdir. Kadın akademisyenlerin en çok yoğun olduğu enstitü sağlık bilimleri enstitüsü iken erkek akademisyenler fen bilimleri enstitüsünde yoğunluk göstermektedir (Yükseköğretim Kurumu, 2018).

YÖK'ün verileri fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu ve enstitü bazında değerlendirildiğinde kadınların yoğunluk gösterdiği birimlerin geleneksel rolleriyle bağlantılı olduğu açıkça görülmektedir. Ayrıca birimlerin toplam sıralaması ile erkeklerin birim bazındaki sıralamalarının genel itibariyle paralellik göstermesi dağılımdaki erkek akademisyen etkisini belirten niteliktedir.

3.3. Kadın Akademisyenlerin Çalışma Hayatı ve Karşılaştığı Sorunlar

Akademisyenlik, belirli bir mesai saati ile sınırlı olmayan, sürekli kendini yenilemek gereken ve neredeyse hayatın tamamında etkili olan bir meslektir. Akademisyen; vereceği dersleri hazırlamak, bilimsel çalışmalarını takip etmek, kitap, makale yazarak bilimsel gelişime katkıda bulunmak, konferans ve sempozyumda bildiri sunmak için sürekli çalışmalıdır. Bu sebeple akademisyenlerin sorumlulukları çok fazladır ve bu sorumlulukları yerine getirmek özveri, çalışkanlık, disiplin ve bu mesleği sevmeyi gerektirir (Yılmaz & Özdemir, 2012, s. 51-52).

Bilimsel faaliyetlerle ilgili en iyi bilim insanının evli bir erkek veya bekar ve çocuksuz bir kadın olabileceği yönünde bir düşünce vardır. Bilim insanlarının öncelikle kendilerini bilime vermeleri akademik hayatın normatif bir beklentisidir (Öztaş & Doğan, 2015, s. 208-209). Bu mite karşılık The Times gazetesi ve yüksek eğitim dergisi olan THE Thomson Reuters ortak yaptığı araştırmada dünyada en çok kadın akademisyenin bulunduğu ülkenin Türkiye olduğunu belirtmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre Türkiye'de üniversitelerde çalışan akademisyenlerin %47.5'i kadındır (Yeşil & Fidan, 2015, s. 238).

Toplumun çocuk ve hasta bakımı gibi faaliyetlerin kadınların cinsiyet rollerine daha uygun olduğunu düşünmesi ile bu alanları erkek öğrencilerin tercih etmemesini ve kadın öğrencilerin ağırlıklı olarak bu alanlarda yer almasını sağlamaktadır. Bu durum ise akademide kadın akademisyenlerin sayısını arttırmaktadır. Bu duruma okul öncesi öğretmenliği ve hemşirelik bölümleri örnek verilebilir (Şentürk, 2015, s. 12). Kadın akademisyenler toplumun kadın mesleği olarak gördüğü eğitim ve hemşirelik gibi alanlarda yoğunlaşırken erkek mesleği olarak görülen tıp ve mühendislik gibi fakültelerde oldukça az sayıdadırlar (Şevik, 2016, s. 175). Tıp fakültelerinde Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Ana Bilim Dallarındaki kadın akademisyen sayılarının erkek akademisyenlerden fazla olması bu bilim dalının kadınlara daha uygun olarak algılanmasından dolayı olduğu belirtilebilir (Şentürk, 2015, s. 12). Yapılan bir araştırmada Türkiye’de mühendislik bölümleri erkek yoğun, kadın yoğun ve nötr mühendislikler biçiminde 3’e ayrılmaktadır. Makine, Metalurji, Elektrik-elektronik gibi bölümler erkek yoğunken, Gıda, Çevre, Kimya gibi bölümler kadın yoğundur. Endüstri, Jeoloji ve Bilgisayar gibi bölümler ise nötr mühendislik dalarıdır (Öztan & Doğan, 2015, s. 205).

Kadınların akademide diğer alanlara göre daha yüksek oranda olmasındaki en önemli neden, bu mesleğin öğretmenlik, memurluk ve sekreterlik gibi toplum tarafından saygın meslek olarak görülmesidir. Bazı bölümlerde akademi dışında çalışmak daha yüksek gelir getireceğinden bu tür bölümlerde akademisyen olarak çalışmak erkekler için cazip olmamaktadır. Dolaylı olarak akademide bu tür bölümlerde kadınlara daha çok yer açılmaktadır (Şentürk, 2015, s. 10-11).

Son yıllarda kadın akademisyenler ve sorunları hakkında birçok çalışma yapılmaktadır. Yapılan araştırmalarda; akademik hayatta kadınların yükselebilmek için erkek akademisyenlere göre daha fazla çalışmak zorunda olduğu, iş yerinde kadın akademisyenlere karşı ayrımcılık yapıldığı, kadın akademisyenlerin toplumun kendilerine yüklemiş olduğu geleneksel rollerinin dışına çıkamadığı ve kamusal alanlar hariç rollerinde değişme olmadığı, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının nedenlerinden birisinin de kadın akademisyenin bizzat kendisi olduğu ve akademik hayatta kadını tutmanın kolay olmadığı belirtilmektedir (Şevik, 2016, s. 174).

Zamanının büyük bir kısmını bilimsel faaliyetlere ayıran kadın akademisyenler mesai saatleri dışında evde de çalışmak zorunda kalmaktadır. Kadın akademisyenler bir yandan mesleki faaliyetlerini sürdürmeye çalışırken, diğer taraftan toplumun kendine

yüklediği ev işi, çocuk bakımı gibi geleneksel rollerini yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Bu geleneksel roller kadınların omuzlarına yüklenen bir görünmeyen emektir. Kadın akademisyenler eş, anne, meslektaş, araştırmacı gibi birçok rolü gerçekleştirmek için kendilerine ayıracakları zamandan vazgeçmek zorunda kalmaktadır (Dikmen & Maden, 2012, s. 258).

Toplum öncelikle kadından anne ve eş olarak rollerini yerine getirmesini beklemekte ve bu durum kadının iş bulmasında ve mesleğinde yükselmesinde ayrımcılık yaşamasına sebep olmaktadır. Kadın akademisyenlerle ilgili yapılan çalışmalarda meslekte yükselmelerini geciktiren etkenlerin en önemlisi olarak evlenme ve çocuk sahibi olmak gösterilir (Ergöl, Koç, Eroğlu, & Taşkın, 2012, s. 47). Bu hususta akademik hayatta kadınların yükselmesinde cam tavan değil de “annelik duvarı” etkilidir denilebilir (Karakuş, 2016, s. 542). Aslında annelik kadın akademisyenlerin hayatlarını olumlu ve olumsuz yönde etkilemektedir. Çocukla birlikte sorumlulukların artması kadın akademisyenlerin çalışmalarına, ders hazırlamalarına ve bilimsel faaliyetlerini gerçekleştirmelerine zaman bırakmamaktadır. Doğumdan sonraki üç yıl boyunca kadın akademisyenlerin akademik hayatlarında dikkat dağınıklığı, odaklanma problemi, uykusuzluk ve aşırı yorgunluk gibi etkiler görülmektedir. İlerleyen dönemlerde ise çocukla ilgili bakıcı, okul gibi gelecek kaygıları da bulunmaktadır. Bu olumsuz etkilere rağmen annelik akademik hayatta kadınların çoklu düşünme ve organizasyon yeteneklerinin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Annelik kadınların kişisel gelişimlerine de katkı sağlamakta ve kadın akademisyenlerin öğrencileriyle ilişkilerini olumlu bir şekilde etkilemektedir (Belkıs, 2016, s. 259).

Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyet kavramı ile ilgili sorunları vardır. Bu sorunlardan en önemlisi de akademik hayatın karar mekanizmalarında yani üniversite yönetiminde oldukça düşük oranda yer almalarıdır. Yapılan araştırmalarda kadın akademisyenler üniversite yönetimindeki oranlarının düşük olmasının nedeninin toplumsal cinsiyet ayrımcılığından değil de iş ve aile arasında oluşan rol çatışmasından kaynaklandığını belirtmişlerdir. Kadın akademisyenler çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı yaşamadıklarını fakat yöneticilik yapmak istediklerinde aile içindeki görevlerinden dolayı yaşadıkları rol çatışmasından olumsuz bir biçimde etkilendiklerini araştırmalarda belirtmiştir (Suğur & Cangöz, 2016, s. 97-98).

Kadınlar için akademide yöneticiliğin önünde iki engel bulunmaktadır. Bunlardan ilki yönetme korkusu iken ikincisi bazı kadınların yöneticiliğe istekli olmayışıdır. Kadınların yönetime karşı mesafeli olmasına neden olan çeşitli korkuları bulunmaktadır. Bunlardan ilki görevleri ile rolleri arasında çıkabilecek bir çatışmanın ortasında kalma endişesinin yarattığı bölünme korkusudur. Aslında bu korku sorumluluk duygusunun oluşturduğu ağırlığın da bir neticesidir. Çünkü özel alanında sorumluluğu olan kadınları iş hayatındaki sorumluluklar korkutuyor. İkinci korku kaynağı olarak kadınların kendini gösterme anlamında yaşadıkları endişeler gösterilebilir. Ayrıca kadınlarda yöneticilik anlamında bir düşüncenin oluşmaması da farklı bir detay olarak belirtilebilir. Kadınları yönetici statüsünde görmek istemeyen veya kadın yönetici düşüncesine sıcak bakmayan kadın duruşu da başka bir ayrıntıdır (Karakuş, 2016, s. 551). Sadece mesai saatleriyle sınırlı olmayan akademisyenlikte yöneticilik görevinin de eklenmesiyle birlikte kadın akademisyenler üç vardiya çalışmak zorunda kalmakta ve aile içindeki ilişkileri genellikle bu durumdan olumsuz bir biçimde etkilenmektedir. Akademisyen kadınların üstlendiği bu çoklu roller sonucunda kadınlar her alanda mükemmel olmak için “süper kadın” olmaya çalışmaktalar veya iyi bir eş ve anne olmadıklarını düşünerek suçluluk hissetmektedirler (Küçükşen & Kaya, 2016, s. 666). Ayrıca toplumda yöneticilik için gerekli özelliklerin erkeklerde olduğu ve kadınların bu özelliklere sahip olmadıkları için yöneticilik yapmaya uygun olmadığı düşünülmektedir (Küçükşen & Kaya, 2016, s. 670).

Günümüzde kadınlar erkeklerin geleneksel rollerini üstlenmelerine rağmen erkekler kadınlara yüklenen geleneksel rolleri üstlenmemektedirler (Başarır & Sarı, 2015, s. 48). Şöyle ki kadınlar günlük ortalama 4.35 saatlerini rutin ev işlerine harcarken erkekler için bu zaman sadece 21 dakikadır (OECD, 2014). Toplumun geleneksel cinsiyet rolleri ile akademik kariyeri arasında sıkışıp kalan kadınların en çok yaşadığı problem ise iş-aile-özel alanı dengelemektir. Kadınlar hem kendi sorumlulukları olarak gördükleri geleneksel rollerini yerine getirmek, hem de akademik hayatta yükselme şartlarını sağlamak için erkek akademisyenlere göre daha fazla emek harcamak zorunda olmaktadır (Küçükşen & Kaya, 2016, s. 664). Üstelik kadınların çalışma hayatlarına oranla geleneksel rollerinin daha ağır basmasının akademi camiasında da görülmesi sonucunda "Akademisyen eşinin kanatları altında uçan" kadın akademisyenler ortaya çıkmaktadır. Ayrıca erkeğin bencilce davranması da bu süreci etkilemektedir. Önceliğin kendinde olduğunu düşünen erkeğin bu durumu açık veya gizli bir şekilde kadına yansıtması sonucunda kendi hızını kendi isteğiyle kesen bir kadın akademisyen resmi ortaya çıkmaktadır (Karakuş, 2016, s. 552).

Kadın akademisyenler geleneksel cinsiyet rollerinden kurtulamadıklarından özellikle kız öğrencileri için sağlıklı bir rol model olamamaktadırlar. Kız öğrenciler için kadın akademisyenler geleneksel rollerden kurtulmanın bir simgesi olmaktan ziyade geleneksel rollerin yeniden üretilmesine katkıda bulunmaktadır (Başarır & Sarı, 2015, s. 43).

Bazı araştırmacılara göre kadın akademisyenlerin sayıca fazla olması değil de akademik ortamların kadın dostu olması daha önemlidir. Çünkü çoğu yükseköğretim kurumunda kadın dostu ortam bulunmamakta ve bu husus kadın akademisyenlerin kariyer gelişimlerinde olumsuz bir etkiye neden olmaktadır (Başarır & Sarı, 2015, s. 49).

Kadın ve akademi hususunda yapılan çalışmalarda şu bilgilere ulaşılmıştır:

- Kadınlar akademik hayatta toplumun kendilerine yüklediği rollerle bağlantılı konularda (hizmet, eğitim, bakım vb) yoğunlaşmışlardır.
- Akademik hayattaki yükselişleri ile kadın akademisyenlerin sayıları ters orantılıdır.
- Üniversite yönetim kadrolarında kadınların sayısı göreceli bir biçimde artmaktadır.
- Akademik hayatta esnek çalışma saatleri ve uzun tatiller kadınların geleneksel rollerine uygun bir yaşam sunmaktadır (Belkıs, 2016, s. 251).

Kadın akademisyenler çalışma hayatında sadece iş – aile çatışması, çocuk bakımı ve cam tavan gibi engellerle karşılaşmamaktadır. Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları birçok problemle dolaylı olarak olsa da kadın akademisyenlerde karşılaşmaktadır.

4. BARTIN ÜNİVERSİTESİNDE KADIN İŞGÜCÜ VE KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA

4.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın ilk iki bölümünde dünyada ve Türkiye’de kadın işgücü genel anlamda incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise Türkiye’de kadın akademisyenlerin tarihsel süreci, dağılımı ve çalışma yaşamında karşılaştığı zorluklara değinilmiştir. Araştırmanın dördüncü bölümünde ise kadın akademisyenlerle ilgili daha nicel sonuçlara ulaşmak amacıyla uygulama alanı olarak Bartın Üniversitesi seçilmiş ve anket uygulanmıştır.

Son yıllarda dünya genelinde kadın istihdamı artmakla birlikte hızlı bir toplumsal değişim durumu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla kadın çalışanlar arasında akademisyen kimliğine sahip kadınların durumu, istihdam edilebilirliği ve çalışma hayatında yaşadığı sorunlar önem arz etmektedir.

Araştırmanın amacı; akademisyen kadınların istihdamının ve konumunun araştırılmasıyla, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlarını, kariyer basamaklarını çıkarken fırsat eşitsizliğiyle karşılaşp karşılaşmadıklarını ve kadınların yaşadıkları rol çatışmasının kariyerlerine negatif bir etkisinin bulunup bulunmadığını araştırmaktır.

4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Her bilimsel çalışmada olabileceği gibi bu çalışmanın uygulama alanı Bartın Üniversitesi’nde çalışan kadrolu kadın öğretim elemanlarını kapsamaktadır. Ayrıca araştırmanın bulguları, seçilmiş olan çalışma alanı ve çalışmanın yapıldığı zaman dilimiyle sınırlı kalmıştır.

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma için aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

1. Akademik unvan arttıkça yurtdışı deneyimi artmaktadır.
2. Cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği akademik hayatta erkek akademisyenlerin daha hızlı ilerlemesine neden olmaktadır.

3. Evlilik ve çocuk sahibi olmak kadın akademisyenlerin akademik ilerlemesini olumsuz yönde etkilemektedir.
4. Ek ders ücreti uygulamasının kaldırılarak maaşların iyileştirilmesi kadınların bilimsel çalışmalara daha fazla zaman ayırmasını sağlar.
5. Kadın akademisyenlerin başarısında eş desteği önemlidir ve eşi akademisyen olan akademisyenler (çift kariyerlilik) akademik hayatta daha hızlı yükselmektedir.
6. Akademik hayatta kadın akademisyenlere ilişkin olumsuz bir görüş bulunmamaktadır.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada konuyla ilgili kütüphane araştırması ve alan araştırması olarak iki farklı yöntem kullanılmıştır. İlk önce konu ile ilgili çeşitli çalışmalar incelenerek araştırmanın teorik kısmı oluşturulmuştur. Teorik yapısı oluşturulan araştırmada incelenen çeşitli çalışmalar neticesinde alan araştırması gerçekleştirilmiştir.

4.4.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini anket çalışmasının yapıldığı 2018 yılında Bartın Üniversitesi'ndeki kadın öğretim elemanları oluşturmaktadır. Ankete konu olan katılımcıların sayısı Bartın Üniversitesi Kurumsal Değerlendirme Analizi sayfasından Personel İstatistikleri bölümünden alınmıştır. Buna göre araştırmanın evrenini 202 kadın öğretim elemanı oluşturmaktadır.

Araştırmanın evrenine okutman, uzman, çevirici gibi kadrolar dahil edilmemiştir. Çünkü 06.03.2018 tarihinde yürürlüğe giren 7100 numaralı “Yükseköğretim Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”da okutman, uzman, çevirici ve eğitim öğretim planlamacısı kadrolarındaki personel hiçbir işleme gerek görülmeden öğretim görevlisi kadrosuna atanmış sayılmaktadır (T.C. Resmi Gazete, 2018). Araştırmanın güncel bilgiler içermesinin yanı sıra geleceğe yönelik olması açısından bu kadroların dahil edilmesi objektif bir sonuç elde edilmesine engel olabilir. Kadro yerine göre kadın akademisyenlerin unvan dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 14: 2018 Yılı Bartın Üniversitesi Kadın Akademisyenlerin Dağılımı

BİRİM	Profesör	Doçent	Doktor Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Araştırma Görevlisi (ÖYP)	TOPLAM
Rektörlük	-	-	-	10	-	-	10
Mühendislik Fakültesi	-	1	5	-	4	2	12
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	-	1	8	3	6	3	21
Bartın Orman Fakültesi	3	3	6	1	7	-	20
Bartın Meslek Yüksekokulu	-	-	2	7	-	-	9
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	-	-	2	-	1	-	3
Fen Fakültesi	-	-	6	1	6	1	14
Edebiyat Fakültesi	1	2	17	-	8	9	37
Eğitim Fakültesi	1	3	21	1	9	9	44
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	-	-	1	21	-	-	22
İslami İlimler Fakültesi	1	-	2	-	2	-	5
Ulus Meslek Yüksekokulu	-	-	-	5	-	-	5
TOPLAM	6	10	70	49	43	24	202

Kaynak: (Bartın Üniversitesi, 2018)

Araştırmada kadın akademisyenlerin tamamına anket uygulanması amaçlanmış fakat kadın akademisyenlerin her zaman çalışma ofislerinde bulunmaması ve bazılarının değişik gerekçelerle anketi cevaplandırmak istememelerinden dolayı örneklem büyüklüğü 135 kişi ile sınırlı kalmıştır. İstatistiki olarak örneklem büyüklüğü araştırmanın evreninin 2/3'ünü sağlamaktadır ve bu durumda örneklemin %95 güven aralığı için yeterli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

4.4.2. Verilerin Toplanması ve Analiz Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. Anket formunda açık ve kapalı uçlu toplam 40 soru sorulmuştur. Bu 40 sorunun 28'ini 5'li likert tipi ölçek oluşturmaktadır.

Anket formundan elde edilen veriler SPSS Statistics 24 programı ile analiz edilmiştir. Anket analizinde ilk olarak likert ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha değerine göre güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizinden sonra soruların tanımlayıcı özellikleri olan ortalama, standart sapma, mod, medyan değerlerini analiz edilmiştir. Daha sonra ise sırasıyla frekans analizleri yapılarak araştırmanın amacına yönelik hipotezlere göre Ki-Kare bağımsızlık testi kullanılmış ve hipotezler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmiştir.

Tablo 15: Güvenirlik İstatistikleri

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on StandardizedItems	N of Items
0,677	0,677	28

Yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,677 olarak bulunmuştur. Kabul gören değer olan 0,70'in altında olduğu için Item-Total Statistics tablosuna bakılıp güvenilirliği düşüren soruların çıkarılarak yeniden güvenilirlik analizi yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 16: Düzeltilmiş Güvenirlik İstatistikleri

Güvenirlik İstatistikleri		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on StandardizedItems	N of Items
0,749	0,737	25

Yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarında Cronbach's Alpha değerinin $> 0,70$ olduğu tespit edilmiş ve ölçeğin güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

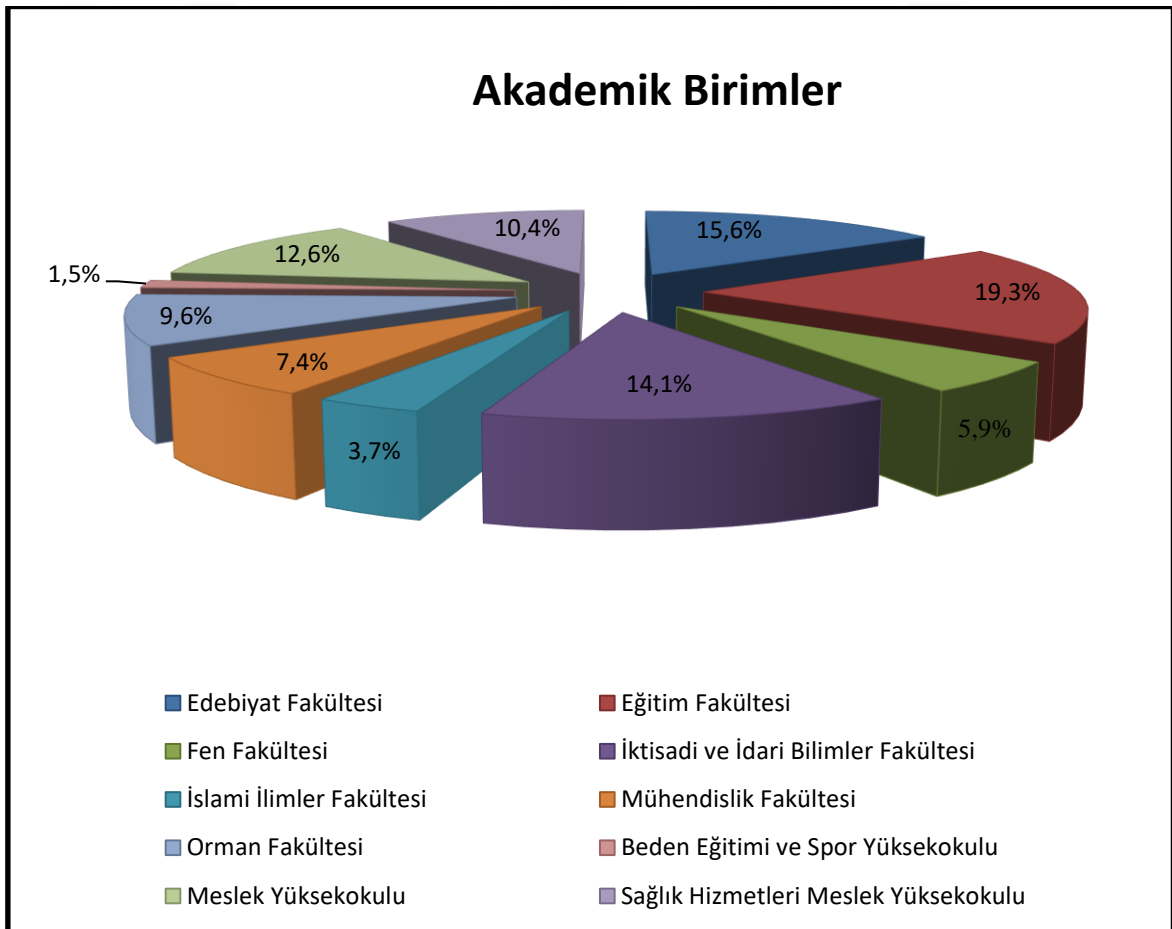
Tablo 17: Demografik Özelliklere Göre Frekanslar

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Görev Birimi	Edebiyat Fakültesi	21	15.6	15.6	15.6
	Eğitim Fakültesi	26	19.3	19.3	34.8
	Fen Fakültesi	8	5.9	5.9	40.7
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	19	14.1	14.1	54.8
	İslami İlimler Fakültesi	5	3.7	3.7	58.5
	Mühendislik Fakültesi	10	7.4	7.4	65.9
	Orman Fakültesi	13	9.6	9.6	75.6
	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	2	1.5	1.5	77.0
	Meslek Yüksekokulu	17	12.6	12.6	89.6
	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	14	10.4	10.4	100.0
Akademik Unvan	Doç. Dr.	12	8.9	8.9	8.9
	Dr. Öğrt. Üyesi	51	37.8	37.8	46.7
	Araştırma Görevlisi	42	31.1	31.1	77.8
	Öğretim Görevlisi	30	22.2	22.2	100.0
Yaş	23 – 30	41	30.4	30.4	30.4
	31 – 40	77	57.0	57.0	87.4
	41 – 50	14	10.4	10.4	97.8
	51 ve üzeri	3	2.2	2.2	100.0
Medeni Durum	Evli	72	53.3	53.3	53.3
	Bekar	63	46.7	46.7	100.0
Çocuk Sayısı	Yok	85	63.0	63.4	63.4
	1	33	24.4	24.6	88.1
	2	14	10.4	10.4	98.5
	3 ve daha fazla	2	1.5	1.5	100.0
Görev Süresi	1 yıldan az	16	11.9	11.9	11.9
	1 - 5 yıl	64	47.4	47.4	59.3
	6-10 yıl	33	24.4	24.4	83.7
	11 - 20 yıl	15	11.1	11.1	94.8
	21 ve üzeri	7	5.2	5.2	100.0
Mezuniyet Durumu	Lisans	12	8.9	8.9	8.9
	Yüksek lisans	51	37.8	37.8	46.7
	Doktora	72	53.3	53.3	100.0

Demografik özelliklere göre frekansların verildiği tablo 17'ye göre; araştırmaya katılan Bartın Üniversitesi'ndeki kadın akademisyenlerin görev birimine göre dağılımında en çok (%19,3) eğitim fakültesinde buldukları belirlenmiştir. Akademik unvana göre dağılıma baktığımızda üniversitemizdeki kadın akademisyenlerin çoğunluğunun (%37,8) Dr. Öğrt. Üyesi unvanına sahiptir. Kadın akademisyenlerin %57'si 31-40 yaş aralığındadır ve %53,3'ü evlidir. Ayrıca araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin %63'ünün çocuğu yoktur. 1 – 5 yıl arasında görev yapan kadın akademisyenlerin oranı %47,4'tür. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin %53,3'ü doktora eğitimini tamamlamıştır.

4.5. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

4.5.1. Akademik Birimlere Göre Dağılım

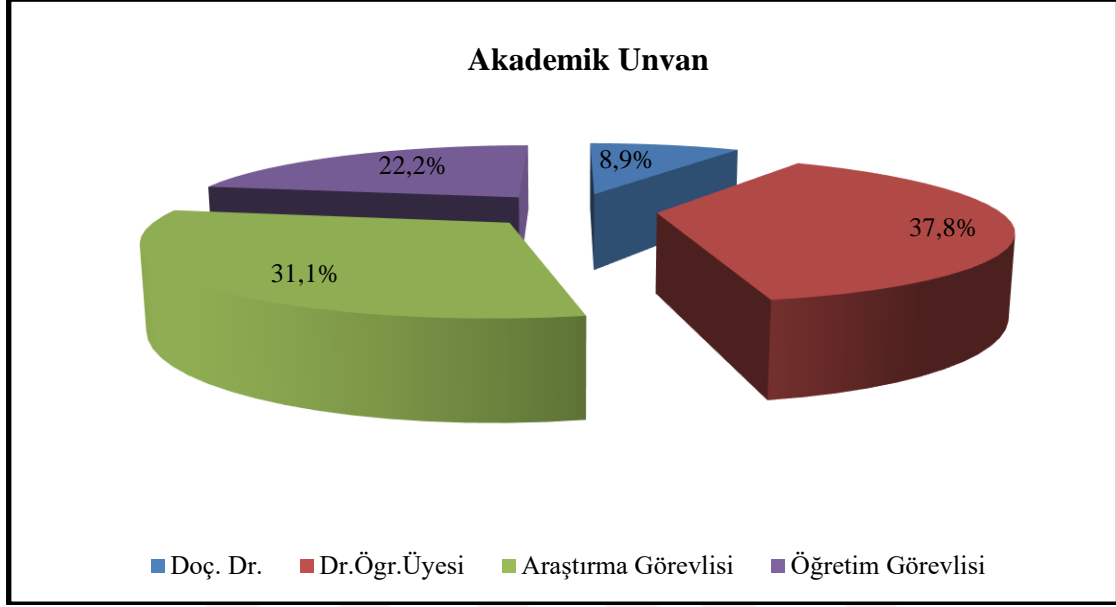


Şekil 1: Kadın Akademisyenlerin Akademik Birimlere Göre Dağılımı

Bartın Üniversitesi'ndeki kadın akademisyenlerin akademik birimlere göre dağılımının incelendiği şekil 1'e göre kadın akademisyenler Eğitim Fakültesi, Edebiyat Fakültesi ve Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda yoğunluk göstermektedir. Kadın

akademisyenlerin en az bulunduğu akademik birim ise Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokuludur. Şekilden anlaşılacağı üzere kadın akademisyenler toplumun kendilerine yüklediği geleneksel rollerle bağlantılı birimlerde yoğunluk göstermektedir.

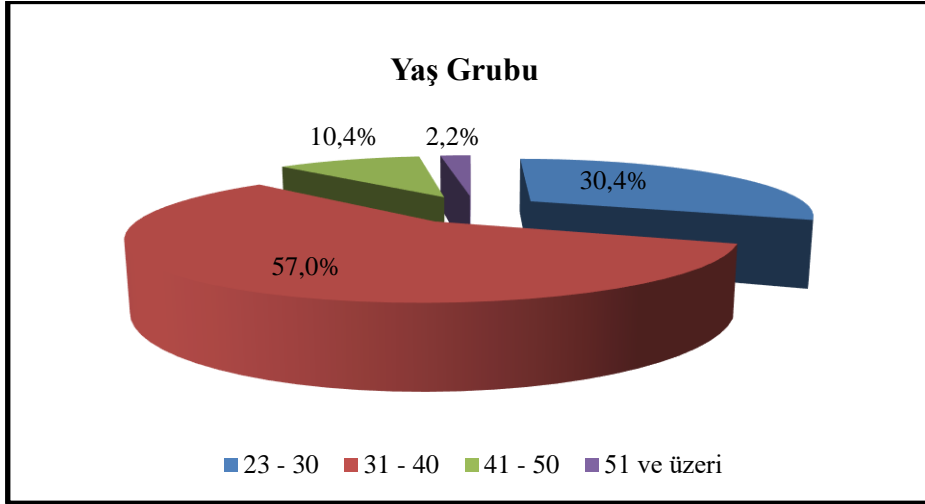
4.5.2. Unvan Gruplarına Göre Dağılım



Şekil 2: Akademik Unvanlara Göre Dağılım

Araştırmada kadın akademisyenlerin unvan gruplarına göre dağılımına baktığımızda %37,8 oranla doktor öğretim üyesi unvanının çoğunlukta olduğu görülmektedir. Araştırma görevlisi oranı %31,1 iken öğretim görevlisi unvanına sahip kadın akademisyen oranı %22,2'dir. Şekildeki en küçük pay %9,9 oranla doçent doktor unvanına aittir. Araştırmanın evrenini oluşturan profesör sayısının çok az olması ve profesörlerin yoğun çalışmalarından dolayı ulaşılamaması ve ankete katılmak istememesi neticesinde hiçbir profesöre anket uygulanamamıştır. Ayrıca araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi oranlarının toplamı %53,3'dür. Bu durumda kadın akademisyenlerin çoğunluğunun alt kadrolarda yoğunlaştıkları görülmektedir.

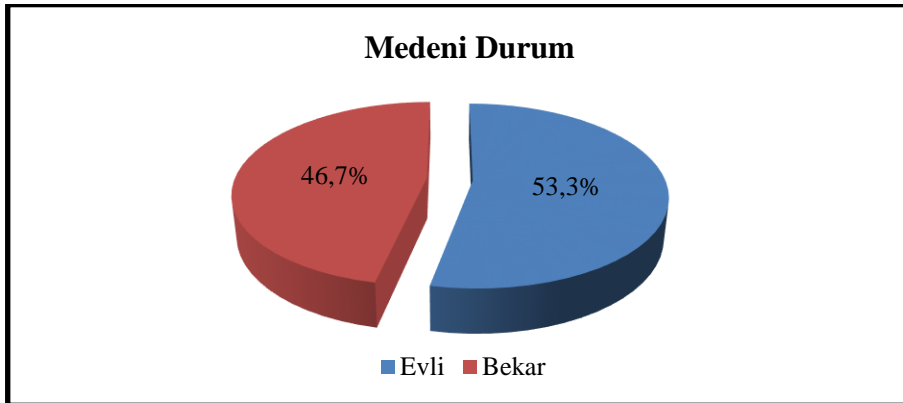
4.5.3. Yaş Gruplarına Göre Dağılım



Şekil 3: Yaş Gruplarına Göre Dağılım

Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde şekilde en yüksek paya %57 oranla 31 – 40 yaş aralığı sahiptir. Daha sonra %30,4 oranla 23 – 30 yaş aralığı gelmektedir. Şekildeki en küçük payı ise %2,2 oranla 51 ve üzeri yaş almıştır. Bu durumda Bartın Üniversitesi'nde kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunun 40 yaş altı olduğu söylenebilir.

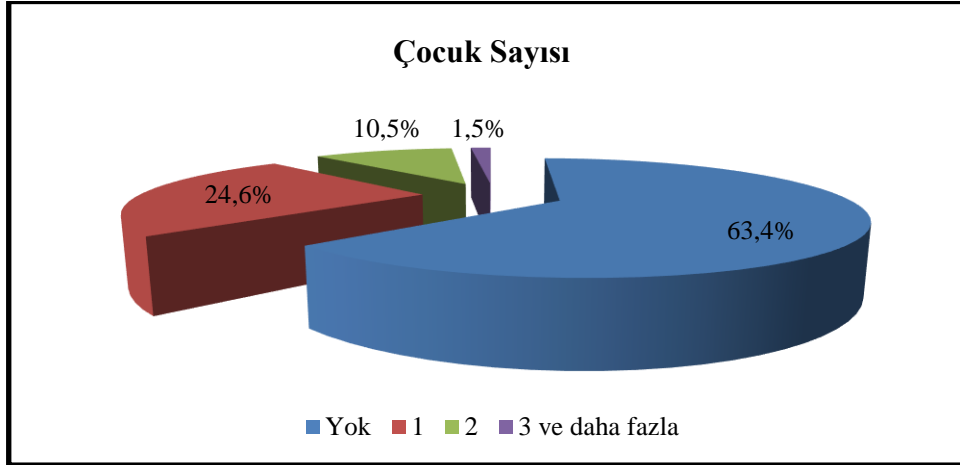
4.5.4. Medeni Durumlarına Göre Dağılım



Şekil 4: Medeni Durumlarına Göre Dağılım

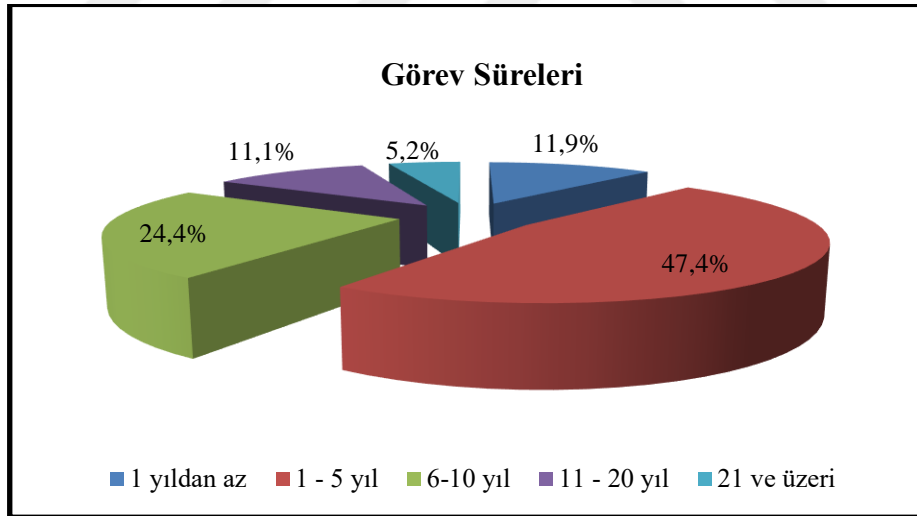
Araştırmaya katılan kadın akademisyenler medeni durumlarına göre incelendiğinde %53,3'ünün evli ve %47,7'sinin bekar olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına göre kadın akademisyenler neredeyse yarı yarıya dağılmaktadır. Evli olan kadın akademisyenlerin bekar kadın akademisyenlere göre oranının yüksek olması araştırmamız için olumlu bir veri olarak değerlendirilmiştir.

4.5.5. Anketi Oluşturan Diğer Soruların Dağılımı



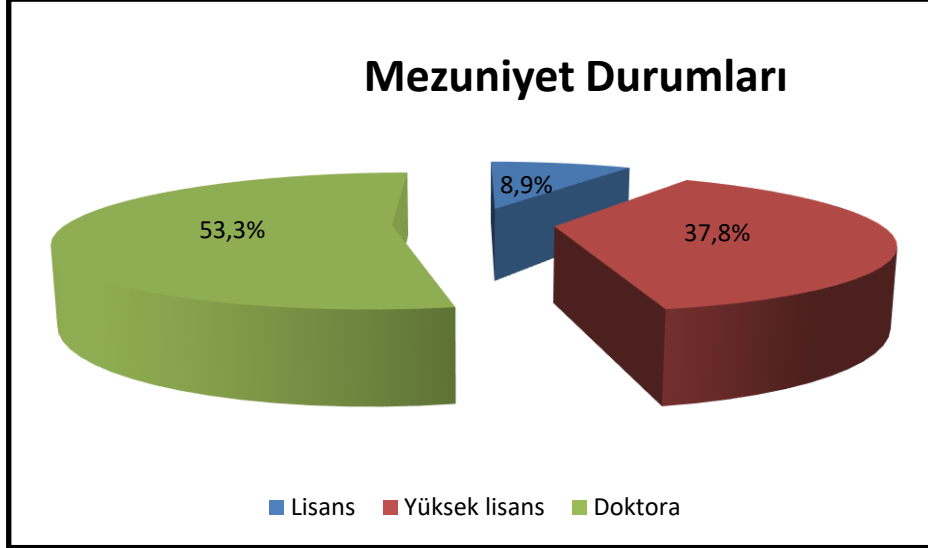
Şekil 5: Çocuk Sayısına Göre Dağılım

Şekil 5'e göre araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin %63,4'ünün çocuğu yokken sadece %1,5'inin 3 ve üzeri sayıda çocuğu vardır. Çocuk sayısı arttıkça kadın akademisyenlerin oranında azalma gözlemlenmektedir. Bu durum çalışmamızı daha da anlamlı kılacaktır.



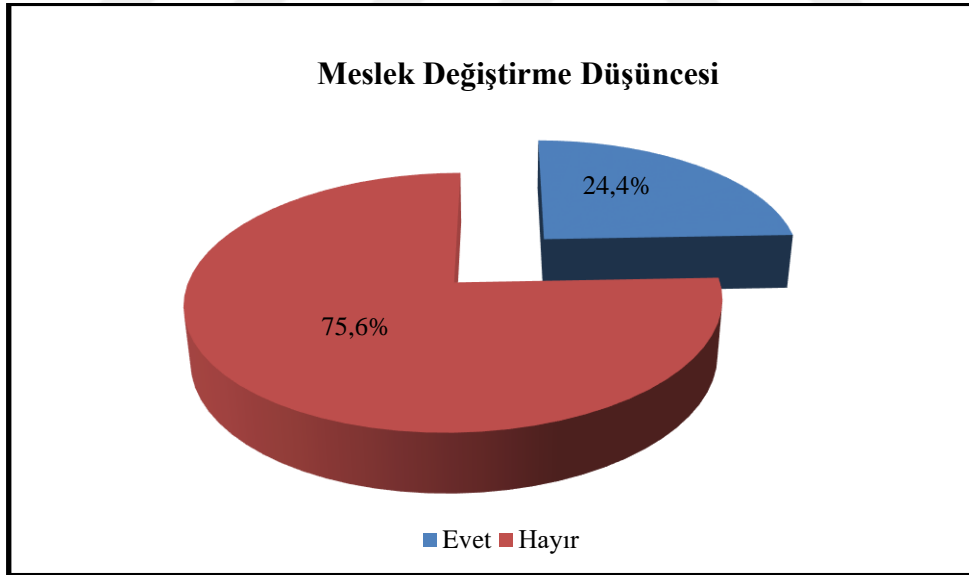
Şekil 6: Görev Süresine Göre Dağılım

Ankete katılan kadın akademisyenlerin görev süresine göre dağılımına bakıldığında %47,4'ünün 1 – 5 yıl arasında görev yaptığı açık bir biçimde görülmektedir. Bu hizmet süresinde yığılma olmasının sebebi olarak genç akademisyen sayısının fazlalığı gösterilebilir. Şekildeki en küçük payı ise %5,2 oranla 21 ve üzeri yıl hizmet eden kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Görüldüğü gibi kadın akademisyenlerin görev süreleri uzadıkça toplamdaki payları azalmaktadır.



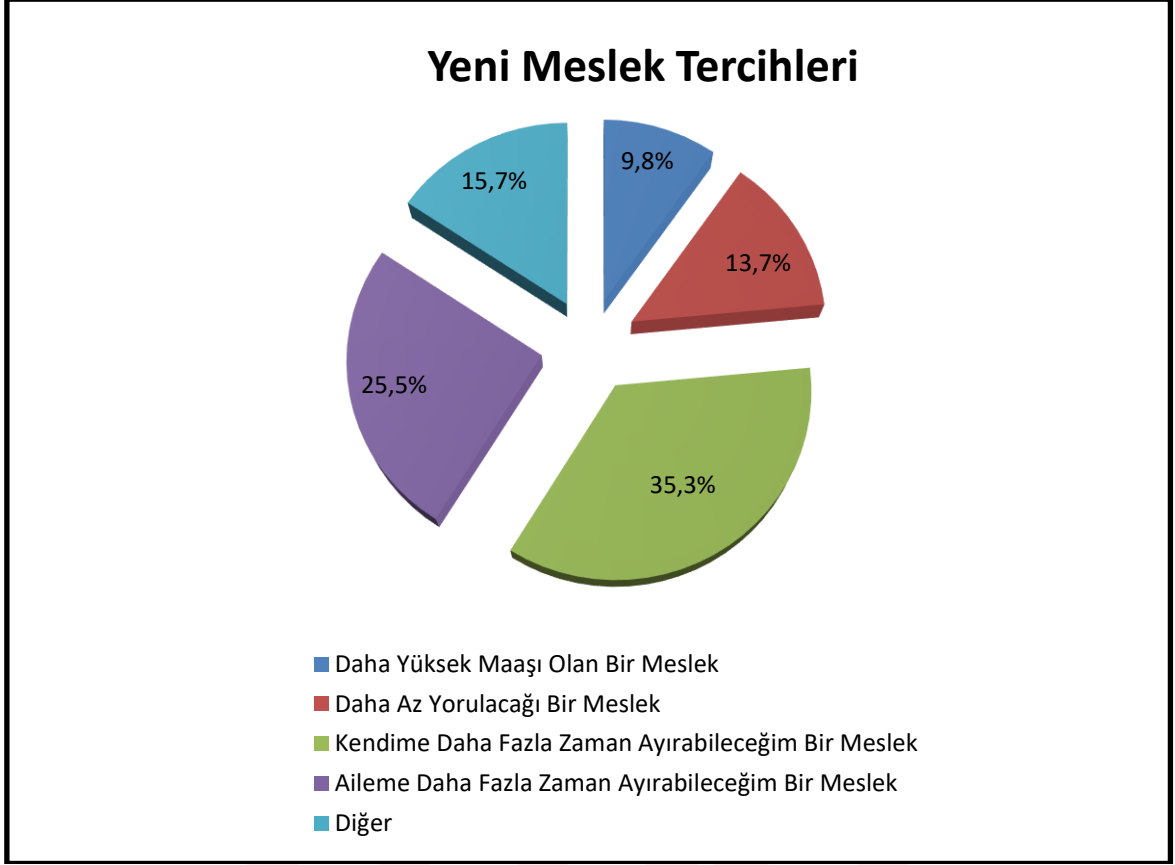
Şekil 7: Mezuniyet Durumuna Göre Dağılım

Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin mezuniyet durumuna göre dağılımına bakıldığında en düşük orana %8,9 ile lisans mezuniyeti sahipken en yüksek orana %53,3 ile doktora mezuniyeti sahiptir. Doktora seviyesinde mezuniyet oranının bu kadar yüksek olmasının neticesinde doktor öğretim üyesi oranı da fazla olmuştur.



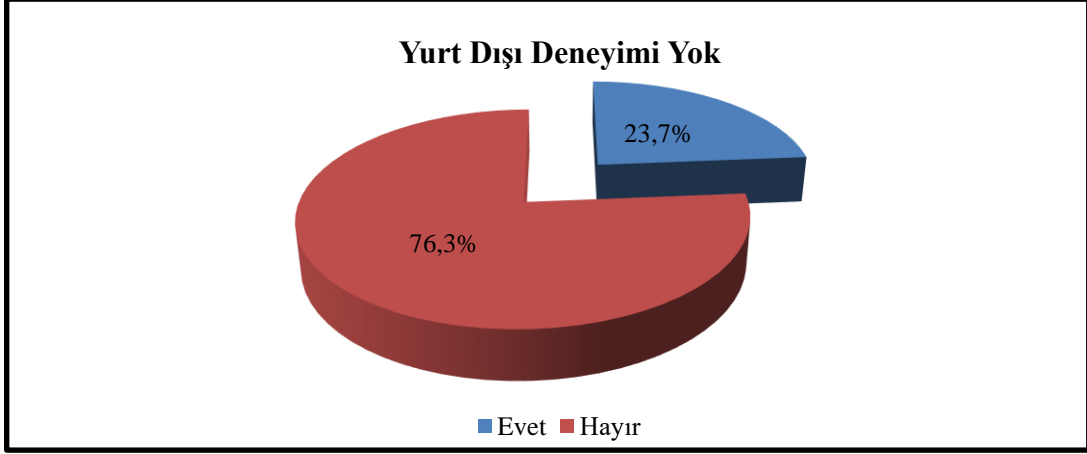
Şekil 8: Meslek Değiştirme Düşüncesine Göre Dağılım

Araştırmada kadın akademisyenlerin %75,6'sı meslek değiştirme düşüncesi olmadığını belirtmiştir. Kadın akademisyenlerin çoğunluğunun mesleğini değiştirmeyi düşünmemesi araştırmanın daha anlamlı olmasını sağlamaktadır.



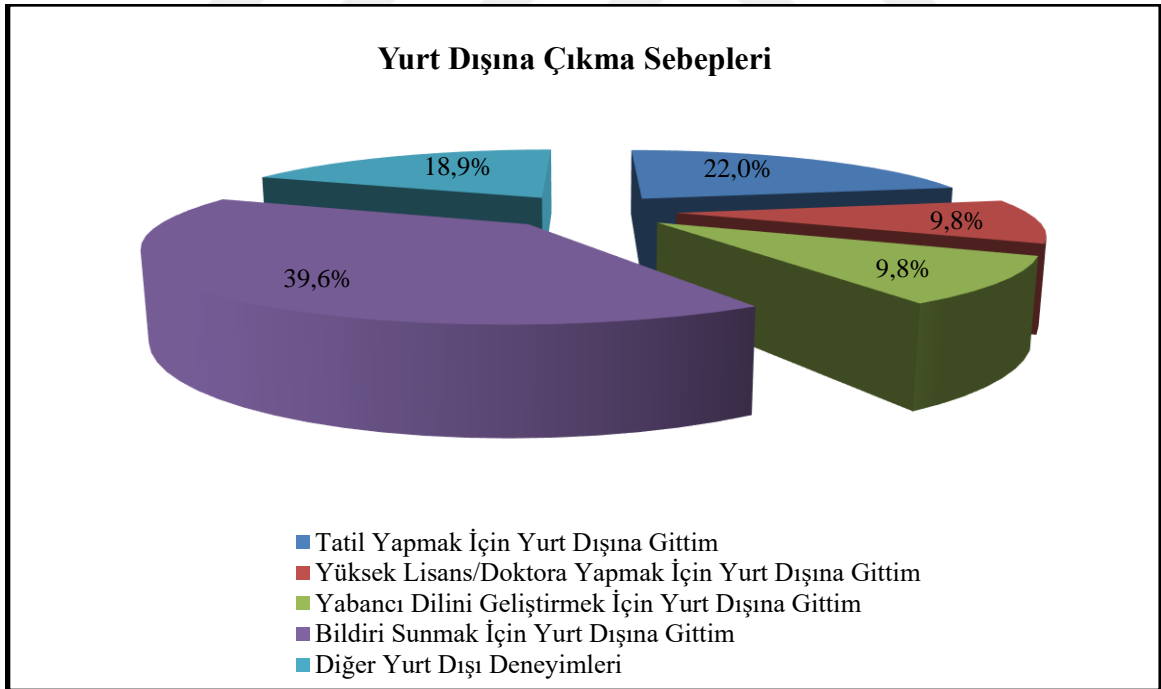
Şekil 9: Meslek Değiştirmeyi Düşünen Kadın Akademisyenlerin Meslek Seçimi

Şekil 9’da meslek değiştirmeyi düşünen kadın akademisyenlerin nasıl bir meslek seçmek istedikleri gösterilmiştir. Buna göre meslek değiştirmeyi düşünen kadın akademisyenlerin %25,5’i ailesine daha fazla zaman ayırabileceği bir meslek seçmek istediğini belirtmiştir. Daha yüksek maaşı olan bir mesleği tercih etmek isteyen kadın akademisyenlerin oranı %9,8’dir. Mesleğini değiştirmek isteyen kadınların %35,3 gibi büyük bir oranı kendisine daha fazla zaman ayırabileceği bir meslek seçmek istediğini belirtmiştir. Ayrıca kadın akademisyenlerin %15,7 oranı diğer seçeneğini işaretlemiştir. Diğer seçeneğinde kadın akademisyenler; daha fazla doyum alabileceği, daha sosyal olabileceği, eski mesleğine geri dönmek istediği, başka bir şehirde olan bir meslekte çalışmak istediği, adil bir meslekte çalışmak istediği, daha mutlu olabileceği bir meslek ya da daha az stresli bir meslek sahibi olmak istediğini belirtmiştir.



Şekil 10: Yurtdışına Çıkma Oranına Göre Dağılım

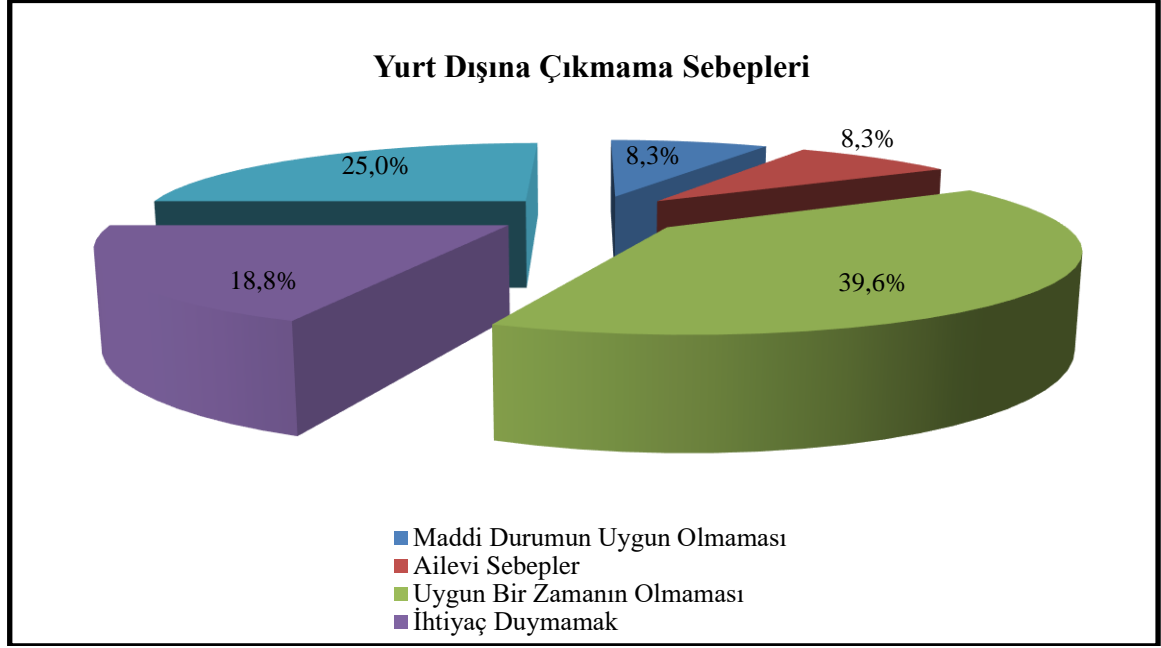
Şekil 10’da araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin %76,3’ü hayatının belli bir döneminde yurtdışı deneyimi yaşamışken sadece %23,7 si hiç yurtdışına gitmemiştir. Çalışmanın örneklemini oluşturan kadın akademisyenlerin yurtdışına çıkma oranının bu kadar yüksek olması ise çalışma hayatında kadınların durumu için oldukça umut verici niteliktedir.



Şekil 11: Kadın Akademisyenlerin Yurtdışına Çıkma Nedenlerine Göre Dağılım

Kadın akademisyenlerin yurtdışına çıkma amaçlarının belirtildiği şekil 11’e göre kadın akademisyenler yurtdışına en çok %39,6 oranla kongre, konferans, sempozyum vs. bildiri sunmak için çıkmıştır. Kadın akademisyenlerin yurt dışına en az yüksek

lisans/doktora yapmak ve yabancı dilini geliştirmek için çıkmıştır. Yurt dışına diğer çıkma sebeplerinin oranı ise %18,9'dur. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin bir kısmı diğer sebepler olarak; lisans eğitimi için gitmek, lisans eğitimi sırasında Erasmus programı veya başka programlar dahilinde gitmek, alanıyla ilgili yapılan bir çalışma dahilinde gitmek veya sağlık problemi gibi özel sebeplerden dolayı gitmek gibi hususları belirtmişlerdir.



Şekil 12: Kadın Akademisyenlerin Yurtdışına Çıkmama Nedenlerine Göre Dağılımı

Şekil 12'ye göre kadın akademisyenlerin yurtdışına çıkmalarının önündeki en büyük engel zaman yetersizliğidir. Zira araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin %39,6'sı yurt dışına çıkmamasının en önemli nedeni olarak uygun bir zamanının olmamasını belirtmiştir. Kadın akademisyenlerin %18,8'i yurt dışına çıkmaya ihtiyaç duymadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan kadın akademisyenlerin genç olması bu oranı arttırmış olabilir. Ailevi sebepler de kadın akademisyenlerin yurtdışına çıkmalarında önemli bir engel olarak görülmektedir. Maddi imkansızlıklar nedeniyle Yurtdışına çıkamayan kadın akademisyenlerin oranı %8,3'dür. Tüm bu nedenler dışında kişisel bazı nedenlerinden dolayı yurtdışına çıkamayan kadın akademisyenlerin oranı ise % 25'dir.

4.6. Araştırma Konusunu Oluşturan Soruların ve Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Bu bölümde araştırma konusunu oluşturan sorular, birbirleriyle karşılaştırılmış ve araştırmada belirlenen hipotezler değerlendirilmiştir.

4.6.1. Araştırma Konusunu Oluşturan Soruların Karşılaştırılmak Suretiyle Yorumlanması

Bu bölümde ilgili sorular karşılaştırılırken bağımsız ki-kare testi ile sorular arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 18: Akademik Unvan İle Medeni Durum Arasındaki İlişki

		Medeni Durum			
			Medeni Durum		Toplam
			Evli	Bekar	
Akademik Unvan	Doç. Dr.	Sayı	8	4	12
		% Akademik Unvan	66.7%	33.3%	100.0%
		% Medeni Durum	11.1%	6.3%	8.9%
		% Toplam	5.9%	3.0%	8.9%
	Dr. Öğr. Üyesi	Sayı	27	24	51
		% Akademik Unvan	52.9%	47.1%	100.0%
		% Medeni Durum	37.5%	38.1%	37.8%
		% Toplam	20.0%	17.8%	37.8%
	Araştırma Görevlisi	Sayı	19	23	42
		% Akademik Unvan	45.2%	54.8%	100.0%
		% Medeni Durum	26.4%	36.5%	31.1%
		% Toplam	14.1%	17.0%	31.1%
	Öğretim Görevlisi	Sayı	18	12	30
		% Akademik Unvan	60.0%	40.0%	100.0%
		% Medeni Durum	25.0%	19.0%	22.2%
		% Toplam	13.3%	8.9%	22.2%
Toplam	Sayı	72	63	135	
	% Akademik Unvan	53.3%	46.7%	100.0%	
	% Medeni Durum	100.0%	100.0%	100.0%	
	% Toplam	53.3%	46.7%	100.0%	

	Value	Df	Asymp.Sig . (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.502 ^a	3	.475
a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,60.			

H₀: Akademik unvan ile medeni durum arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Akademik unvan ile medeni durum arasında bir ilişki vardır.

α : 0,05<0,475 H₀ hipotezi kabul edilir ve H₁ hipotezi reddedilir.

Tablo 18'e göre araştırmaya katılan kadın akademisyenlerden Doç. Dr. unvanına sahip olanların %33,3'ü bekar ve %66,7'si evlidir. Dr.Öğr.Üyesi olan kadın akademisyenlerin %47,1'i bekar iken %52,9'u evlidir. Araştırma görevlisi olan kadın akademisyenlerin %54,8'i bekar iken %42,2'si evlidir. Öğretim görevlisi olan kadın akademisyenlerin %40'ı bekar iken %60'ı evlidir. Bu oranlara göre akademik unvan ile medeni durum arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılırken Doç. Dr. unvanına sahip kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunun evli olması ve Araştırma Görevlisi unvanına sahip olan kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunun bekar olması akademik unvan ile yaş arasında bir ilişki olabileceğini gösterir.

Tablo 19: Akademik Unvan ile Yaş Arasındaki İlişki

			Yaş				Toplam
			23 – 30	31 - 40	41 – 50	51 ve üzeri	
Akademik Unvan	Doç. Dr.	Sayı	0	6	3	3	12
		% Unvan	0,0%	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
		% Yaş	0,0%	7,8%	21,4%	100,0%	8,9%
		% Toplam	0,0%	4,4%	2,2%	2,2%	8,9%
	Dr. Öğr. Üyesi	Sayı	2	41	8	0	51
		% Unvan	3,9%	80,4%	15,7%	0,0%	100,0%
		% Yaş	4,9%	53,2%	57,1%	0,0%	37,8%
		% Toplam	1,5%	30,4%	5,9%	0,0%	37,8%
	Araştırma Görevlisi	Sayı	28	14	0	0	42
		% Unvan	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
		% Yaş	68,3%	18,2%	0,0%	0,0%	31,1%
		% Toplam	20,7%	10,4%	0,0%	0,0%	31,1%
	Öğretim Görevlisi	Sayı	11	16	3	0	30
		% Unvan	36,7%	53,3%	10,0%	0,0%	100,0%
		% Yaş	26,8%	20,8%	21,4%	0,0%	22,2%
		% Toplam	8,1%	11,9%	2,2%	0,0%	22,2%
Toplam	Sayı	41	77	14	3	135	
	% Unvan	30,4%	57,0%	10,4%	2,2%	100,0%	
	% Yaş	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	30,4%	57,0%	10,4%	2,2%	100,0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	82,169 ^a	9	0,000
a. 8 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,27.			

H₀: Akademik unvan ile yaş arasında ilişki yoktur.

H₁: Akademik unvan ile yaş arasında ilişki vardır.

α : 0,05 > 0,00 H₀ reddedilir, H₁ kabul edilir.

Tablo 19'a göre; öğretim görevlisi unvanına sahip kadın akademisyenlerin %53,3'ü 31 – 40 yaş aralığındadır. Araştırma görevlisi kadın akademisyenlerin %66,7'si 23 – 30 yaş aralığındadır. Dr. Öğrt. Üyesi unvanına sahip kadın akademisyenlerin %80,4'ü 31 – 40 yaş aralığındayken %15,7'si 41 – 50 yaş aralığındadır. Doç. Dr. unvanına sahip kadın akademisyenlerin %50'si 31 – 40 yaş aralığındadır ve geriye kalan %50'si 41 yaş ve üzerindedir. Tablodan anlaşılacağı üzere akademik kariyerinin başı olan araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarında genellikle genç akademisyenler bulunmaktadır. Yaş ilerledikçe akademik unvanda artış gözlemlenmektedir. Dolayısıyla akademik unvan ve yaş arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir ($p < 0,05$).

Tablo 20: Akademik Unvan İle Meslek Değişikliğinin Düşünülüp Düşünülmemesi Arasındaki İlişki

Meslek Değişirme Düşüncesi					
			Meslek Değişirme Düşüncesi		Toplam
			Evet	Hayır	
Akademik Unvan	Doç. Dr.	Sayı	2	10	12
		% Akademik Unvan	16.7%	83.3%	100.0%
		% Meslek Değişirme Düşüncesi	6.1%	9.8%	8.9%
		% Toplam	1.5%	7.4%	8.9%
	Dr. Öğr. Üyesi	Sayı	8	43	51
		% Akademik Unvan	15.7%	84.3%	100.0%
		% Meslek Değişirme Düşüncesi	24.2%	42.2%	37.8%
		% Toplam	5.9%	31.9%	37.8%
	Araştırma Görevlisi	Sayı	14	28	42
		% Akademik Unvan	33.3%	66.7%	100.0%
		% Meslek Değişirme Düşüncesi	42.4%	27.5%	31.1%
		% Toplam	10.4%	20.7%	31.1%
	Öğretim Görevlisi	Sayı	9	21	30
		% Akademik Unvan	30.0%	70.0%	100.0%
		% Meslek Değişirme Düşüncesi	27.3%	20.6%	22.2%
		% Toplam	6.7%	15.6%	22.2%
Toplam	Sayı	33	102	135	
	% Akademik Unvan	24.4%	75.6%	100.0%	
	% Meslek Değişirme Düşüncesi	100.0%	100.0%	100.0%	
	% Toplam	24.4%	75.6%	100.0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.809 ^a	3	.186
a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,93.			

H₀: Akademik unvan ile meslek değişirme düşüncesi arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Akademik unvan ile meslek değişirme düşüncesi arasında bir ilişki vardır.

α : 0,05 < 0,186 H₀ hipotezi kabul edilir ve H₁ hipotezi reddedilir.

Tablo 20'ye göre; Doç. Dr. olan kadın akademisyenlerin %16,7'si mesleğini değiştirmek isterken %83,3'ü mesleğini değiştirmek istememektedir. Dr.Öğr.Üyesi olan kadın akademisyenlerin %15,7'si mesleğini değiştirmek isterken %84,3'ü mesleğini değiştirmek istememektedir. Araştırma görevlisi olan kadın akademisyenlerin %33,3'ü mesleğini değiştirmek isterken %66,7'si mesleğini değiştirmek istememektedir. Öğretim görevlisi olan kadın akademisyenlerin %30'u mesleğini değiştirmek isterken %70'i mesleğini değiştirmek istememektedir. Akademik unvan ile meslek değiştirme düşüncesi arasında bir ilişkinin olmadığı tabloda açıkça görülmektedir. Zira akademik unvanı ne olursa olsun kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunluğu mesleğini değiştirmek istememektedir.

Tablo 21: Yaş ile Meslek Değişikliğinin Düşünülüp Düşünülmemesi Arasındaki İlişki

Meslek Değişirme Düşüncesi					
			Meslek Değişirme Düşüncesi		Toplam
			Evet	Hayır	
Yaş	23 – 30	Sayı	13	28	41
		% Yaş	31.7%	68.3%	100.0%
		% Meslek Değişirme Düşüncesi	39.4%	27.5%	30.4%
		% Toplam	9.6%	20.7%	30.4%
	31 – 40	Sayı	17	60	77
		% Yaş	22.1%	77.9%	100.0%
		% Meslek Değişirme Düşüncesi	51.5%	58.8%	57.0%
		% Toplam	12.6%	44.4%	57.0%
	41 – 50	Sayı	3	11	14
		% Yaş	21.4%	78.6%	100.0%
		% Meslek Değişirme Düşüncesi	9.1%	10.8%	10.4%
		% Toplam	2.2%	8.1%	10.4%
	51 ve üzeri	Sayı	0	3	3
		% Yaş	0.0%	100.0%	100.0%
		% Meslek Değişirme Düşüncesi	0.0%	2.9%	2.2%
		% Toplam	0.0%	2.2%	2.2%
Toplam	Sayı	33	102	135	
	% Yaş	24.4%	75.6%	100.0%	
	% Meslek Değişirme Düşüncesi	100.0%	100.0%	100.0%	
	% Toplam	24.4%	75.6%	100.0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.444 ^a	3	.485
a. 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,73.			

H₀: Yaş ile meslek değiştirme düşüncesi arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Yaş ile meslek değiştirme düşüncesi arasında bir ilişki vardır.

α : $0,05 < 0,485$ H₀ hipotezi kabul edilir ve H₁ hipotezi reddedilir.

Tablo 21'e göre yaşları 23 – 30 olan kadın akademisyenlerin %31,7'si mesleğini değiştirmek isterken %68,3'ü mesleğini değiştirmek istememektedir. Yaşları 31 – 40 olan kadın akademisyenlerin %22,1'i mesleğini değiştirmek isterken %77,9'u meslek değiştirmek istememektedir. Yaşları 41 – 50 olan kadın akademisyenlerin %21,4'ü mesleğini değiştirmek isterken %78,6'sı meslek değiştirmek istememektedir. Yaşları 51 ve üzeri olan kadın akademisyenlerin %100'ü meslek değiştirmek istememektedir. Tabloda görüldüğü üzere kadın akademisyenlerin yaşı arttıkça meslek değiştirme düşüncesi azalmaktadır. Ancak bu durum yaş ile meslek değiştirme düşüncesi arasında kesin bir ilişki olduğunu göstermez. Dolayısıyla böyle bir ilişkinin varlığından bahsetmek bilimsel açıdan doğru değildir.

Tablo 22: Medeni Durum İle Meslek Değişikliğinin Düşünülüp Düşünülmemesi Arasındaki İlişki

Meslek Değişirme Düşüncesi					
			Meslek Değişirme Düşüncesi		Toplam
			Evet	Hayır	
Medeni Durum	Evli	Sayı	17	55	72
		% Medeni Durum	23.6%	76.4%	100.0%
		%Meslek Değişirme Düşüncesi	51.5%	53.9%	53.3%
		% Toplam	12.6%	40.7%	53.3%
	Bekar	Sayı	16	47	63
		% Medeni Durum	25.4%	74.6%	100.0%
		%Meslek Değişirme Düşüncesi	48.5%	46.1%	46.7%
		% Toplam	11.9%	34.8%	46.7%
Toplam	Sayı	33	102	135	
	% Medeni Durum	24.4%	75.6%	100.0%	
	%Meslek Değişirme Düşüncesi	100.0%	100.0%	100.0%	
	% Toplam	24.4%	75.6%	100.0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.058 ^a	1	.810
a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,40.			

H₀: Medeni durum ile meslek değişikliğinin düşünülüp düşünülmemesi arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Medeni durum ile meslek değişikliğinin düşünülüp düşünülmemesi arasında bir ilişki vardır.

$\alpha: 0,05 > 0,810$ H₀ hipotezi reddedilir ve H₁ hipotezi kabul edilir.

Tablo 22'ye göre evli olan kadın akademisyenlerin %23,6'sı mesleğini değiştirmek isterken %76,4'ü mesleğini değiştirmek istememektedir. Bekar olan kadın akademisyenlerin %25,4'ü mesleğini değiştirmek isterken %74,6'sı meslek değiştirmek istememektedir. Medeni durumu ne olursa olsun kadın akademisyenlerin %70'inden fazlası mesleğini değiştirmek istememektedir. Evli ve bekar kadın akademisyenler arasında meslek değişikliğinin düşünülüp düşünülmemesiyle ilgili oranlar birbirine oldukça yakındır. Ancak evli kadın akademisyenler bekar kadın akademisyenlere göre biraz daha yüksek oranda mesleğini değiştirmeyi düşünmemektedir. Bu durumda medeni durum ile

meslek değişikliğinin düşünülüp düşünülmemesi arasında bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

Tablo 23: Görev Süresi İle Akademisyenliğin Kendine Uygun Bir Meslek Olması Arasındaki İlişi

Akademisyenlik Bana Uygun Bir Meslektir								
		Akademisyenlik Bana Uygun Bir Meslektir					Toplam	
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum		
Görev Süresi	1 yıldan az	Sayı	13	3	0	0	0	16
		% Görev Süresi	81.2%	18.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		% Akademisyenlik Bana Uygun Bir Meslektir	19.1%	6.2%	0.0%	0.0%	0.0%	11.9%
		% Toplam	9.6%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	11.9%
	1 - 5 yıl	Sayı	30	24	7	2	1	64
		% Görev Süresi	46.9%	37.5%	10.9%	3.1%	1.6%	100.0%
		% Akademisyenlik Bana Uygun Bir Meslektir	44.1%	50.0%	53.8%	66.7%	33.3%	47.4%
		% Toplam	22.2%	17.8%	5.2%	1.5%	0.7%	47.4%
	6-10 yıl	Sayı	14	11	5	1	2	33
		% Görev Süresi	42.4%	33.3%	15.2%	3.0%	6.1%	100.0%
		% Akademisyenlik Bana Uygun Bir Meslektir	20.6%	22.9%	38.5%	33.3%	66.7%	24.4%
		% Toplam	10.4%	8.1%	3.7%	0.7%	1.5%	24.4%
	11 - 20 yıl	Sayı	8	6	1	0	0	15
		% Görev Süresi	53.3%	40.0%	6.7%	0.0%	0.0%	100.0%
		% Akademisyenlik Bana Uygun Bir Meslektir	11.8%	12.5%	7.7%	0.0%	0.0%	11.1%
		% Toplam	5.9%	4.4%	0.7%	0.0%	0.0%	11.1%
	21 ve üzeri	Sayı	3	4	0	0	0	7
		% Görev Süresi	42.9%	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		% Akademisyenlik Bana Uygun Bir Meslektir	4.4%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	5.2%
		% Toplam	2.2%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.2%
Toplam	Sayı	68	48	13	3	3	135	
	% Görev Süresi	50.4%	35.6%	9.6%	2.2%	2.2%	100.0%	
	% Akademisyenlik Bana Uygun Bir Meslektir	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% Toplam	50.4%	35.6%	9.6%	2.2%	2.2%	100.0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.932 ^a	16	.604
a. 16 cells (64,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,16.			

H₀: Görev Süresi ile akademisyenliğin kendine uygun bir meslek olup olmaması arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Görev Süresi ile akademisyenliğin kendine uygun bir meslek olup olmaması arasında bir ilişki vardır.

α : $0,05 < 0,604$ H₀ hipotezi kabul edilir ve H₁ hipotezi reddedilir.

Tablo 23'e göre; görev süresi 1 yıldan az olan kadın akademisyenlerin %81,2'si akademisyenliğin kesinlikle kendilerine uygun bir meslek olduğunu düşünmektedir. Görev süresi 1 – 5 yıl olan kadın akademisyenlerin %46,9'u ve görev süresi 6 – 10 yıl olan kadın akademisyenlerin %42,4'ü de akademisyenliğin kesinlikle kendine uygun bir meslek olduğunu düşünmektedir. Görev süresi 11 – 20 yıl olan kadın akademisyenlerin % 40'ı akademisyenliğin kendine uygun bir meslek olduğu görüşüne katılırken %53,3'ü kesinlikle akademisyenliğin kendine uygun bir meslek olduğunu düşünmektedir. Görev süresi 21 ve üzeri olan kadın akademisyenlerin %57,1'i akademisyenliğin kendine uygun bir meslek olduğunu düşünmektedir. Görev süresi 21 ve üzeri olan kadın akademisyenlerin %42,9'u kesinlikle akademisyenliğin kendine uygun bir meslek olduğunu düşünmektedir. Tabloda görüldüğü üzere anket çalışmasına katılan kadın akademisyenlerin %50,4'ü kesinlikle akademisyenliğin kendine uygun bir meslek olduğunu düşünmektedir. Akademisyenliğin kendine uygun bir meslek olmadığını düşünenlerin oranı ise %2,2'dir. Bu durumda görev süresi ve akademisyenliğin kendine uygun bir meslek olup olmaması arasında bir ilişkinin olmadığı ve H₀ hipotezinin kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 24: Çocuk Sayısı İle Kadın Akademisyenin Hayatındaki Önceliğinin Akademik Kariyeri Olup Olmaması Arasındaki İlişki

		Hayatındaki Önceliğim Akademik Kariyerimdir						Toplam
		Hayatındaki Önceliğim Akademik Kariyerimdir					Toplam	
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum		
Çocuk Sayısı	Yok	Sayı	14	23	13	29	6	85
		% Çocuk Sayısı	16.5%	27.1%	15.3%	34.1%	7.1%	100.0%
		% Akademik Kariyer	82.4%	67.6%	65.0%	56.9%	50.0%	63.4%
		% Toplam	10.4%	17.2%	9.7%	21.6%	4.5%	63.4%
	1	Sayı	2	11	5	11	4	33
		% Çocuk Sayısı	6.1%	33.3%	15.2%	33.3%	12.1%	100.0%
		% Akademik Kariyer	11.8%	32.4%	25.0%	21.6%	33.3%	24.6%
		% Toplam	1.5%	8.2%	3.7%	8.2%	3.0%	24.6%
	2	Sayı	1	0	1	10	2	14
		% Çocuk Sayısı	7.1%	0.0%	7.1%	71.4%	14.3%	100.0%
		% Akademik Kariyer	5.9%	0.0%	5.0%	19.6%	16.7%	10.4%
		% Toplam	0.7%	0.0%	0.7%	7.5%	1.5%	10.4%
	3 ve daha fazla	Sayı	0	0	1	1	0	2
		% Çocuk Sayısı	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
		% Akademik Kariyer	0.0%	0.0%	5.0%	2.0%	0.0%	1.5%
		% Toplam	0.0%	0.0%	0.7%	0.7%	0.0%	1.5%
Toplam	Sayı	17	34	20	51	12	134	
	% Çocuk Sayısı	12.7%	25.4%	14.9%	38.1%	9.0%	100.0%	
	% Akademik Kariyer	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% Toplam	12.7%	25.4%	14.9%	38.1%	9.0%	100.0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.944 ^a	12	.194
a. 12 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,18.			

H₀: Çocuk sayısı ile kadın akademisyenin hayatındaki önceliğinin akademik kariyeri olup olmaması arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Çocuk sayısı ile kadın akademisyenin hayatındaki önceliğinin akademik kariyeri olup olmaması arasında bir ilişki vardır.

α : $0,05 < 0,194$ H₀ hipotezi kabul edilir ve H₁ hipotezi reddedilir.

Tablo 24'e göre; Çocuk sayısı 0 olan kadın akademisyenlerin %27,1'inin hayatındaki önceliği akademik kariyeriyken %34,1'inin hayatındaki önceliği akademik kariyeri değildir. Çocuk sayısı 1 olan kadın akademisyenlerin %33,3'ünün hayatındaki önceliği akademik kariyeriyken %33,3'ünün hayatındaki önceliği akademik kariyeri değildir. Çocuk sayısı 2 olan kadın akademisyenlerin %71,4'ünün hayatındaki önceliği akademik kariyeri değildir. Çocuk sayısı 3 ve daha fazla olan kadın akademisyenlerin %50'sinin hayatındaki önceliği akademik kariyeri değildir. Geriye kalan %50'si ise hayatındaki önceliğinin akademik kariyeri olup olmadığı konusunda kararsızdır. Çocuk sayısının kadın akademisyenin hayatındaki önceliğinin akademik kariyeri olup olmaması hususunda önemli bir etken olmasına karşın bu iki veri arasında kesin bir ilişkinin varlığından söz edilemez.

Tablo 25: Akademik Unvan İle Kadın Akademisyenin Hayatındaki Önceliğinin Akademik Kariyeri Olup Olmaması Arasındaki İlişki

		Hayatımdaki Önceliğim Akademik Kariyerimdir						Toplam
		Hayatımdaki Önceliğim Akademik Kariyerimdir						
		Kesinlikle Katlıyorum	Katlıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum		
Akademik Unvan	Doç. Dr.	Sayı	0	6	2	3	0	11
		%Akademik Unvan	0.0%	54.5%	18.2%	27.3%	0.0%	100.0%
		%Akademik Kariyer	0.0%	17.6%	10.0%	5.9%	0.0%	8.2%
		% Toplam	0.0%	4.5%	1.5%	2.2%	0.0%	8.2%
	Dr. Öğr. Üyesi	Sayı	7	13	6	21	4	51
		%Akademik Unvan	13.7%	25.5%	11.8%	41.2%	7.8%	100.0%
		%Akademik Kariyer	41.2%	38.2%	30.0%	41.2%	33.3%	38.1%
		% Toplam	5.2%	9.7%	4.5%	15.7%	3.0%	38.1%
	Araştırma Görevlisi	Sayı	6	7	9	14	6	42
		%Akademik Unvan	14.3%	16.7%	21.4%	33.3%	14.3%	100.0%
		%Akademik Kariyer	35.3%	20.6%	45.0%	27.5%	50.0%	31.3%
		% Toplam	4.5%	5.2%	6.7%	10.4%	4.5%	31.3%
	Öğretim Görevlisi	Sayı	4	8	3	13	2	30
		%Akademik Unvan	13.3%	26.7%	10.0%	43.3%	6.7%	100.0%
		%Akademik Kariyer	23.5%	23.5%	15.0%	25.5%	16.7%	22.4%
		% Toplam	3.0%	6.0%	2.2%	9.7%	1.5%	22.4%
Toplam	Sayı	17	34	20	51	12	134	
	%Akademik Unvan	12.7%	25.4%	14.9%	38.1%	9.0%	100.0%	
	%Akademik Kariyer	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% Toplam	12.7%	25.4%	14.9%	38.1%	9.0%	100.0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.091 ^a	12	.438
a. 10 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,99.			

H₀: Akademik unvan ile kadın akademisyenin hayatındaki önceliğinin akademik kariyeri olup olmaması arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Akademik unvan ile kadın akademisyenin hayatındaki önceliğinin akademik kariyeri olup olmaması arasında bir ilişki vardır.

α : $0,05 < 0,438$ H₀ hipotezi kabul edilir ve H₁ hipotezi reddedilir.

Tablo 25'e göre; akademik unvanı Doç. Dr. olan kadın akademisyenlerin %54,5'inin hayatındaki önceliği akademik kariyeriyken %27,3'ünün hayatındaki önceliği akademik kariyeri değildir. Akademik unvanı Dr. Öğr. Üyesi olan kadın akademisyenlerin %25,5'inin hayatındaki önceliği akademik kariyeriyken %41,2'sinin hayatındaki önceliği akademik kariyeri değildir. Akademik unvanı araştırma görevlisi olan kadın akademisyenlerin %16,7'sinin hayatındaki önceliği akademik kariyeriyken %33,3'ünün hayatındaki önceliği akademik kariyeri değildir. Akademik unvanı öğretim görevlisi olan kadın akademisyenlerin %26,7'sinin hayatındaki önceliği akademik kariyeriyken %43,3'ünün hayatındaki önceliği akademik kariyeri değildir. Ankete katılan kadın akademisyenlerin %38,1'i hayatındaki önceliğinin akademik kariyeri olduğu görüşüne katılmamaktadır. Tablodaki veriler ışığında akademik unvan ile kadın akademisyenin hayatındaki önceliğinin akademik kariyeri olup olmaması arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0.05$).

Tablo 26: Medeni Durum İle Kadın Akademisyenlerin Başarısında Eşinin Desteğinin Gerekli Olup Olmaması Arasındaki İlişki

		Kadın Akademisyenlerin Başarısında Eşinin Desteği Gereklidir						Toplam
		Kadın Akademisyenlerin Başarısında Eşinin Desteği Gereklidir						
		Kesinlikle Katılıyorrum	Katılıyorrum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum		
Medeni Durum	Evli	Sayı	45	19	2	3	3	72
		% Medeni Durum	62.5%	26.4%	2.8%	4.2%	4.2%	100.0%
		% Eş Desteği	60.8%	51.4%	20.0%	50.0%	42.9%	53.7%
		% Toplam	33.6%	14.2%	1.5%	2.2%	2.2%	53.7%
	Bekar	Sayı	29	18	8	3	4	62
		% Medeni Durum	46.8%	29.0%	12.9%	4.8%	6.5%	100.0%
		% Eş Desteği	39.2%	48.6%	80.0%	50.0%	57.1%	46.3%
		% Toplam	21.6%	13.4%	6.0%	2.2%	3.0%	46.3%
Toplam	Sayı	74	37	10	6	7	134	
	% Medeni Durum	55.2%	27.6%	7.5%	4.5%	5.2%	100.0%	
	% Eş Desteği	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% Toplam	55.2%	27.6%	7.5%	4.5%	5.2%	100.0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.519 ^a	4	.164
a. 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,78.			

H₀: Medeni durum ile kadın akademisyenin başarısında eşinin desteğinin gerekli olup olmaması arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Medeni durum ile kadın akademisyenin başarısında eşinin desteğinin gerekli olup olmaması arasında bir ilişki vardır.

α : 0,05 < 0,164 H₀ hipotezi kabul edilir ve H₁ hipotezi reddedilir.

Tablo 26'ya göre medeni durumu bekar olan kadın akademisyenlerin %29'u kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteğinin gerekli olduğunu düşünürken %4,8'i kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteğinin gerekli olduğunu düşünmemektedir. Bekar kadın akademisyenlerin %46,8'i akademisyenlerin başarısında eşin desteğinin gerekli olduğuna kesinlikle katılmaktadır. Medeni durumu evli olan kadın akademisyenlerin %26,4'ü kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteğinin gerekli olduğunu düşünürken %4,2'si kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteğinin gerekli olduğunu düşünmemektedir. Evli olan kadın akademisyenlerin %62,5'i kadın akademisyenlerin başarısında eş desteğinin gerekli olduğu görüşüne kesinlikle katılmaktadır. Tablodaki veriler incelendiğinde medeni durumu ne olursa olsun kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunluğu akademisyenlerin başarısında eş desteğinin gerekli olduğunu belirtmiştir. Bu durum medeni durumla ilgili olmadığı için H₀ hipotezi kabul edilir ve H₁ hipotezi reddedilir.

Tablo 27: Medeni Durum İle Eşi Akademisyen Olan Akademisyenlerin Daha Hızlı İlerleyip İlerlememesi Arasındaki İlişki

		Eşi Akademisyen Olan Akademisyenlerin İlerlemesi Daha Hızlıdır					Toplam	
		Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Kesinlikle Katılmıyor		
Medeni Durum	Evli	Sayı	14	22	24	8	4	72
		% Medeni Durum	19.4%	30.6%	33.3%	11.1%	5.6%	100.0%
		% Akademik İlerleme	43.8%	56.4%	57.1%	57.1%	57.1%	53.7%
		% Toplam	10.4%	16.4%	17.9%	6.0%	3.0%	53.7%
	Bekar	Sayı	18	17	18	6	3	62
		% Medeni Durum	29.0%	27.4%	29.0%	9.7%	4.8%	100.0%
		% Akademik İlerleme	56.2%	43.6%	42.9%	42.9%	42.9%	46.3%
		% Toplam	13.4%	12.7%	13.4%	4.5%	2.2%	46.3%
Toplam	Sayı	32	39	42	14	7	134	
	% Medeni Durum	23.9%	29.1%	31.3%	10.4%	5.2%	100.0%	
	% Akademik İlerleme	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% Toplam	23.9%	29.1%	31.3%	10.4%	5.2%	100.0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.690 ^a	4	.793
a. 2 cells (20,0%) have expected countless than 5. The minimum expected count is 3,24.			

H₀: Medeni durum ile eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesinin daha hızlı olup olmadığı arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Medeni durum ile eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesinin daha hızlı olup olmadığı arasında bir ilişki vardır.

α : $0,05 < 0,793$ H₀ hipotezi kabul edilir ve H₁ hipotezi reddedilir.

Tablo 27'ye göre medeni durumu bekar olan kadın akademisyenlerin %29'u kesinlikle eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesinin daha hızlı olduğunu düşünmektedir. Medeni durumu bekar olan kadın akademisyenlerin %27,4'ü eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesinin daha hızlı olduğunu düşünürken %9,7'si eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesinin daha hızlı olduğunu düşünmemektedir. Medeni durumu evli olan kadın akademisyenlerin %19,4'ü kesinlikle eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesinin daha hızlı olduğunu düşünmektedir. Medeni durumu evli olan kadın akademisyenlerin %30,6'sı eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesinin daha hızlı olduğunu düşünürken %11,1'i eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesinin daha hızlı olduğunu düşünmemektedir. Medeni durumu evli olan kadın akademisyenlerin %33,3'ü eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesinin daha hızlı olduğu konusunda kararsızdır. Bekar kadın akademisyenlerinde %29'u eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesinin daha hızlı olduğu konusunda kararsızdır. Anket çalışmasına katılan kadın akademisyenlerin yarısı eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesinin daha hızlı olduğu yönünde bir düşünceye sahipken bu konuda kararsız kalan kadın akademisyenlerin oranı ise %31,3'tür. Bu yüzdelerle göre medeni durum ile eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesinin daha hızlı olup olmadığı değerleri arasında kesin bir ilişkinin varlığından söz edilemez. Dolayısıyla H₀ hipotezi kabul edilirken H₁ hipotezi reddedilir.

Tablo 28: Kadın Akademisyenlerin Hayatındaki Önceliğinin Akademik Kariyeri Olup Olmaması İle Kadın Akademisyenlerin İlerlemesini Çocuk Faktörünün Olumsuz Etkileyip Etkilememesi Arındaki İlişki

		Çocuk Kadın Akademisyenlerin İlerlemesini Olumsuz Yönde Etkilemektedir						Toplam
		Çocuk Sahibi Olmak Kadın Akademisyenlerin İlerlemesini Olumsuz Yönde Etkilemektedir						
		Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum		
Hayatımdaki Önceliğim Akademik Kariyerimdir	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	4	5	2	4	2	17
		%Öncelik Akademik Kariyer	23.5%	29.4%	11.8%	23.5%	11.8%	100.0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	22.2%	13.2%	5.7%	13.8%	14.3%	12.7%
		% Toplam	3.0%	3.7%	1.5%	3.0%	1.5%	12.7%
		Katılıyorum	Sayı	4	10	10	7	3
	%Öncelik Akademik Kariyer		11.8%	29.4%	29.4%	20.6%	8.8%	100.0%
	% Çocuk Olumsuz Etki		22.2%	26.3%	28.6%	24.1%	21.4%	25.4%
	% Toplam		3.0%	7.5%	7.5%	5.2%	2.2%	25.4%
	Kararsızım	Sayı	3	6	9	1	1	20
		%Öncelik Akademik Kariyer	15.0%	30.0%	45.0%	5.0%	5.0%	100.0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	16.7%	15.8%	25.7%	3.4%	7.1%	14.9%
		% Toplam	2.2%	4.5%	6.7%	0.7%	0.7%	14.9%
	Katılmıyorum	Sayı	3	15	13	15	5	51
		%Öncelik Akademik Kariyer	5.9%	29.4%	25.5%	29.4%	9.8%	100.0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	16.7%	39.5%	37.1%	51.7%	35.7%	38.1%
		% Toplam	2.2%	11.2%	9.7%	11.2%	3.7%	38.1%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	4	2	1	2	3	12
		%Öncelik Akademik Kariyer	33.3%	16.7%	8.3%	16.7%	25.0%	100.0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	22.2%	5.3%	2.9%	6.9%	21.4%	9.0%
		% Toplam	3.0%	1.5%	0.7%	1.5%	2.2%	9.0%
Toplam	Sayı	18	38	35	29	14	134	
	%Öncelik Akademik Kariyer	13.4%	28.4%	26.1%	21.6%	10.4%	100.0%	
	% Çocuk Olumsuz Etki	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% Toplam	13.4%	28.4%	26.1%	21.6%	10.4%	100.0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20.709 ^a	16	.190
a. 15 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,25.			

H₀: Kadın akademisyenlerin hayatındaki önceliğinin akademik kariyeri olup olmaması ile kadın akademisyenlerin ilerlemesini çocuk faktörünün olumsuz etkileyip etkilememesi arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Kadın akademisyenlerin hayatındaki önceliğinin akademik kariyeri olup olmaması ile kadın akademisyenlerin ilerlemesini çocuk faktörünün olumsuz etkileyip etkilememesi arasında bir ilişki vardır.

α : $0,05 < 0,190$ H₀ hipotezi kabul edilir ve H₁ hipotezi reddedilir.

Tablo 28'e göre; hayatındaki önceliğin kesinlikle akademik kariyeri olan kadın akademisyenlerin %29,4'ü çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz yönde etkilediği görüşüne katılırken %11,8'i bu düşünceye kesinlikle katılmamaktadır. Hayatındaki önceliğinin akademik kariyeri olup olmadığı konusunda kararsız olan kadın akademisyenlerin %30'u çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz yönde etkilediği görüşüne katılmaktadır. Hayatındaki önceliği kesinlikle akademik kariyeri olmayan kadın akademisyenlerin %33,3'ü çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz yönde etkilediği görüşüne kesinlikle katılmaktadır. Çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz yönde etkilediği görüşüne katılanların, katılmayanların veya bu hususta kararsız kalanların birbirine yakın olması neticesinde kadın akademisyenlerin hayatındaki önceliğinin akademik kariyerinin olup olmaması görüşünün ne kadar etkili olduğu tam olarak kestirilememektedir. Tablodaki bilgiler ışığında bu iki değer arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

4.6.2. Araştırmanın Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

Hipotez 1:

Tablo 29: Akademik Unvan İle Yurtdışı Deneyimi Arasındaki İlişki

Yurt Dışı Deneyimim Yok					
			Yurtdışı Deneyimim Yok		Toplam
			Evet	Hayır	
Akademik Unvan	Doç. Dr.	Sayı	0	12	12
		% Akademik Unvan	0.0%	100.0%	100.0%
		%Yurtdışı Deneyimim Yok	0.0%	11.7%	8.9%
		% Toplam	0.0%	8.9%	8.9%
	Dr. Öğr. Üyesi	Sayı	4	47	51
		% Akademik Unvan	7.8%	92.2%	100.0%
		%Yurtdışı Deneyimim Yok	12.5%	45.6%	37.8%
		% Toplam	3.0%	34.8%	37.8%
	Araştırma Görevlisi	Sayı	20	22	42
		% Akademik Unvan	47.6%	52.4%	100.0%
		%Yurtdışı Deneyimim Yok	62.5%	21.4%	31.1%
		% Toplam	14.8%	16.3%	31.1%
	Öğretim Görevlisi	Sayı	8	22	30
		% Akademik Unvan	26.7%	73.3%	100.0%
		%Yurtdışı Deneyimim Yok	25.0%	21.4%	22.2%
		% Toplam	5.9%	16.3%	22.2%
Toplam	Sayı	32	103	135	
	% Akademik Unvan	23.7%	76.3%	100.0%	
	%Yurtdışı Deneyimim Yok	100.0%	100.0%	100.0%	
	% Toplam	23.7%	76.3%	100.0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24.250 ^a	3	.000
a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,84			

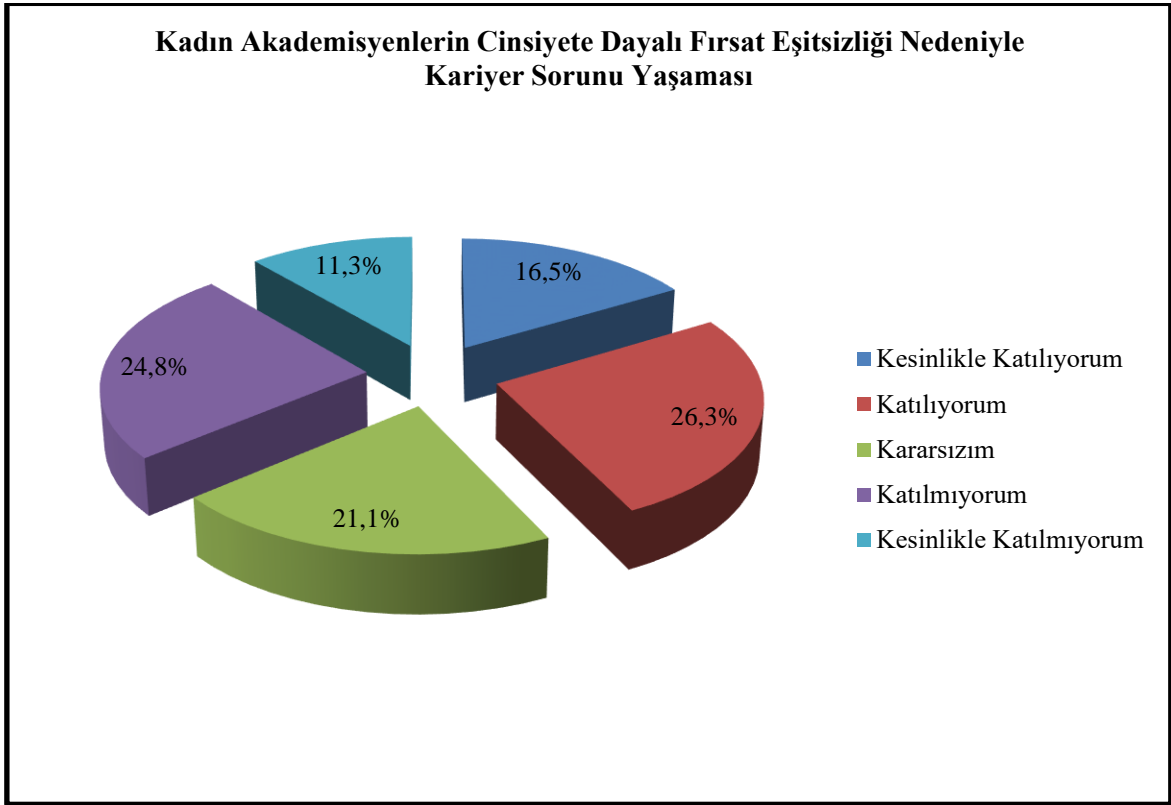
H₀: Akademik unvan ile yurt dışı deneyimi olup olmaması arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Akademik unvan ile yurt dışı deneyimi olup olmaması arasında bir ilişki vardır.

α : 0,05 > 0,000 H₀ hipotezi reddedilir ve H₁ hipotezi kabul edilir.

Tablo 29'a göre akademik unvanı Doç. Dr. olan kadın akademisyenlerin %100'ünün yurt dışı deneyimi bulunmaktadır. Akademik unvanı Dr. Öğr. Üyesi olan kadın akademisyenlerin ise %92,2'sinin yurt dışı deneyimi bulunmaktadır. Akademik unvanı araştırma görevlisi olan kadın akademisyenlerin %52,4'ünün yurt dışı deneyimi bulunmaktadır. Akademik unvanı öğretim görevlisi olan kadın akademisyenlerin %73,3'ünün yurt dışı deneyimi bulunmaktadır. Akademik unvanı araştırma görevlisi olan kadın akademisyenlerin % 47,6'sının yurt dışı deneyimi yoktur. Tabloda görüldüğü üzere akademik hayatın başında yer alan araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi unvanlarına sahip kadın akademisyenlerden üst kademelere doğru gidildikçe yurt dışına çıkma olasılıkları artmaktadır. Bu durum akademik unvan ile yurt dışı deneyimi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Aslında şekil 11'de de belirtildiği üzere kadın akademisyenlerin %39,6'sı yurtdışına sempozyum, konferans vs. bildiri sunmak için gitmektedir. Bu durumda kadın akademisyenlerin mesleğinde yükselmek ve kendini geliştirmek için daha çok yurt dışına çıktığı söylenebilir.

Hipotez 2



**Şekil 13: Kadın Akademisyenlerin Cinsiyete Dayalı Fırsat Eşitsizliği Nedeniyle
Kariyer Sorunu Yaşamaları**

Şekil 13’de kadın akademisyenlerin %24,8’i cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kariyer sorunu yaşamadığını belirtmektedir. Cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği sebebiyle kariyer sorunu yaşadığını belirtenlerin oranı ise %26,3’tür. Kariyerlerinde cinsiyet faktörünün olumsuz etkisi olup olmadığını düşünenlerin oranının birbirine bu kadar yakın olması; kadınların erkek akademisyenlerin kendilerinden daha hızlı bir akademik ilerlemeye sahip olup olmaması hakkındaki düşünceleriyle bağlantılı olabilir. Aşağıdaki tablo bu ilişkiyi incelemektedir.

Tablo 30: Kadın Akademisyenlerin Cinsiyete Dayalı Fırsat Eşitsizliği Nedeniyle Kariyer Sorunu Yaşayıp Yaşamaması İle Erkek Akademisyenlerin Kadınlardan Daha Hızlı Akademik İlerleme İmkanına Sahip Olup Olmaması Arasındaki İlişki

		Erkekler Kadınlardan Daha Hızlı Akademik İlerleme İmkanına Sahip						Topla m
		Erkekler Kadınlardan Daha Hızlı Akademik İlerleme İmkanına Sahiptir						
		Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum		
Kadın Akademisyenler Cinsiyete Dayalı Fırsat Eşitsizliği Nedeniyle Kariyer Sorunu	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	17	2	1	0	2	22
		% Fırsat Eşitsizliği	77.3%	9.1%	4.5%	0.0%	9.1%	100.0%
		% Akademik İlerleme	54.8%	4.0%	5.6%	0.0%	16.7%	16.5%
		% Toplam	12.8%	1.5%	0.8%	0.0%	1.5%	16.5%
	Katılıyorum	Sayı	6	23	3	3	0	35
		% Fırsat Eşitsizliği	17.1%	65.7%	8.6%	8.6%	0.0%	100.0%
		% Akademik İlerleme	19.4%	46.0%	16.7%	13.6%	0.0%	26.3%
		% Toplam	4.5%	17.3%	2.3%	2.3%	0.0%	26.3%
	Kararsızım	Sayı	2	12	8	5	1	28
		% Fırsat Eşitsizliği	7.1%	42.9%	28.6%	17.9%	3.6%	100.0%
		% Akademik İlerleme	6.5%	24.0%	44.4%	22.7%	8.3%	21.1%
		% Toplam	1.5%	9.0%	6.0%	3.8%	0.8%	21.1%
	Katılmıyorum	Sayı	4	10	4	13	2	33
		% Fırsat Eşitsizliği	12.1%	30.3%	12.1%	39.4%	6.1%	100.0%
		% Akademik İlerleme	12.9%	20.0%	22.2%	59.1%	16.7%	24.8%
		% Toplam	3.0%	7.5%	3.0%	9.8%	1.5%	24.8%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	2	3	2	1	7	15
		% Fırsat Eşitsizliği	13.3%	20.0%	13.3%	6.7%	46.7%	100.0%
		% Akademik İlerleme	6.5%	6.0%	11.1%	4.5%	58.3%	11.3%
		% Toplam	1.5%	2.3%	1.5%	0.8%	5.3%	11.3%
Toplam	Sayı	31	50	18	22	12	133	
	% Fırsat Eşitsizliği	23.3%	37.6%	13.5%	16.5%	9.0%	100.0%	
	% Akademik İlerleme	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% Toplam	23.3%	37.6%	13.5%	16.5%	9.0%	100.0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	98.586 ^a	16	.000
a. 14 cells (56,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,35.			

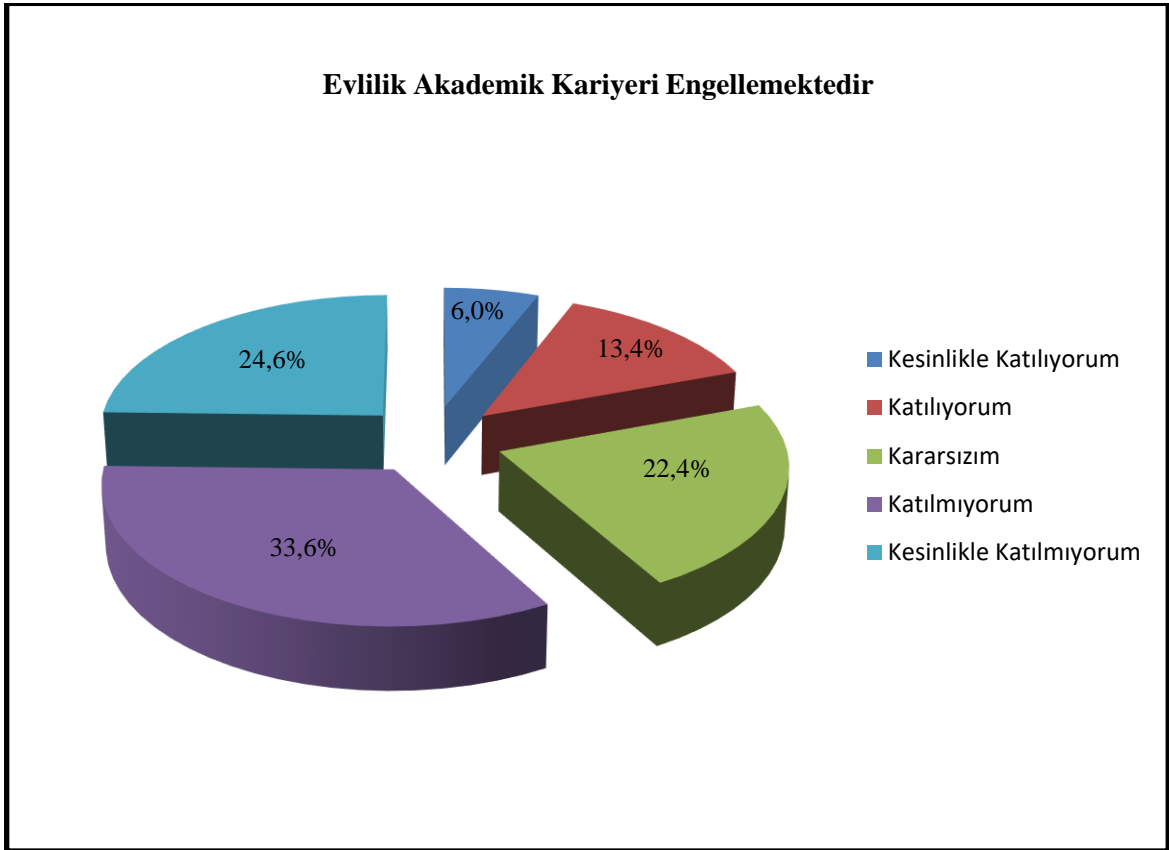
H₀: Kadın akademisyenlerin cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kariyer sorunu yaşıyıp yaşamaması ile erkek akademisyenlerin kadınlardan daha hızlı akademik ilerleme imkanına sahip olup olmaması arasında ilişki yoktur.

H₁: Kadın akademisyenlerin cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kariyer sorunu yaşıyıp yaşamaması ile erkek akademisyenlerin kadınlardan daha hızlı akademik ilerleme imkanına sahip olup olmaması arasında ilişki vardır.

α : 0,05 >0,000 H₀ reddedilir, H₁ kabul edilir.

Tablo 30'da cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kesinlikle kariyer sorunu yaşadığını belirten kadın akademisyenlerin % 77,3'ü kesinlikle erkeklerin kadınlardan daha hızlı bir akademik ilerlemeye sahip olduğunu belirtmektedir. Cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği yaşıyıp yaşamadığı konusunda kararsız olan kadın akademisyenlerin yarısı erkek akademisyenlerin kadınlardan daha fazla bir akademik ilerlemeye sahip olduğu düşüncesine katılmaktadır. Kesinlikle cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği yaşamadığı belirten kadın akademisyenlerin %20'si erkeklerin kadınlardan daha hızlı bir akademik ilerlemeye sahip olduğunu düşünmektedir. Kısaca kadın akademisyenlerin cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği yaşadıklarını düşünme oranları arttıkça erkek akademisyenlerin kadınlardan daha hızlı bir akademik ilerlemeye sahip olduğunu düşünme oranları da artmaktadır ve bu iki görüş arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3:



Şekil 14: Evliliğin Akademik Kariyeri Engelleyip Engellememesi

Şekil 14’de en yüksek oranı %33,6 ile evliliğin akademik kariyere engel olduğunu düşünmeyenler oluşturmaktadır. Evliliğin akademik kariyere kesinlikle engel olduğunu düşünenlerin oranı ise %6’dır. Aşağıdaki tabloda evliliğin akademik kariyere engel olup olmaması ile çocuk sahibi olmanın kadın akademisyenlerin akademik ilerlemesini olumsuz etkileyip etkilememesi arasındaki ilişki incelendiğinde evliliğin akademik kariyeri engellediğini düşünenlerinin çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz yönde etkilediği düşüncesinde oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 31: Evliliğin Akademik Kariyere Engel Olup Olmaması İle Çocuk Sahibi Olmanın Akademik İlerlemeyi Olumsuz Etkileyip Etkilememesi Arasındaki İlişki

		Çocuk Kadın Akademisyenlerin İlerlemesini Olumsuz Etkilemekte					Toplam	
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum		
Evlilik Akademik Kariyeri Engellemektedir	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	7	1	0	0	0	8
		% Kariyeri Engeller	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	38,9%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%
		% Toplam	5,2%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%
	Katılıyorum	Sayı	4	6	5	2	1	18
		% Kariyeri Engeller	22,2%	33,3%	27,8%	11,1%	5,6%	100,0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	22,2%	15,8%	14,3%	6,9%	7,1%	13,4%
		% Toplam	3,0%	4,5%	3,7%	1,5%	0,7%	13,4%
	Kararsızım	Sayı	4	13	10	2	1	30
		% Kariyeri Engeller	13,3%	43,3%	33,3%	6,7%	3,3%	100,0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	22,2%	34,2%	28,6%	6,9%	7,1%	22,4%
		% Toplam	3,0%	9,7%	7,5%	1,5%	0,7%	22,4%
	Katılmıyorum	Sayı	2	10	13	20	0	45
		% Kariyeri Engeller	4,4%	22,2%	28,9%	44,4%	0,0%	100,0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	11,1%	26,3%	37,1%	69,0%	0,0%	33,6%
		% Toplam	1,5%	7,5%	9,7%	14,9%	0,0%	33,6%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	1	8	7	5	12	33
		% Kariyeri Engeller	3,0%	24,2%	21,2%	15,2%	36,4%	100,0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	5,6%	21,1%	20,0%	17,2%	85,7%	24,6%
		% Toplam	0,7%	6,0%	5,2%	3,7%	9,0%	24,6%
Toplam	Sayı	18	38	35	29	14	134	
	% Kariyeri Engeller	13,4%	28,4%	26,1%	21,6%	10,4%	100,0%	
	% Çocuk Olumsuz Etki	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	13,4%	28,4%	26,1%	21,6%	10,4%	100,0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	92,082 ^a	16	0,000
a. 14 cells (56,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,84.			

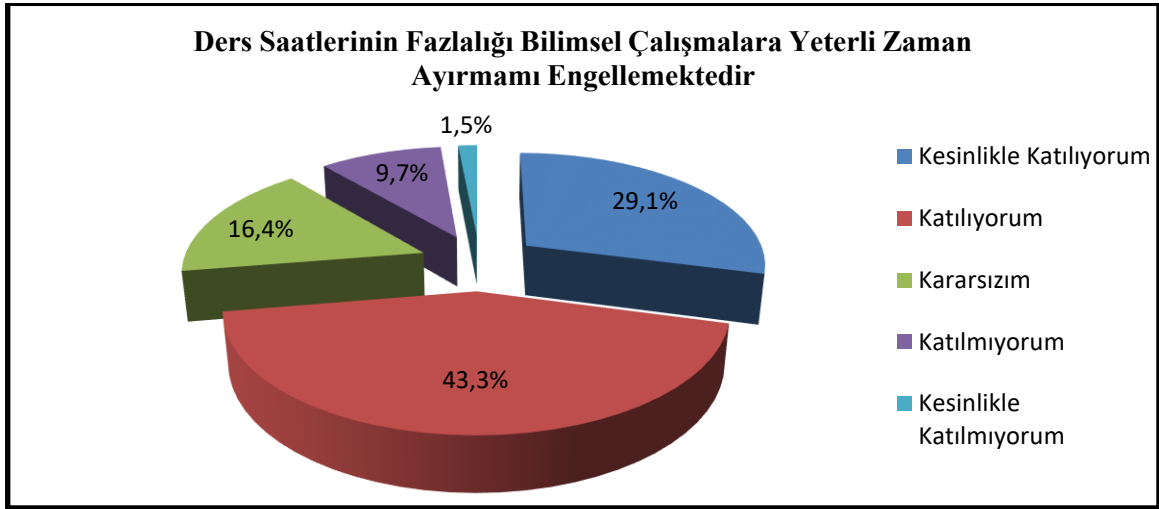
H₀: Evliliğin akademik kariyere engel olup olmaması ile çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz etkileyip etkilememesi arasında ilişki yoktur.

H₁: Evliliğin akademik kariyere engel olup olmaması ile çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz etkileyip etkilememesi arasında ilişki vardır.

α : 0,05 > 0,000 H₀ reddedilir, H₁ kabul edilir.

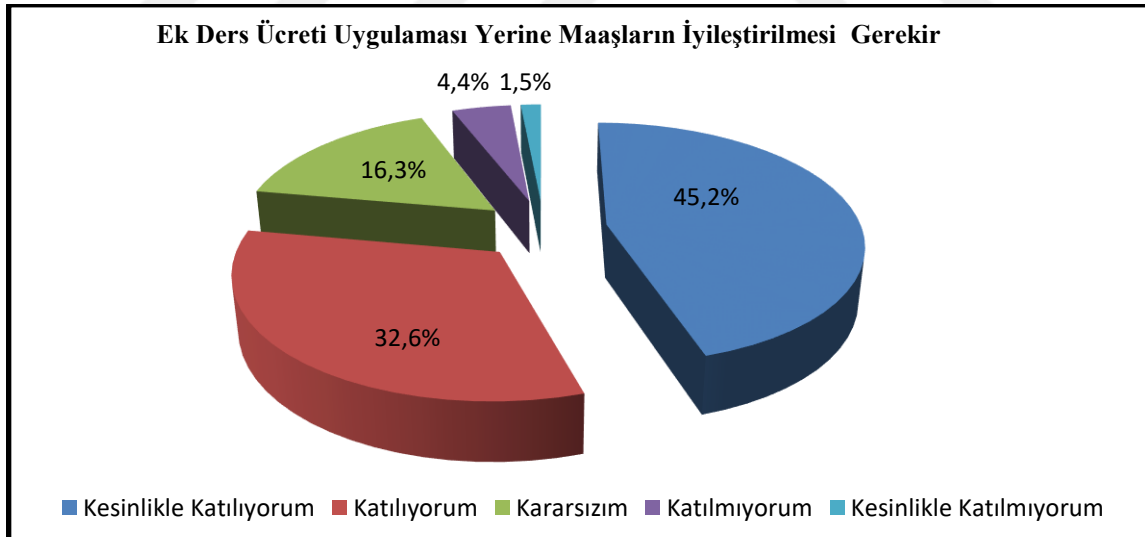
Tablo 31’de evliliğin akademik kariyeri kesinlikle engellediğini düşünenlerin %87,5’i çocuk sahibi olmanın kadın akademisyenlerin ilerlemesini kesinlikle olumsuz yönde etkilediğini düşündükleri görülmektedir. Evliliğin akademik kariyeri kesinlikle engellemediğini düşünenlerin sadece %3’ü çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi kesinlikle yavaşlattığını düşünmektedir. Kısaca evliliğin akademik kariyeri engellediğini düşünenlerden engel olmadığını düşünenlere doğru gidildikçe çocuk sahibi olmanın kadın akademisyenleri olumsuz etkilediğini düşünme oranı azalmaktadır. Sonuç itibarıyla kadın akademisyenlerin evliliği akademik kariyeri engelleyen bir etken olarak görmesi, çocuk sahibi olmanın akademik kariyeri olumsuz etkilediği düşüncesini arttırmaktadır.

Hipotez 4:



Şekil 15: Ders Saatlerinin Fazlalığı Nedeniyle Bilimsel Çalışmalara Yeterli Zamanın Ayrılıp Ayrılmaması Arasındaki İlişki

Şekil 15’de kadın akademisyenlerin %43,3’ü ders saatlerinin fazlalığı nedeniyle bilimsel çalışmalara zaman ayıramazken sadece %9,7’si bilimsel çalışmalara zaman ayırmaktadır. %16,4’ü bu konuda kararsızdır.



Şekil 16: Ek Ders Ücreti Uygulaması Yerine Maaşların İyileştirilmesi Gerektiğinin Düşünülüp Düşünülmemesi Arasındaki İlişki

Şekil 16’da görüldüğü üzere çalışmaya katılan kadın akademisyenlerin %45,2’si ek ders ücreti uygulaması yerine kesinlikle maaşların iyileştirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Kadın akademisyenlerin %4,4’ü ise ek ders ücreti uygulaması yerine maaşların iyileştirilmesi gerektiği düşüncesine katılmamaktadır.

Tablo 32: Ders Saatlerinin Fazlalığı Nedeniyle Bilimsel Çalışmalara Yeterli Zamanın Ayrılıp Ayrılamaması İle Ek Ders Ücreti Uygulaması Yerine Maaşların İyileştirilmesi Gerekliğinin Düşünülp Düşünülmemesi Arasındaki İlişki

			Ek Ders Ücreti Uygulaması Yerine Maaşların İyileştirilmesi Gerekir					Toplam
			Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Ders Saatlerinin Fazlalığı Bilimsel Çalışmalara Yeterli Zaman Ayrılmamı Engellemektedir	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	26	6	4	3	0	39
		% Yeterli Zaman	66,7%	15,4%	10,3%	7,7%	0,0%	100,0%
		%Maaşların İyileştirilmesi	43,3%	13,6%	18,2%	50,0%	0,0%	29,1%
		% Toplam	19,4%	4,5%	3,0%	2,2%	0,0%	29,1%
	Katılıyorum	Sayı	22	21	12	2	1	58
		% Yeterli Zaman	37,9%	36,2%	20,7%	3,4%	1,7%	100,0%
		%Maaşların İyileştirilmesi	36,7%	47,7%	54,5%	33,3%	50,0%	43,3%
		% Toplam	16,4%	15,7%	9,0%	1,5%	0,7%	43,3%
	Kararsızım	Sayı	7	10	5	0	0	22
		% Yeterli Zaman	31,8%	45,5%	22,7%	0,0%	0,0%	100,0%
		%Maaşların İyileştirilmesi	11,7%	22,7%	22,7%	0,0%	0,0%	16,4%
		% Toplam	5,2%	7,5%	3,7%	0,0%	0,0%	16,4%
	Katılmıyorum	Sayı	4	6	1	1	1	13
		% Yeterli Zaman	30,8%	46,2%	7,7%	7,7%	7,7%	100,0%
		%Maaşların İyileştirilmesi	6,7%	13,6%	4,5%	16,7%	50,0%	9,7%
		% Toplam	3,0%	4,5%	0,7%	0,7%	0,7%	9,7%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	1	1	0	0	0	2
		% Yeterli Zaman	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		%Maaşların İyileştirilmesi	1,7%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%
		% Toplam	0,7%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%
Toplam	Sayı	60	44	22	6	2	134	
	% Yeterli Zaman	44,8%	32,8%	16,4%	4,5%	1,5%	100,0%	
	%Maaşların İyileştirilmesi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	44,8%	32,8%	16,4%	4,5%	1,5%	100,0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,686 ^a	16	0,154
a. 16 cells (64,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.			

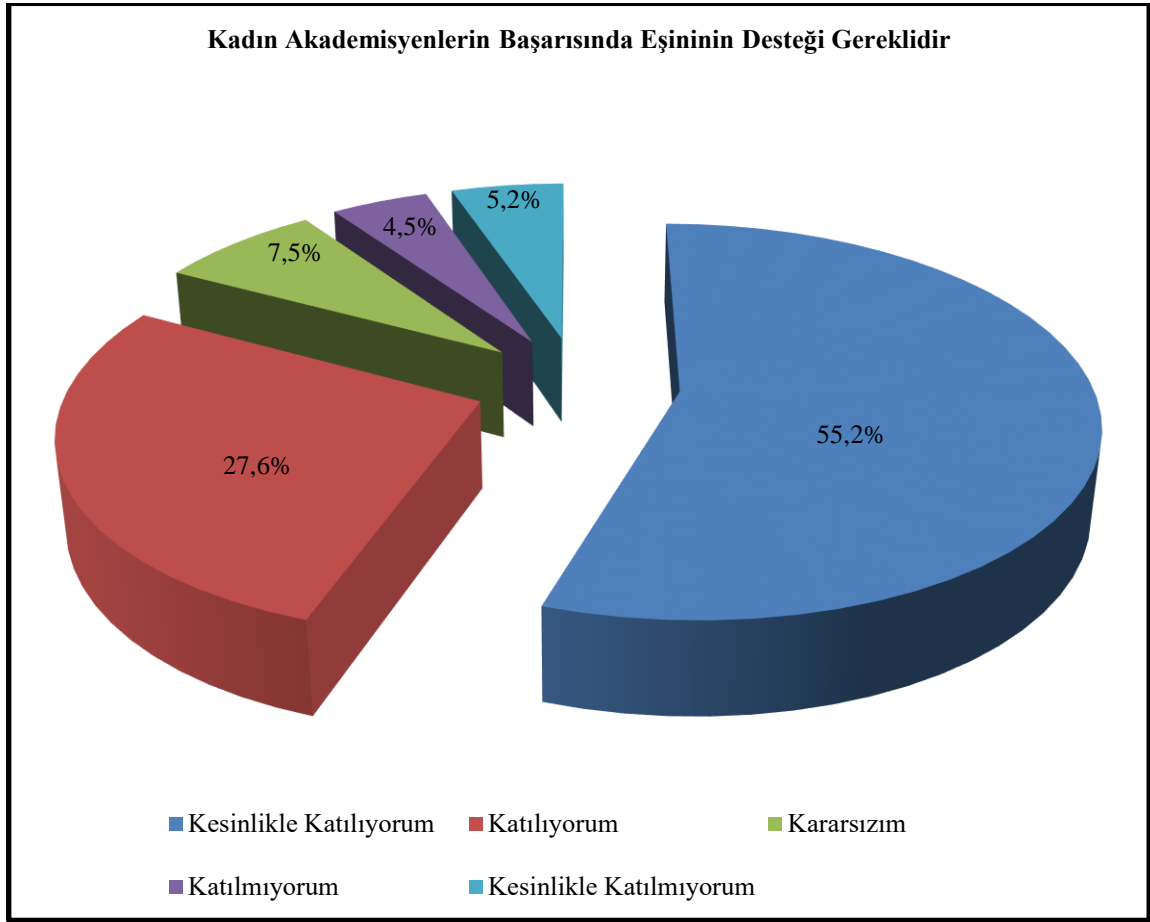
H₀: Ders saatlerinin fazlalığı nedeniyle bilimsel çalışmalara yeterli zamanın ayrılıp ayrılamaması ile ek ders ücreti uygulaması yerine maaşların iyileştirilmesi gerektiğinin düşünülüp düşünülmemesi arasında ilişki yoktur.

H₁: Ders saatlerinin fazlalığı nedeniyle bilimsel çalışmalara yeterli zamanın ayrılıp ayrılamaması ile ek ders ücreti uygulaması yerine maaşların iyileştirilmesi gerektiğinin düşünülüp düşünülmemesi arasında ilişki vardır.

α : $0,05 < 0,154$ H₀ kabul edilir, H₁ reddedilir.

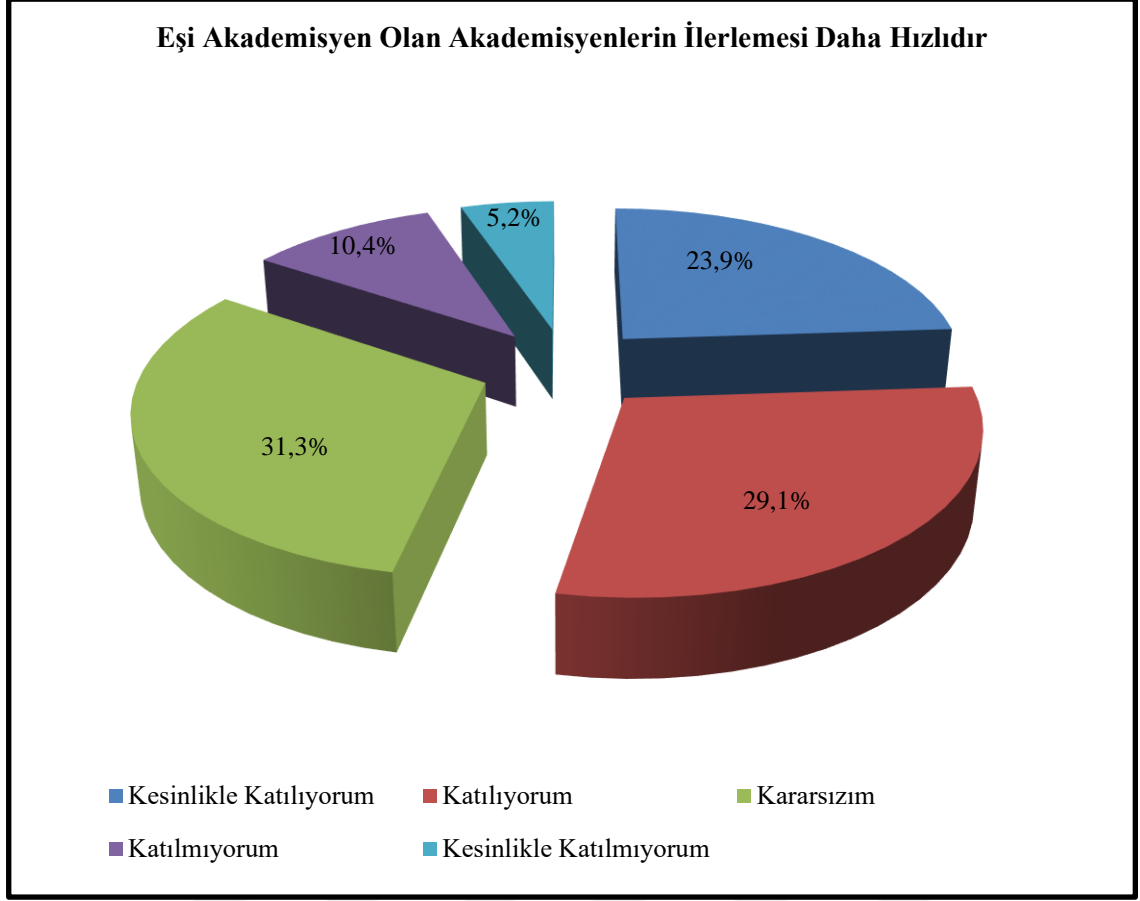
Tablo 32’de ders saatlerinin fazlalığı nedeniyle kesinlikle bilimsel çalışmalara yeterince zaman ayıramadığını düşünen kadın akademisyenlerin %66,7’si kesinlikle ek ders ücreti uygulaması yerine maaşların iyileştirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Ders saatlerinin fazlalığı nedeniyle bilimsel çalışmalara yeterli zaman ayıramadığı konusunda kararsız kalan kadın akademisyenlerin % 45,5’i ek ders ücreti uygulaması yerine maaşların iyileştirilmesi gerektiği düşüncesine katılmaktadır. Tabloda ilgi çekici bir nokta olarak; ders saatlerinin fazlalığının bilimsel çalışmalara yeterli zaman ayrılmasını engellediği fikrine katılmayan kadın akademisyenlerin % 46,2’sinin ek ders ücreti uygulaması yerine maaşların iyileştirilmesi gerektiği düşüncesine katılması gösterilebilir. Kadın akademisyenlerin ders saatlerinin fazlalığı nedeniyle bilimsel çalışmalara yeterli zaman ayıramadığı konusundaki düşünceleri ne olursa olsun ders ücreti uygulaması yerine maaşların iyileştirilmesi gerektiği düşüncesine katılım oranları azımsanmayacak bir ölçüdedir ve bu iki düşünce arasında kesin bir ilişkinin varlığından bahsetmek yanlıştır. Yine de ek ders ücreti uygulaması yerine maaşların iyileştirilmesi gerektiğini düşünenlerin çoğunu ders saatlerinin fazlalığı nedeniyle bilimsel çalışmalarına yeterli zaman ayıramadığını düşünen kadın akademisyenler oluşturmaktadır.

Hipotez 5:



Şekil 17: Kadın Akademisyenlerin Başarısında Eşinin Desteğinin Gerekli Olduğunun Düşünülp Düşünülmemesine Göre Dağılım

Şekil 17’de görüldüğü üzere ankete katılan kadın akademisyenlerin %55,2’si kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteğinin gerektiği düşüncesine kesinlikle katılmaktadır. Kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteğinin gerekmediğini düşünenlerin oranı ise %4,5’dir. Kadın akademisyenlerin başarısında eş desteğinin ne kadar önemli bir faktör olduğu şekilde açıkça görülmektedir.



Şekil 18: Eşi Akademisyen Olan Akademisyenlerin İlerlemesinin Daha Hızlı Olduğunun Düşünülp Düşünülmemesine Göre Dağılım

Şekil 18'e göre ankete katılan kadın akademisyenlerin %23,9'u eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı yükseldiğine kesinlikle katılmaktadır. Ayrıca kadın akademisyenlerin %29,1'i de eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerlediğini düşünmektedir. Bu hususta kararsız kalan kadın akademisyenlerin oranı ise %31,3'dür. Kararsız kalan kadın akademisyenlerin oranının yüksek olmasında ankete katılan kadın akademisyenlerin %46,7'sinin bekar olması ve evli olan akademisyenlerin hepsinin eşinin akademisyen olmaması neden olmaktadır.

Tablo 33: Kadın Akademisyenlerin Başarısında Eşinin Desteğinin Olup Olmaması İle Eşi Akademisyen Olan Akademisyenlerin Daha Hızlı İlerleyip İlerlemesi Arasındaki İlişki

			Eşi Akademisyen Olan Akademisyenlerin İlerlemesi Daha Hızlıdır					Toplam
			Kesinlikle Katılıyorrum	Katılıyorrum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Kadın Akademisyenlerin Başarısında Eşinin Desteği Gerekli'dir	Kesinlikle Katılıyorrum	Sayı	26	19	21	7	1	74
		%Eş Desteği	35,1%	25,7%	28,4%	9,5%	1,4%	100,0%
		%Akademik İlerleme	81,3%	48,7%	50,0%	50,0%	14,3%	55,2%
		%Toplam	19,4%	14,2%	15,7%	5,2%	0,7%	55,2%
	Katılıyorrum	Sayı	5	15	14	3	0	37
		%Eş Desteği	13,5%	40,5%	37,8%	8,1%	0,0%	100,0%
		%Akademik İlerleme	15,6%	38,5%	33,3%	21,4%	0,0%	27,6%
		%Toplam	3,7%	11,2%	10,4%	2,2%	0,0%	27,6%
	Kararsızım	Sayı	0	4	6	0	0	10
		%Eş Desteği	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		%Akademik İlerleme	0,0%	10,3%	14,3%	0,0%	0,0%	7,5%
		%Toplam	0,0%	3,0%	4,5%	0,0%	0,0%	7,5%
	Katılmıyorum	Sayı	0	1	1	4	0	6
		%Eş Desteği	0,0%	16,7%	16,7%	66,7%	0,0%	100,0%
		%Akademik İlerleme	0,0%	2,6%	2,4%	28,6%	0,0%	4,5%
		%Toplam	0,0%	0,7%	0,7%	3,0%	0,0%	4,5%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	1	0	0	0	6	7
		%Eş Desteği	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	85,7%	100,0%
		%Akademik İlerleme	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	85,7%	5,2%
		%Toplam	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	4,5%	5,2%
Toplam	Sayı	32	39	42	14	7	134	
	%Eş Desteği	23,9%	29,1%	31,3%	10,4%	5,2%	100,0%	
	%Akademik İlerleme	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	%Toplam	23,9%	29,1%	31,3%	10,4%	5,2%	100,0%	

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	132,236 ^a	16	,000
a. 18 cells (72,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,31.			

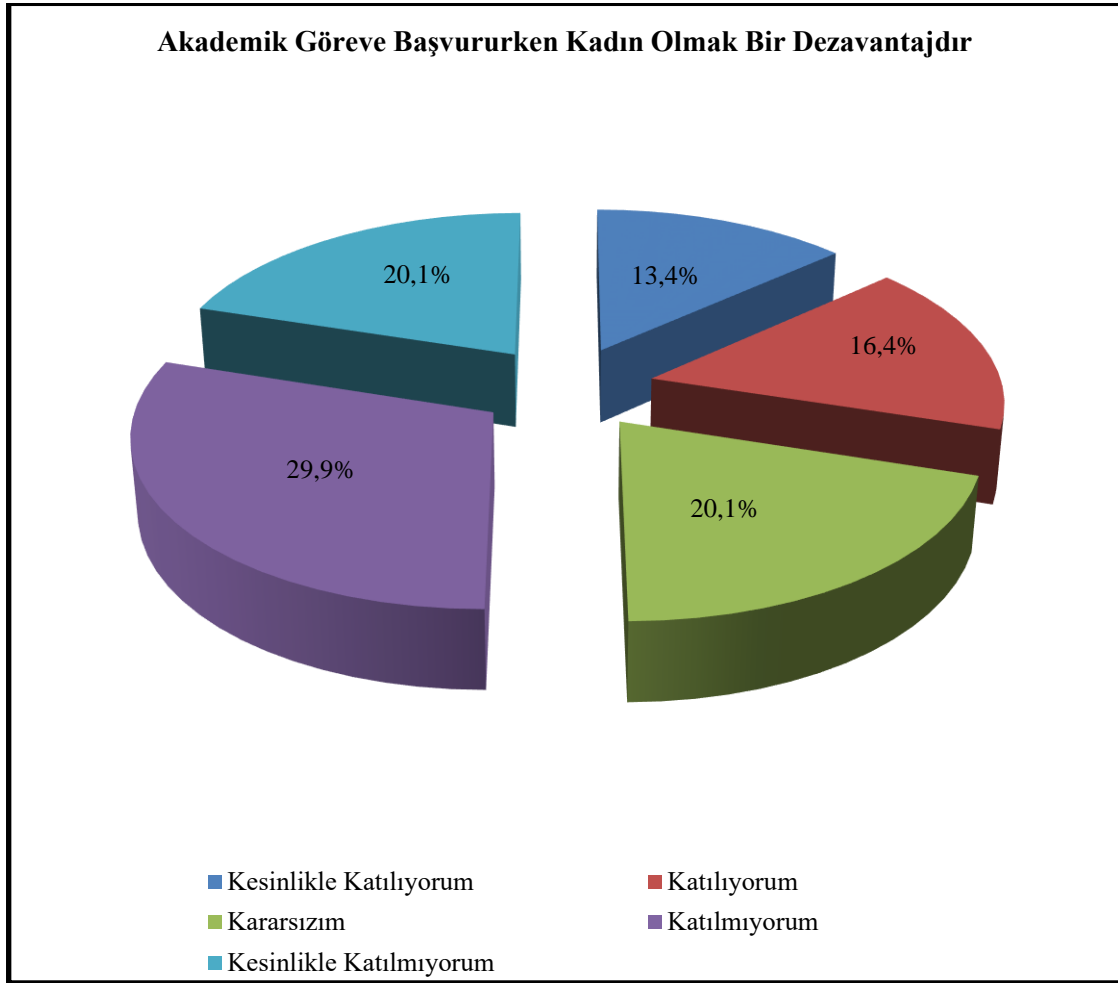
H₀: Kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteğinin olup olmaması ile eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerleyip ilerlemesi arasında ilişki yoktur.

H₁: Kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteğinin olup olmaması ile eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerleyip ilerlemesi arasında ilişki vardır.

α : 0,05 > 0,000 H₀ reddedilir, H₁ kabul edilir.

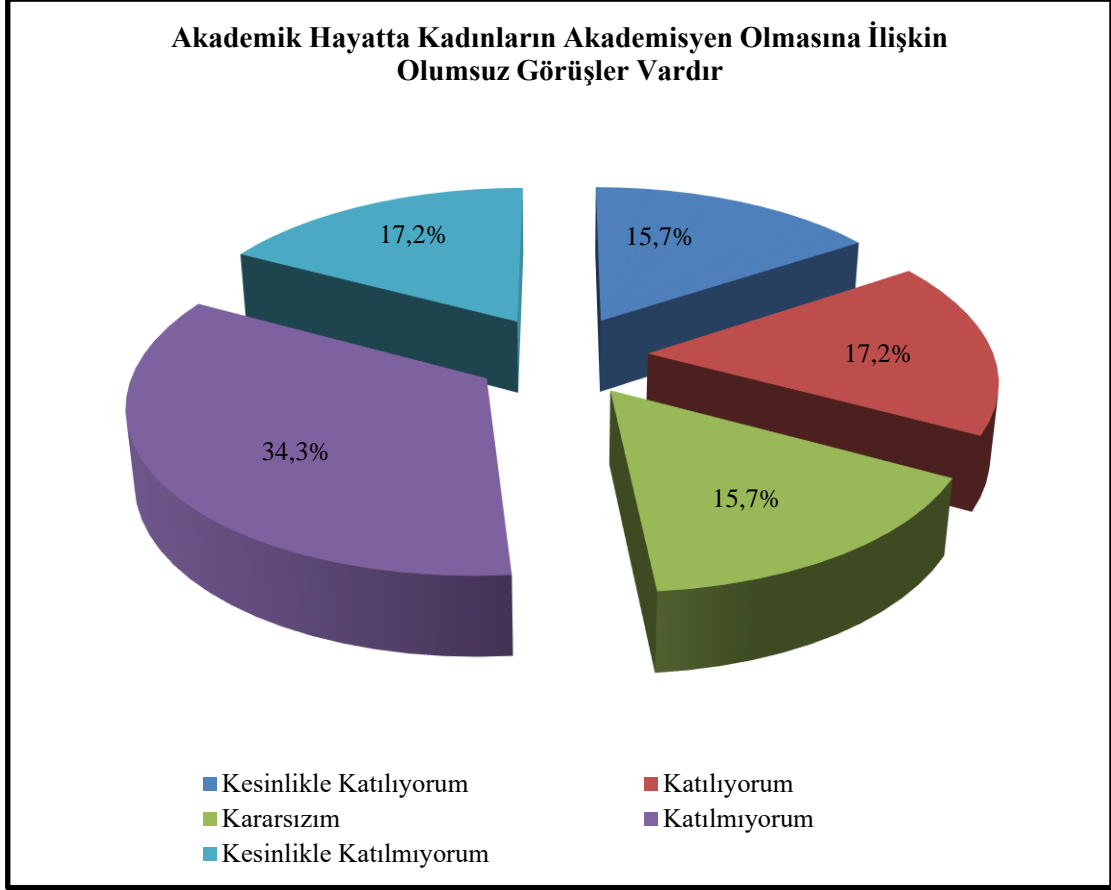
Tablo 33'de görüldü üzere kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteği gerektiği düşüncesine kesinlikle katılan kadın akademisyenlerin %35,1'i eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerlediği düşüncesine de kesinlikle katılmaktadır. Kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteği gerektiği hususunda kararsız kalan kadın akademisyenlerin %40'ı eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerlediği düşüncesine katılmaktadır. Kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteği gerekmediğini düşünen kadın akademisyenlerin %16,7'si eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerlediği düşüncesine katılmaktadır. Ankete katılan kadın akademisyenlerin başarılarında eş desteğinin olup olmaması ile eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerleyip ilerlemesi arasında bir ilişki vardır. Zira kadın akademisyenlerin eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerlediği düşüncesine katılım oranları düşerken, kadın akademisyenlerin başarısında eş desteğinin gerektiği düşüncesine katılım oranları da düşmektedir.

Hipotez 6:



Şekil 19: Akademik Göreve Başvururken Kadın Olmanın Bir Dezavantaj Olduğunun Düşünülp Düşünülmemesine Göre Dağılım

Şekil 19'a göre akademik göreve başvururken kadın olmanın dezavantaj olduğu düşüncesine kesinlikle katılan kadın akademisyenlerin oranı %13,4'tür. Bu hususta kararsız kalan kadın akademisyenlerin oranı %20,1'dir. Şekle göre en yüksek pay %29,9 ile akademik göreve başvururken kadın olmanın dezavantaj olduğu düşüncesine katılmayanlardır. Akademik göreve başvururken kadın olmanın dezavantaj olduğu düşüncesine kesinlikle katılmayan kadın akademisyenlerin oranı %20,1'dir. Şekle göre ankete katılan kadın akademisyenlerin çoğunluğu akademik göreve başlarken cinsiyetlerinin bir dezavantaj olmadığını düşünmektedir. Bu durum akademik hayatta cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığı ve kadın akademisyenlerin cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği yaşamadığı algısını ortaya çıkarmaktadır.



Şekil 20: Akademik Hayatta Kadınların Akademisyen Olmasına İlişkin Olumsuz Görüşlerin Olup Olmamasına Göre Dağılım

Şekil 20'ye göre akademik hayatta kadınların akademisyen olmasına ilişkin olumsuz görüşlerin olduğunu düşünen kadın akademisyenlerin oranı %17,2'dir. Kadın akademisyenlerin %15,7'si akademik hayatta kadınların akademisyen olmasına ilişkin olumsuz görüş olup olmadığı konusunda kararsız kalmıştır. Akademik hayatta kadınların akademisyen olmasına ilişkin olumsuz görüşlerin olduğu düşüncesine kadın akademisyenlerin yaklaşık %52'si katılmamaktadır. Şekilde açıkça görüldüğü üzere kadın akademisyenlerin çoğu akademik hayatta kadınların akademisyen olmasına ilişkin olumsuz bir görüş olmadığını savunmaktadır.

Tablo 34: Akademik Göreve Başvururken Kadın Olmanın Dezavantaj Olup Olmaması İle Akademik Hayatta Kadınların Akademisyen Olmasına İlişkin Olumsuz Görüşün Olup Olmaması Arasındaki İlişki

		Akademik Hayatta Kadınların Akademisyen Olmasına İlişkin Olumsuz Görüş Vardır						Toplam
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum		
Akademik Göreve Başvururken Kadın Olmak Bir Dezavantajdır	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	13	1	0	3	1	18
		% Kadın Dezavantaj	72,2%	5,6%	0,0%	16,7%	5,6%	100,0%
		% Olumsuz Görüş	61,9%	4,3%	0,0%	6,5%	4,3%	13,4%
		% Toplam	9,7%	0,7%	0,0%	2,2%	0,7%	13,4%
	Katılıyorum	Sayı	4	8	3	4	3	22
		% Kadın Dezavantaj	18,2%	36,4%	13,6%	18,2%	13,6%	100,0%
		% Olumsuz Görüş	19,0%	34,8%	14,3%	8,7%	13,0%	16,4%
		% Toplam	3,0%	6,0%	2,2%	3,0%	2,2%	16,4%
	Kararsızım	Sayı	2	3	12	8	2	27
		% Kadın Dezavantaj	7,4%	11,1%	44,4%	29,6%	7,4%	100,0%
		% Olumsuz Görüş	9,5%	13,0%	57,1%	17,4%	8,7%	20,1%
		% Toplam	1,5%	2,2%	9,0%	6,0%	1,5%	20,1%
	Katılmıyorum	Sayı	1	9	5	22	3	40
		% Kadın Dezavantaj	2,5%	22,5%	12,5%	55,0%	7,5%	100,0%
		% Olumsuz Görüş	4,8%	39,1%	23,8%	47,8%	13,0%	29,9%
		% Toplam	0,7%	6,7%	3,7%	16,4%	2,2%	29,9%
Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	1	2	1	9	14	27	
	% Kadın Dezavantaj	3,7%	7,4%	3,7%	33,3%	51,9%	100,0%	
	% Olumsuz Görüş	4,8%	8,7%	4,8%	19,6%	60,9%	20,1%	
	% Toplam	0,7%	1,5%	0,7%	6,7%	10,4%	20,1%	
Toplam	Sayı	21	23	21	46	23	134	
	% Kadın Dezavantaj	15,7%	17,2%	15,7%	34,3%	17,2%	100,0%	
	% Olumsuz Görüş	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	15,7%	17,2%	15,7%	34,3%	17,2%	100,0%	

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	106,275 ^a	16	,000
a. 16 cells (64,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,82.			

H_0 : Akademik göreve başvururken kadın olmanın dezavantaj olup olmaması ile akademik hayatta kadınların akademisyen olmasına ilişkin olumsuz görüşün olup olmaması arasında ilişki yoktur.

H_1 : Akademik göreve başvururken kadın olmanın dezavantaj olup olmaması ile akademik hayatta kadınların akademisyen olmasına ilişkin olumsuz görüşün olup olmaması arasında ilişki vardır.

α : $0,05 > 0,00$ H_0 reddedilir, H_1 kabul edilir.

Tablo 34'e göre; akademik göreve başvururken kadın olmanın bir dezavantaj olduğu düşüncesine kesinlikle katılanların % 72,2'si akademik hayatta kadınların akademisyen olmasına ilişkin olumsuz görüş olduğu düşüncesine de kesinlikle katılmaktadır. Kadın akademisyenlerin akademik göreve başvururken cinsiyetinin bir dezavantaj olup olmadığı konusunda kararsız kalan kadın akademisyenlerin %7,4'ü akademik hayatta kadınların akademisyen olmasına ilişkin kesinlikle olumsuz görüşlerin olduğunu belirtmektedir. Akademik göreve başvururken kadın olmanın bir dezavantaj olmadığını belirtenlerin sadece %2,5'i akademik hayatta kesinlikle kadınların akademisyen olmasına ilişkin olumsuz görüşlerin olduğunu düşünmektedir. Tablodaki verilere göre akademik göreve başvururken kadın olmanın dezavantaj olup olmaması ile akademik hayatta kadınların akademisyen olmasına ilişkin olumsuz görüşün olup olmaması arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ankete katılan kadın akademisyenlerin yarısından fazlası hem akademik göreve başvururken kadın olmanın dezavantaj olmadığını hem de akademik hayatta kadınların akademisyen olmasına ilişkin olumsuz görüş bulunmadığını belirtmiştir. Bu durum akademik hayatta cinsiyete dayalı bir fırsat eşitsizliğinin olmadığını göstermektedir.

SONUÇ

Kadınların işgücü piyasasına daha çok Sanayi Devrimi ile girdiği bilinmektedir. Günümüzde yaşanan sosyal, hukuki ve ekonomik gelişmeler neticesinde kadın işgücü önceki dönemlere oranla artmış fakat erkek işgücü ile aynı seviyeye ulaşamamıştır. Çünkü kadınlar çalışma hayatına erkekler gibi aileyi geçindirmek için değil de aileye katkı sağlamak için girmektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı dünyada olduğu gibi yıllar itibariyle artış göstermiştir. Ülkemizde kadınlar toplumun kendilerine yüklediği geleneksel rollerle bağlantılı olarak görülen öğretmenlik ve hemşirelik gibi mesleklerde yoğunlaşmışlardır. Kadınlar aile ekonomisine katkı sağlamak amacıyla genellikle evde çalışmakta böylelikle toplumun kendisine yüklediği geleneksel rolleri de yerine getirmektedir. Fakat bu şekilde çalışan kadın, işgücü piyasasında değerlendirilememekte ve bu durum Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranını dolaylı bir biçimde düşürmektedir.

Türkiye’de 1932 – 1933 eğitim öğretim yılından itibaren kadınların akademik hayattaki sayıları yıllar itibariyle sürekli artış göstermiştir. Akademisyenliğin hayatın tamamına etki eden bir meslek olması kadın akademisyenler açısından çeşitli sorunlara sebebiyet vermektedir. Geleneksel rolü ile akademik kariyeri arasında kalan kadın sürekli bir rol çatışması yaşamakta ve iş – aile – özel alan arasında dengeyi sağlayamamaktadır. Kadın akademisyenler akademik kariyerlerinde yükselirken cinsiyete dayalı bir fırsat eşitsizliği yaşamamalarına rağmen genellikle “annelik duvarı” ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Bu çalışmada Türkiye’deki kadın akademisyenlerin sorunlarına Bartın Üniversitesi penceresinden bakmak amacıyla Bartın Üniversitesi’nde çalışan kadın akademisyenlerle yüz yüze anket uygulaması yapılmış ve anketten elde edilen veriler değerlendirilerek aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Kadın akademisyenler geleneksel rolleriyle bağlantılı olarak Eğitim Fakültesinde yoğunluk göstermektedir ve kadın akademisyenlerin %75,6’sı mesleğini değiştirmek istememektedir.
- Kadın akademisyenler evliliğin akademik kariyeri engellediğini, çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz etkilediğini ve erkeklerin kadınlardan daha hızlı akademik ilerlemeye sahip olduğunu düşünmektedirler.

- Kadın akademisyenler genellikle ders saatlerinin fazla olmasından dolayı bilimsel çalışmalara yeterli zamanı ayıramadığını ve ek ders ücreti uygulaması yerine maaşların iyileştirilmesi gerektiğini düşünmektedirler.
- Kadın akademisyenlerin başarısında eş desteğinin önemli bir faktör olduğunu düşünen kadın akademisyenler, aynı zamanda eşi akademisyen olanların akademik hayatta daha hızlı ilerlediğini de düşünmektedirler.
- Kadın akademisyenler akademik hayatta kadınların akademisyen olmasına ilişkin olumsuz bir görüşün olmadığını düşünmektedirler.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre kadın akademisyenlerin akademik hayatta ilerlemesi için aile ve eş desteği önem arz etmektedir. Çünkü toplumun kadına yüklediği geleneksel roller neticesinde kadın akademisyen için ev hayatı akademik hayatın önüne de geçebilmektedir. Araştırmaya katılan ve kadın akademisyenlerin sayısının artırılması için neler yapılabileceği konusunda düşüncelerini belirten kadın akademisyenlerin çoğu üniversite bünyesinde kreş olması gerektiğini düşünmektedir. Bu da kadın akademisyenler için ev hayatının ne kadar önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. Bu taleplerin bir sonucu olarak Bartın Üniversitesi Okul Öncesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, 12 Şubat 2017 tarih ve 29977 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanarak faaliyete geçmiştir (Bartın Üniversitesi, 2017). Ayrıca kadın akademisyenler sayılarının artırılması için kız öğrencilerin teşvik edilmesi gerektiğini de düşünmektedirler.

Araştırmaya göre kadın akademisyenler; çalışma hayatında diğer kadınların yaşadığı pek çok problemi yaşamakla birlikte cinsiyete dayalı bir fırsat eşitsizliği yaşamamakta, mesleklerini sevmekte ve kadın olmanın bu meslekte bir dezavantaj olmadığını düşünmektedirler. Araştırmada elde edilen bilgilere göre kadınların çalışma hayatındaki sorunlarına ilişkin yasal düzenlemeler artırılmalı, eğitimdeki fırsat eşitsizliği ve toplumda kadının çalışmasına ilişkin önyargılar eğitim yoluyla giderilmeye çalışılmalıdır. Akademik hayatta kadın akademisyenlerin sayısını arttırmakla birlikte mevcut akademisyenlerin niteliğini arttırmaya çalışılmalı ve kadının kariyer sorunu bilimsel olarak ele alınmalıdır.

KAYNAKLAR

- Adak, N. (2007). Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı. *Sosyoloji Dergisi* (Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayı), 137-152.
- Akbıyık, İ. (2013). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Bireysel ve Kurumsal Mücadele İçin Öneriler. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi* , 1 (2), 33-38.
- Akgeyik, T., Delen, M. G., & Uşen, Ş. (2013). *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz*. Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Aras, M., & Karakiraz, A. (2013). Zaman Temelli İş-Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* , 1 (4), 1-14.
- Arat, N. (1986). *Kadın Sorunu*. İstanbul: Say Yayınları.
- Arslan, P. D. (2014, Mayıs). Türkiye’de Çalışan Kadın Olmak ve Kadın Akademisyenler. *Gazi Üniversitesi Öğretim Üyeleri Derneği Bülteni* , 12 (1), s. 36-40.
- Aytaç, S. (2000). Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu. T. A. Sendikası içinde, *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan* (s. 905-914). Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Bakacak, A. G. (2009). Cumhuriyet Dönemi Kadın İmgesi Üzerine Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi* (44), 627-638.
- Bartın Üniversitesi. (2017, Şubat 12). *Bartın Üniversitesi Okul Öncesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi*. Eylül 28, 2018 tarihinde <https://okonmer.bartın.edu.tr> adresinden alındı
- Bartın Üniversitesi. (2018, Nisan 3). *Bartın Üniversitesi Personel İstatistikleri*. 28 Nisan, 2018 tarihinde ubys.bartın.edu.tr adresinden alındı
- Başarır, F., & Sarı, M. (2015). Kadın Akademisyenlerin “Kadın Akademisyen Olma” ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* , 5 (1), 41-51.
- Belkıs, D. Ö. (2016). Anneliğin Akademik Kariyer Gelişimine Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi* , 5 (4), 250-263.
- Berber, M., & Eser, B. Y. (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , 10 (2), 1-16.

- Bildirici, M. E., Anafarta, N., & Aykaç, E. (2003, Mayıs). Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü. *İktisat İşletme ve Finans* , 92-108.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* (16 (Özel Sayı I)), 108-114.
- Bloom, D. E., Canning, D., Fink, G., & Finlay, J. E. (2009). Fertility, Female Labor Force Participation, And The Demographic Dividend. *Journal of Economic Growth* (14), 79-101.
- Bolcan, A. E. (2006). AB'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği. İstanbul.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi* , 3 (5), 69-89.
- Bozkaya, G., & Taş, S. (2012). Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye'de Uygulanan İstihdam Politikaları. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 2 (1), 151-176.
- Bozkurt, Ö. Ç. (2012, Mayıs 9-11). Kadın Akademisyenlerde İş –Aile Çatışması Ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı Kadın Olmak Farkındalık ve Özgürleşme* , s. 85-97.
- Bulutay, T. (2000). *Kadın İstihdamı, İstihdam ve Eğitim Projesi İşgücü Piyasası Bilgisi*. Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Yayını.
- Büyüknalbant, T. (2009). İktisadi Açından Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Kayseri Örneği. Kayseri.
- Chen, X., & Ge, S. (2016, Eylül 28). Social Norms and Female Labor Force Participation in Urban China. *Journal of Comparative Economics* , 1-45.
- Çakır, A. (2011). Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri. İstanbul.
- Çatalbaş, G. K. (2015). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı. *KAÜ İİBF Dergisi* , 6 (10), 249-280.
- Çitçi, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Çolak, Ö. F., & Kılıç, C. (2001). *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği*. Ankara: TİSK Yayınları.
- Dalkıranoglu, T. (2006, Eylül). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosya Bilimler Enstitüsü Turizm ve Otel İletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek lisans Tezi, Tez Danışmanı: Fatma Gül Çetinel* . Eskişehir.
- Demir, F. (2008). Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* , 21 (4), 8-24.

- Demir, N. (2018). Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri. *Anahtar* (351), 34-40.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayırmacılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar* , 44 (511), 12-27.
- Demircan, E. (2012). *İstihdam ve İşgücü Piyasası Raporu*. Karacadağ Kalkınma Ajansı. Diyarbakır: Karacadağ Kalkınma Ajansı.
- Demirhan, F. E., & Ekonomi, M. (2005). Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler. *İTÜ Dergisi/d Mühendislik* , 4 (5), 55-67.
- Dikmen, N., & Maden, D. (2012). Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (21), 257-288.
- Dingeç, E. (2010). Osmanlı Toplumunda Kadınların Üretime Katkıları . *History Studies* , 2 (1), 9-30.
- Duman, D. (2013). 1929 Dünya Ekonomi Krizi ve Ulusal Ekonomiye Güçlendirme Mücadelesinde Kadınlar. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* , 8 (5), 211-224.
- Ekici, F. Y. (2014). Türk Aile Yapısının Değişim ve Dönüşümü ve Bu Değişim ve Dönüşüme Etki Eden Unsurların Değerlendirilmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies* , 209-224.
- Ercan, F. (1998). *Sosyal Bilimleri Açın Toplumlar ve Ekonomiler*. İstanbul: Sarmal Yayınevi.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K., & Taşkın, L. (2012). Türkiye’de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* , 2 (1), 43-49.
- Erol, S. I. (2015). Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 2 (3), 1-22.
- Eurostat. (2019, Ağustos 6). *Database: Eurostat*. Ağustos 15, 2019 tarihinde appsso.eurostat.ec.europa.eu adresinden alındı
- Eyuboğlu, D. (1999). *Kadın İşgücününün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Farré, L., & Vella, F. (2007, Mayıs). The Intergenerational Transmission of Gender Role Attitudes and its Implications for Female Labor Force Participation. Bonn, Almanya: IZA.
- Gökalp, Z. (1978). *Türkçülüğün Esasları*. (M. Ünlü, & Y. Çotuksöken, Çev.) İstanbul: İnkılap ve Aka Kitapevleri.
- Güloğlu, T. (2005). The Reality of Informal Employment in Turkey. *International Programs, Visiting Fellow Working Papers, Cornell University* , 1-35.

- Hotchkiss, J. L. (2006). Changes in Behavioral and Characteristic Determination of Female Labor Force Participation, 1975–2005. *Federal Reserve Bank Of Atlanta* , 1-20.
- İçin, N. (2012, Haziran). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği. Yalova.
- İçli, T., Akhun, İ., Kavak, Y., & Senemoğlu, N. (1999). *İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2011, Nisan). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. (G. İzmir, & A. Fazlıoğlu, Dü) Ankara: TBMM Basımevi.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş - Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 4 (3), 139-153.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi* , 32 (1), 231-260.
- Karacan, E. (2011). *Çalışma Yaşamında Kadın Kocaeli İlinde Bir Araştırma*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Karakuş, Y. H. (2016). Delik Boru: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. *The Journal of Academic Social Science Studies* (53), 533-556.
- Karataş, A. (2006, Haziran). Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi* . Muğla.
- Kaya, C. (2009). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri. İzmir.
- Kaya, G. (2012). *Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı*. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı.
- Kaya, N. Ç. (2013). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Eğitim*. Haziran 20, 2017 tarihinde Kızların Eğitimi: http://kizlarinegitimi.meb.gov.tr/KEP-I/files/img/toplum_cinsiyet_ve_egitim.pdf adresinden alındı
- Kocacık, F., & Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 6 (1), 195-219.
- Koray, M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi* , 25 (1), 93-122.
- Koray, M., Demirbilek, S., & Demirbilek, T. (1999). *Gıda İşkollarında Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

- Korkmaz, M., Alacahan, N. D., Cesim, D. T., Yücel, A. S., & Aras, G. (2013). Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması. *Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* , 8 (9), 1845-1863.
- Kurnaz, Ş. (1991). *Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839-1923)*. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları.
- Küçükşen, Y. K., & Kaya, Y. Ş. (2016). Yönetici Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 4 (37), 662-674.
- Lordoğlu, K., & Özkaplan, N. (2005). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.
- Makal, A. (2010). Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi. *Çalışma ve Toplum* (2), 13-40.
- Mincer, J. (1962). Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply. U.-N. B. Research içinde, *Aspects of Labor Economics* (s. 63-105). Princeton University Press.
- Muhasebe Türk. (2015). Ocak 17, 2016 tarihinde Muhasebe Türk Türkiye'nin İlk Muhasebe Portalı: <http://muhasebeturk.org/ecopedia/392-i/2957-istihdam-orani-nedir-ne-demek-anlami-tanimi.html> adresinden alındı
- Murat, S. (2007). *Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* , 14 (3), 693-709.
- Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi* , 1 (1), 35-61.
- Ören, K., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Emek ve Toplum* , 1 (1), 34-59.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye'de Kadın ve Eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi* (33), 93-112.
- Özdemir, G. (2009). Türk Kadınının Toplumsal Konumunun Gelişim Süreci. *Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Metinleri* (3), 5-19.
- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş - Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (33), 69-99.
- Özer, M., & Biçerli, K. (2003). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi* , 55-86.
- Özkanlı, Y. Ö., & Korkmaz, D. A. (2000). *Kadın Akademisyenler*. Ankara: A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.

- Özkiraz, A., & Arslanel, M. N. (2011). İkinci Meşrutiyet Döneminde Kadın Olmak. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* , 3 (1), 1-10.
- Öztan, E., & Doğan, S. N. (2015). Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet . *Çalışma ve Toplum* , 191-222.
- Peker, A. E., & Kubar, Y. (2012). Türkiye'de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi* , 14 (2), 173-188.
- Psacharopoulos, G., & Tzannatos, Z. (1989, Temmuz). Female Labor Force Participation: An Internaitonal Perspective. 4 (2) , 187-201. The International Bank for Reconstruction and Development/THE WORLD BANK.
- Sağ, V. (2001). Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 2 (1), 9-23.
- Sanborn, H. (1964). Pay Differences Between Men and Women. *Industrial and Labor Relations Review* (17), 534-550.
- Sayılan, F. (2012). Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim. F. Sayılan içinde, *Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim: Olanaklar ve Sınırlar* (s. 13-76). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Sezen, B. (2008). Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli: Orta ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Çanakkale.
- Sosyal - İş Sendikası. (2010). *8 Mart'ın 100. Yıldönümünde Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu*.
- Soysal, T. (2006). Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler. *Kamu-İş* , 8 (4), 1-48.
- Suğur, S., & Cangöz, İ. (2016, Eylül). Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü. *Amme İdaresi Dergisi* , 49 (3), s. 89-115.
- Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye'de Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. *ViraVerita E-Dergi* (2), 1-22.
- Şevik, Y. S. (2016, Ekim 12-15). MYO'ların Teknik Bilimler Alanlarında Kadın Akademisyen İstihdamının Problematik Bir Yaklaşım İle Değerlendirilmesi. 173-184. Çorum: Hitit Üniversitesi.
- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı; World Bank. (2009). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı:Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi*. Washington: Dünya Bankası.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2014). *Onuncu Kalkınma Planı 2014 - 2018. Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara.

- T.C. Remi Gazete. (2003, Haziran 10). *4857 Sayılı İş Kanunu*. Ekim 8, 2018 tarihinde 25134 Sayılı Resmi Gazete: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> adresinden alındı
- T.C. Resmi Gazete. (1930, Mayıs 6). *1489 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu*. Eylül 17, 2018 tarihinde Resmi Gazete: <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1489.pdf> adresinden alındı
- T.C. Resmi Gazete. (2006, Haziran 16). *5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*. Eylül 17, 2018 tarihinde 26200 Sayılı Resmi Gazete: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616.htm> adresinden alındı
- T.C. Resmi Gazete. (1952, Haziran 20). *Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun*. Ekim 23, 2018 tarihinde 8140 Sayılı Resmi Gazete: <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/8140.pdf> adresinden alındı
- T.C. Resmi Gazete. (2013, Ağustos 16). *Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*. Eylül 21, 2018 tarihinde 28737 Sayılı Resmi Gazete: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm> adresinden alındı
- T.C. Resmi Gazete. (1982, Ekim 20). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*. Ekim 3, 2018 tarihinde 17844 Sayılı Resmi Gazete: <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17844.pdf> adresinden alındı
- T.C. Resmi Gazete. (2018, Mart 6). *Yükseköğretim Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*. Şubat 23, 2019 tarihinde 30352 Sayılı Resmi Gazete: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180306-11.htm> adresinden alındı
- Tahtalıoğlu, H. (2016). Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 89-105.
- Tan, E. M. (1999). *İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Tan, E. M. (1979). *Kadın Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Toksöz, A. G., Dedeoğlu, S., Parmaksız, E. M., & Bahçe, S. K. (2014). *Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi*. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- TUİK. (2011). *Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 2011*. Ocak 17, 2016 tarihinde Türkiye İstatistik Kurumu: http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html adresinden alındı
- TUİK. (2014). *Türkiye İstatistik Kurumu Konularına Göre İstatistikler*. Eylül 28, 2018 tarihinde Türkiye İstatistik Kurumu: www.tuik.gov.tr adresinden alındı

- TÜİK. (2019). *Türkiye İstatistik Kurumu Veritabanı İşgücü İstatistikleri*. Temmuz 27, 2019 tarihinde Türkiye İstatistik Kurumu: <https://biruni.tuik.gov.tr> adresinden alındı
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (2012, Mart 5). Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Mücadelede İşletme Rehberi. Ankara: Matsa Basımevi.
- TÜSİAD. (2000, Aralık). Kadın - Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş:Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset.
- Uşen, Ş., & Delen, M. G. (2011). Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına ilişkin Tercihleri: İstanbul Örneği. *Kamu - İş* , 11 (4), 127-182.
- Ündücü, C. A., & Türk, F. (2012). Kamu Hayatında Türk Kadını. *TÜBAR* (31), 31-53.
- Yaprak, Ş. (2003). Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama. İstanbul.
- Yeşil, Y., & Fidan, F. (2015). Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşam Kalitesinin İncelenmesi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* (24), 238-248.
- Yıldırak, N., Gülçubuk, B., Gün, S., Olhan, E., & Kılıç, M. (2003, Temmuz). Türkiye’de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları. *Tarım - İş* , s. 1-167.
- Yılmaz, A. (2010). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e: Kadın Kimliğinin Biçimlendirilmesi. *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi* , 9 (20-21), 191-212.
- Yılmaz, E., & Özdemir, G. (2012). Türkiye’de Kadın Akademisyen ve Araştırmacıların Karşılaştıkları Sorunlar ve Tarıma Bakış Açılıarı. *Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi* , 9 (2), 50-56.
- Yorgun, S. (2010, Ocak). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21.Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. *Sosyo - Ekonomi* , 167-190.
- Yükseköğretim Kurumu. (2018, Nisan 24). *Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi*. Nisan 24, 2018 tarihinde <https://istatistik.yok.gov.tr> adresinden alındı
- Zeher, D. R. (2011). Gender Discrimination At Work:Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender & Society* , 25 (6), 764-786.
- Zetkin, C., Krupskaya, N., & W.Pieck. (1996). *Kadın Sorunu Üzerine Seçme Yazılar & Clara Zetkin Üzerine*. (İ. Yarkin, Çev.) İstanbul: İnter Yayınları.

EK 1

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu anket çalışması Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat programında yapılmakta olan “Türkiye’deki Üniversitelerde Kadın İşgücü ve Bartın Üniversitesi’ndeki Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezine veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilecek veriler, bilimsel amaca uygun olarak kullanılacak ve tamamen gizli tutulacaktır. Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Dr. Öğrt. Üyesi Ramazan ARSLAN

Bartın Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İlknur ÇAKIR

Bartın Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Lütfen aşağıda bulunan bilgilerden size uygun olanını işaretleyiniz.

1. Görev yaptığınız birim (Fakülte/MYO/SHMYO):

- | | |
|---|---|
| a. Edebiyat Fakültesi () | f. Mühendislik Fakültesi () |
| b. Eğitim Fakültesi () | g. Orman Fakültesi () |
| c. Fen Fakültesi () | h. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu () |
| d. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi () | i. Meslek Yüksekokulu () |
| e. İslami İlimler Fakültesi () | j. Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu () |

2. Akademik unvanınız:

- a. Prof. Dr. ()
b. Doç. Dr. ()
c. Dr. Öğrt. Üyesi ()
d. Araştırma Gör. ()
e. Öğretim Gör. ()

3. Yaş aralığınız:

- a. 23 – 30 ()
b. 31 – 40 ()
c. 41 – 50 ()
d. 51 ve üzeri ()

4. Medeni durumunuz:

- a. Evli ()
b. Bekar ()

5. Kaç çocuğunuz var?
- Yok ()
 - 1 ()
 - 2 ()
 - 3 ve daha fazla ()
6. Kaç yıldır öğretim elemanı olarak çalışıyorsunuz?
- 1 yıldan az ()
 - 1 – 5 yıl ()
 - 6 – 10 yıl ()
 - 11 – 20 yıl ()
 - 21 ve üzeri ()
7. Mezuniyet Durumunuz:
- Lisans ()
 - Yüksek Lisans ()
 - Doktora ()
8. Mesleğinizi değiştirmeyi hiç düşündünüz mü?
- Evet ()
 - Hayır ()
9. Cevabınız “Evet” ise nasıl bir meslek seçerdiniz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)
- Daha yüksek maaşı olan bir meslek tercih ederdim ()
 - Daha az yorulacağım bir meslek tercih ederdim ()
 - Kendime daha fazla zaman ayırabileceğim bir meslek tercih ederdim ()
 - Aileme daha fazla zaman ayırabileceğim bir meslek tercih ederdim ()
 - Diğer (.....)
10. Yurt dışı deneyiminiz (Birden fazla şık işaretlenebilir):
- Yok
 - Tatil yapmak için yurt dışına gittim ()
 - Yüksek lisans/ doktora yapmak için yurt dışına gittim ()
 - Yabancı dilimi geliştirmek için yurt dışına gittim ()
 - Kongre, konferans, sempozyum vs. bildirisi sunmak için yurt dışına gittim ()
 - Diğer (.....)
11. Cevabınız “Yok” ise yurt dışına gitmemenizin en önemli nedeni aşağıdakilerden hangisidir?
- Maddi durumumun uygun olmaması ()
 - Eşimin izin vermemesi ()
 - Ailevi sebepler ()
 - Uygun bir zamanımın olmaması ()
 - İhtiyaç duymamam ()
 - Diğer (.....)

	Lütfen aşağıdaki ifadelerden kendinizi en iyi anlatan seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
12	Mesleğe ilk başladığım zamandaki heyecanım devam etmektedir.					
13	Akademisyenlik bana uygun bir meslektir.					
14	Akademisyenliği kadınlara tavsiye ederim.					
15	Hayatımdaki önceliğim akademik kariyerimdir.					
16	Hayatımdaki önceliğim ailemdir.					
17	Kadın akademisyenlerin akademik başarısında eşinin desteği gereklidir.					
18	Eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesi daha hızlı olmaktadır.					
19	Kadının akademisyen olması, eşinin evdeki sorumluluğunu arttırmaktadır.					
20	Çocuk sahibi olmak, kadın akademisyenlerin ilerlemesini olumsuz yönde etkilemektedir.					
21	Kadın akademisyenler ev temizliği ve çocuk bakımı gibi işlerde dışarıdan yardım almaktadır.					
22	Evlilik akademik kariyeri engellemektedir.					
23	Akademik kariyer evliliği engellemektedir.					
24	Kadın akademisyenlerin ders saatleri, evdeki işyükü de dikkate alınarak düzenlenmelidir.					
25	Kendime yeterince zaman ayırabiliyorum.					
26	Aileme yeterince zaman ayırabiliyorum.					
27	Akademik göreve başvururken kadın olmak bir dezavantajdır.					
28	Kadın akademisyenler, cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kariyer sorunu yaşamaktadır.					
29	Erkekler kadınlardan daha hızlı akademik ilerleme imkanına sahiptirler.					
30	Kadın akademisyenler akademik açıdan kendilerini ispatlamak için erkek akademisyenlerden daha fazla çalışmaktadır.					
31	Akademik hayatta kadınların akademisyen olmasına ilişkin olumsuz görüşler bulunmaktadır.					
32	Üniversitelerde sözleşme esaslı çalışma gelecek kaygısı yaşatmaktadır.					
33	Çalışmalarına fayda sağlayacağı için bilimsel yayınları takip ediyorum.					
34	Ders saatlerinin fazla olması bilimsel çalışmalara yeterli zaman ayırmamı engellemektedir.					
35	Yoğun çalışmamdan dolayı tamamlayamadığım akademik çalışmalarımı iş saati dışında evde tamamlıyorum.					
36	Alanımda ilerleme imkanım olduğundan bilimsel çalışmalara çok önem veriyorum.					
37	Akademik çalışmalarım için istediğim kaynağa üniversite sayesinde kolaylıkla ulaşabiliyorum.					

38	İş hayatı kadınların kendine olan güvenini artırır.					
39	Ek ders ücreti uygulaması yerine maaşların iyileştirilmesi gerekir.					

40. Kadın akademisyenlerin sayısını arttırmak için neler yapılabilir? (Varsa başka düşüncelerinizi lütfen belirtiniz)

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Anketimiz sona erdi.
Katılım ve katkınız için teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: İlknur ÇAKIR

Doğum yeri-yılı: Çorum/ 1991

E-Posta: ilknurcakir.1026@gmail.com

EĞİTİM DURUMU

Lisans: (2013) Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü, Bartın.

Lise: (2009) Gölbaşı Dr. Şerafettin Tombuloğlu Lisesi, Ankara.

Ortaokul: (2005) Gölbaşı İnönü İlköğretim Okulu, Ankara.

İlkokul: (2002) Gölbaşı İnönü İlköğretim Okulu, Ankara.