

T.C.
KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI

**SEKTÖRLER ARASI KADIN İSTİHDAMI VE
CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA:
KİLİS İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şehadet BULUT

Danışman: Doç. Dr. Taner AKÇACI

KİLİS
TEMMUZ 2017

ÖZET

SEKTÖRLER ARASI KADIN İSTİHDAMI VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: KİLİS İLİ ÖRNEĞİ

BULUT Şehadet

Yüksek Lisans Tezi, İktisat Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Taner AKÇACI

Temmuz 2017, 141 sayfa

Kadın istihdamı, ülkelerin gelişmişlik düzeyi göstergelerinden birisi olarak oldukça önemli bir yere sahiptir. Özellikle Sanayi Devriminden sonra, hemen her sektörde istihdam edilen kadınların, çalışma hayatında karşılaştıkları problemlerin tespit edilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılarak çözüm önerilerinin sunulması oldukça önemlidir.

Çalışmanın amacı, kadın istihdamında karşılaşılan sorunların sektörler arası farklılık yaratıp yaratmadığını test etmektir. Bu amaçla yaptığımız çalışmanın uygulama kapsamına Kilis ilinde kadınların daha fazla istihdam edildiği sektörler dahil edilmiştir. Eğitim, sağlık, gıda, tekstil, ticaret ve finans sektörü olmak üzere belirlenen altı sektörde çalışan kadınlara yönelik olarak, bir tanesi açık uçlu soru olmak üzere, toplam 52 sorudan oluşan anket uygulanmış ve 635 kişiden elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 18 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda; karşılaşılan sorunlar, algılanan cinsiyet önyargısı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı konusunda sektörel farklılıkların olduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Kadın İstihdamı, Cinsiyet Ayrımcılığı, Sektörel Analiz

ABSTRACT**A STUDY OF WOMEN EMPLOYMENT AND GENDER
DISCRIMINATION AMONG SECTORS: THE CASE OF KILIS PROVINCE**

BULUT Şehadet

Master's Thesis, Department of Economics
Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Taner AKÇACI
July 2017, 141 pages

Women's employment has a very important place as one of the indicators of the level of development of the countries. Especially after the Industrial Revolution, as women are employed in almost every sector, it has become very important to identify the problems encountered by women in the working life and to present the solution proposals by making necessary arrangements.

The purpose of this study is to test whether the problems encountered in women's employment are different among sectors. In this respect, the scope of our work includes the sectors in which more women are employed in the province of Kilis. A questionnaire consisting of 52 items, one of which was an open-ended question, was administered to women in six selected sectors, namely education, health, food, textile, trade and finance sectors, and as a result, data from 635 people were collected and were analyzed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 18 packet program. At the end of the study; it was found that there are sectoral differences in the problems encountered, perceived gender biases and perceived gender discrimination.

Key words: Women's Employment, Gender Discrimination, Sectoral Analysis

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xiii
ÖNSÖZ.....	xiv
KISALTMALAR	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

1.1.İSTİHDAM.....	4
1.2.İŞSİZLİK.....	6
1.3.İŞSİZLİK TÜRLERİ.....	8
1.3.1.İrادی (gönüllü işsizlik) ve Gayri İrادی (gönülsüz) İşsizlik	8
1.3.2.Açık İşsizlik ve Gizli İşsizlik.....	9
1.3.3.Friksiyonel İşsizlik.....	10
1.3.4.Yapısal İşsizlik.....	10
1.3.5.Konjonktürel İşsizlik	11
1.3.6.Teknolojik İşsizlik	12
1.3.7.Mevsimsel İşsizlik	12
1.3.8.Reel Ücret İşsizliği	12
1.3.9.Doğal İşsizlik Oranı.....	13

1.4.İŞGÜCÜ	13
1.5.İŞSİZLİK ORANI	14

İKİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM VE KADIN

2.1.TARİHSEL SÜREÇTE KADIN İSTİHDAMI	17
2.1.1.İlkel Toplamlar ve Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İstihdamı	17
2.1.2.Sanayi Devriminden II. Dünya Savaşına Kadar Olan Süreçte Kadın İstihdamı	18
2.1.3.II. Dünya Savaşından Küreselleşme Sürecine Kadar Kadın İstihdamı	19
2.1.4.Küreselleşme Sonrası Kadın İstihdamı.....	20
2.2.TÜRKİYE’ DE KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	21
2.2.1.Eğitim Düzeyi, Bilgi ve Beceri Eksikliği	22
2.2.2.Kayıt Dışı İstihdam.....	23
2.2.3.Düşük Ücretler.....	23
2.2.4.Medeni Durum.....	24
2.2.5.Eşin Eğitim Düzeyi.....	24
2.2.6.Çocuk ve Yaşlı Bakım Hizmetlerinin Yetersizliği	25
2.2.7.Geleneksel Toplumsal Bakış	25
2.2.8.Göç ve Kentleşme.....	26
2.2.9.Yasal Düzenlemeler.....	27
2.2.10.Cinsiyet Ayrımcılığı	28
2.3.TÜRKİYE’DE SEKTÖRLER ARASI KADIN İSTİHDAMININ GÖRÜNÜMÜ	28

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSTİHDAM VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI

3.1.TOPLUMSAL CİNSİYET	32
3.1.1.Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	33
3.1.2.Toplumsal Cinsiyet Adaleti	33

3.1.3.Toplumsal Cinsiyet Roller ve Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	34
3.2.ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞI.....	36
3.2.1.Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı.....	39
3.2.2.Algılanan Cinsiyet Önyargısı	39
3.3.TÜRKİYE’DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI	41

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KİLİS İLİNDE SEKTÖRLER ARASI KADIN İSTİHDAMI VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

4.1.KİLİS İLİ’NİN COĞRAFİ, DEMOGRAFİK VE EKONOMİK ÖZELLİKLERİ	45
4.2.ARAŞTIRMANIN KONUSU VE LİTERATÜR ÖZETİ.....	46
4.2.1.Araştırmanın Konusu.....	46
4.2.2. Literatür Özeti.....	46
4.4.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	53
4.5.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLARI	53
4.6.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	54
4.7.ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ	56
4.8.ARAŞTIRMANIN BULGULARI	58
4.8.1.Demografik Bulgular	58
4.8.2.Genel Katılım Düzeyi Bulguları	77
4.8.3.Açık Uçlu Sorunun Analizi	90
4.8.3.1.Kadının Kendisini Geliştirmesiyle İlgili Görüşler	90
4.8.3.2.Kadının Çalışma Hayatı İle İlgili Görüşler	90
4.8.3.3.Kadının Ev ve Yakın Çevresi İle İlgili görüşler.....	91
4.8.3.4.Kadına Olan Bakış Açısı İle İlgili Görüşler	91
4.8.4.Sektörlere Göre Hipotezlerin Ki_ Kare (x^2) Çapraz Test Analiz Sonuçları	91

4.8.4.1.Çalışılan Sektöre Göre Demografik Bilgilerin Ki_ Kare (x ²) Çapraz Test Analiz Sonuçları.....	92
4.8.4.2.Çalışılan Sektöre Göre Çalışma Yaşamı Hakkındaki Görüşlerin Ki_ Kare (x ²) Çapraz Test Analiz Sonuçları.....	102
4.8.4.3.Çalışılan Sektöre Göre Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ki_ Kare (x ²) Çapraz Test Analiz Sonuçları.....	115
4.8.4.4.Çalışılan Sektöre Göre Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ki_ Kare (x ²) Test Çapraz Analiz Sonuçları.....	119

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.SONUÇ	123
5.2.ÖNERİLER	128
KAYNAKLAR	130
EK. Anket Formu Örneği.....	139
ÖZGEÇMİŞ/VITAE.....	141

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo	Tablo Başlığı	Sayfa
Tablo 1.	Türkiye Geneli İstihdam, İşgücü ve İşsizlik Oranları (2005-2016).....	14
Tablo 2.	Sektörler İtibariyle Kadın İstihdam Oranı (2000-2016).....	30
Tablo 3.	Katılımcıların Yaş Durumu Dağılımı	59
Tablo 4.	Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı.....	60
Tablo 5.	Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı	61
Tablo 6.	Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Göre Dağılımı	62
Tablo 7.	Katılımcıların Statü Durumlarının Dağılımı	63
Tablo 8.	Katılımcıların Sağlık Güvencesi Dağılımı	64
Tablo 9.	Katılımcıların İşindeki Pozisyonlarının Dağılımı	65
Tablo 10.	Katılımcıların Toplam Çalıştıkları Yıl Dağılımı.....	66
Tablo 11.	Katılımcıların Çalışma Şekillerin Dağılımı	67
Tablo 12.	Katılımcıların Çalıştıkları İşe Giriş Şekillerinin Dağılımı	68
Tablo 13.	Katılımcıların Aldıkları Aylık Net Ücretlerinin Dağılımı	69
Tablo 14.	Katılımcıların Evlenme Yaşlarının Dağılımı	70
Tablo 15.	Katılımcıların Çocuk Sayılarının Dağılımı	71
Tablo 16.	Katılımcıların Çocuklarına Kimin Baktığının Dağılımı	72
Tablo 17.	Katılımcıların Eşlerinin Eğitim Durumu Dağılımı	73
Tablo 18.	Katılımcıların Eşlerinin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı.....	74
Tablo 19.	Katılımcıların Eşlerinin Hangi Statüde Çalıştığının Dağılımı	75
Tablo 20.	Katılımcıların Eşlerinin Sağlık Güvencesi Dağılımı.....	76
Tablo 21.	Katılımcıların Eşlerinin Aldıkları Aylık Net Ücretlerinin Dağılımı	77
Tablo 22.	Katılımcıların “Çalışan Kadının Özgüveni ve Toplumdaki Statüsü Daha Yüksek Algılanmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeyleri.....	78
Tablo 23.	Katılımcıların “Annelik ve Süt İzinlerindeki Artış Kadının Çalışma Hayatını Kolaylaştırmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeyleri.....	78

Tablo 24. Katılımcıların “Ücretsiz İzin ve Esnek Mesai Sürelerinin Arttırılması İşten Ayrılmaların Önünü Kesmektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri.....	78
Tablo 25. Katılımcıların “Kreşlerin Kurum Bünyesinde Açılması Kadının Çalışmasını Kolaylaştırmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeyleri.....	79
Tablo 26. Katılımcıların “Çocuk Sahibi Olmak Kadınların Kariyer Yapmasına Engel Olmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeyleri	79
Tablo 27. Katılımcıların “Evli Olmak Kadınların Kariyer Yapmasına Engel Olmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeyleri	79
Tablo 28. Katılımcıların “Çalışma Hayatı Dışında Yüklenilen Sorumluluklar Kadının İşgücü Verimini Düşürmektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri	80
Tablo 29. Katılımcıların “Fazla Mesai, Gece ve Hafta Sonu Çalışma Aile İçi Çatışmaya Neden Olmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeyleri.....	80
Tablo 30. Katılımcıların “Çalışan Kadın Ailesi İle Yeteri Kadar İlgilenememektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri	80
Tablo 31. Katılımcıların “Çalışan Kadın Ev İşleriyle Yeteri Kadar İlgilenememektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri	81
Tablo 32. Katılımcıların “Kadınlar Kriz Anında Soğukkanlı Davranış Gösterememeleri İşgücünü Etkilemektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri	81
Tablo 33. Katılımcıların “Kadınlar Arasında Birbirini Çekememe ve Dedikodu Yapmaları İşgücünü Etkilemektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri	82
Tablo 34. Katılımcıların” Kadınların Kırılgan Olmaları İşgücünü Etkilemektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri	82
Tablo 35. Katılımcıların “ Mücadele Gerektiren İşlerde Kadınlar Çabuk Pes Etmektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri.....	82
Tablo 36. Katılımcıların “Toplumun Çalışan Kadına Karşı Olan Olumsuz Bakış Açısı İstihdamı Etkilemektedir Görüşüne Katılım Düzeyleri.....	83
Tablo 37. Katılımcıların “Part-time (yarı zamanlı) İş İmkanlarının Az Olması Kadın İstihdamını Etkilemektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri.....	83
Tablo 38. Katılımcıların “Eğitim, Kadınların Başarılı Olmaları İçin Önemli Bir Faktördür “Görüşüne Katılım Düzeyleri.....	84
Tablo 39. Katılımcıların “Fiziki Olarak Güzel Görünmek Kadınların Başarılı Olması İçin Önemlidir “Görüşüne Katılım Düzeyleri.....	84

Tablo 40. Katılımcıların” Güzel Konuşma Kadınların Başarılı Olması İçin Önemlidir “Görüşüne Katılım Düzeyleri.....	84
Tablo 41. Katılımcıların” Kadının Çalışma Hayatında Başarılı Olması Diğer Aile Bireylerinin Desteğine Bağlıdır” Görüşüne Katılım Düzeyleri	85
Tablo 42. Katılımcıların” Kadınların Başarılı Olması Erkek Gibi Davranmalarına Bağlıdır” Görüşüne Katılım Düzeyleri	85
Tablo 43. Katılımcıların “Kadınların Yaptıkları İş Sevmeleri Başarı İçin Önemlidir” Görüşüne Katılım Düzeyleri	85
Tablo 44. Katılımcıların “Hırslı, Çalışkan ve Kararlı Olmak Başarı İçin Gereklidir” Görüşüne Katılım Düzeyleri	86
Tablo 45. Katılımcıların ”Kadınların Yasal Hakları Konusunda Bilgi Sahibi Olmaları Başarılı Olmalarında Etkilidir “Görüşüne Katılım Düzeyleri..	86
Tablo 46. Katılımcıların “ Çalışmakta Olduğum Mesleği/İşi İleride Çocuklarımla Da Tercih Etmesini İsterim” Görüşüne Katılım Düzeyleri.....	86
Tablo 47. Katılımcıların “ İşyerinde Erkekler, Kadınlardan Daha Çabuk Yükselirler” Görüşüne Katılım Düzeyleri	87
Tablo 48. Katılımcıların” İşyerlerinde İşe Alımda Erkekler Tercih Ediliyor” Görüşüne Katılım Düzeyleri	87
Tablo 49. Katılımcıların “İşletmede Ortaklık Durumunda Erkekler, Kadınlara Göre Daha Avantajlıdır “Görüşüne Katılım Düzeyleri.....	87
Tablo 50. Katılımcıların “ İşyerinde Maaş Artışında Erkeklerle Kadınlardan Daha Cömert Davranılması Söz Konusudur” Görüşüne Katılım Düzeyleri	88
Tablo 51. Katılımcıların “İş Yerinde Performans Değerlendirmesi Söz Konusu Olduğunda Erkekler Kadınlardan Daha Avantajlıdır” Görüşüne Katılım Düzeyleri	88
Tablo 52. Katılımcıların “İşyerinde, Bazı Zamanlarda Cinsiyetimden Dolayı Sınırlamalarla Karşılaştığımı Düşünüyorum” Görüşüne Katılım Düzeyleri	89
Tablo 53. Katılımcıların “Kariyerimde Cinsiyetimin Olumsuz Etkisi Vardır” Görüşüne Katılım Düzeyleri	89
Tablo 54. Katılımcıların “İşyerimde Pek Çok Kişinin Cinsiyetimle İlgili Kalıplaşmış Düşünceleri Vardır ve Bana Da Bu Düşüncelerini Davranışlarıyla Yansıtıyorlar” Görüşüne Katılım Düzeyleri	89

Tablo 55. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Yaş Durumları Arasında Ki_ Kare (x^2) Çapraz Test.....	92
Tablo 56. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Eğitim Durumları Arasında Ki_ Kare (x^2) Çapraz Test.....	93
Tablo 57. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Medeni Durumları Arasında Ki_ Kare (x^2) Çapraz Test.....	94
Tablo 58. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Hangi Statüde Çalıştıkları Arasında Ki_ Kare (x^2) Çapraz Test.....	95
Tablo 59. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Sağlık Güvenceleri Arasında Ki_ Kare (x^2) Çapraz Test.....	96
Tablo 60. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle İşyerindeki Pozisyonları Arasında Ki_ Kare (x^2) Çapraz Test.....	97
Tablo 61. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Toplam Çalışılan Yıl Sayıları Arasında Ki_ Kare (x^2) Çapraz Test.....	98
Tablo 62. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Çalışma Şekilleri Arasında Ki_ Kare (x^2) Çapraz Test.....	99
Tablo 63. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle İşe Giriş Şekilleri Arasında Ki_ Kare (x^2) Çapraz Test.....	100
Tablo 64. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Aldıkları Aylık Net Ücret Arasında Ki_ Kare (x^2) Çapraz Test.....	101
Tablo 65. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Çalışan Kadının Özgüveni ve Toplumdaki Statüsü Daha Yüksek Algılanmaktadır” Görüşü Arasında Ki_ Kare (x^2).....	102
Tablo 66. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Annelik ve Süt İzinlerindeki Artış Kadının Çalışma Hayatını Kolaylaştırmaktadır” Görüşü Arasında Ki_ Kare (x^2) Çapraz Test.....	103
Tablo 67. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Ücretsiz İzin ve Esnek Mesai Sürelerinin Arttırılması İşten Ayrılmaların Önünü Kesmektedir” Görüşü Arasında Ki_ Kare (x^2) Çapraz Test	104
Tablo 68. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Kreşlerin Kurum Bünyesinde Açılması Kadının Çalışmasını Kolaylaştırmaktadır” Görüşü Arasında Ki_ Kare (x^2) Çapraz Test.....	105

- Tablo 69.** Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Çocuk Sahibi Olmak Kadınların Kariyer Yapmasına Engel Olmaktadır” Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test..... 106
- Tablo 70.** Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Evli Olmak Kadınların Kariyer Yapmasına Engel Olmaktadır “Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test..... 107
- Tablo 71.** Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Çalışma Hayatı Dışında Yüklenilen Sorumluluklar Kadının İşgücü Verimini Düşürmektedir” Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test..... 108
- Tablo 72.** Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Çalışan Kadın Ailesi ile Yeteri Kadar İlgilenememektedir” Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test..... 109
- Tablo 73.** Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Çalışan Kadın Ev İşleriyle Yeteri Kadar İlgilenememektedir” Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test 110
- Tablo 74.** Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Fiziki Olarak Güzel Görünmek Kadınların Başarılı Olması İçin Önemlidir” Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test..... 111
- Tablo 75.** Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Kadınların Yasal Hakları Konusunda Bilgi Sahibi Olmaları Başarılı Olmalarında Etkilidir” Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test..... 112
- Tablo 76.** Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Çalışmakta Olduğum Mesleği/İşi İleride Çocuklarımla Da Tercih Etmesini İsterim” Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test..... 113
- Tablo 77.** Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İşyerinde Erkekler, Kadınlardan Daha Çabuk Yükselirler” Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test 115
- Tablo 78.** Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İşyerlerinde İşe Alımlarda Erkekler Tercih Ediliyor” Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test 116
- Tablo 79.** Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İşletmede Ortaklık Durumunda Erkekler, Kadınlara Göre Daha Avantajlıdır” Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test..... 117
- Tablo 80.** Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İşyerinde Maaş Artışında Erkeklerle Kadınlardan Daha Cömert Davranılması Söz Konusudur” Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test 118

Tablo 81. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İş Yerinde Performans Değerlendirmesi Söz Konusu Olduğunda Erkekler Kadınlardan Daha Avantajlıdır” Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test.....	119
Tablo 82. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İşyerinde, Bazı Zamanlarda Cinsiyetinden Dolayı Sınırlamalarla Karşılaştığımı Düşünüyorum” Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test.....	120
Tablo 83. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Kariyerimde Cinsiyetimin Olumsuz Etkisi Vardır” Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test.....	121
Tablo 84. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İşyerimde Pek Çok Kişinin Cinsiyetle İlgili Kalıplaşmış Düşünceleri Vardır ve Bana Da Bu Düşüncelerini Davranışlarıyla Yansıtıyorlar” Görüşü Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test.....	122

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik	Grafik Başlığı	Sayfa
Grafik 1.	Katılımcıların Yaş Durumu	59
Grafik 2.	Katılımcıların Eğitim Durumu.....	60
Grafik 3.	Katılımcıların Medeni Durumu	61
Grafik 4.	Katılımcıların Çalıştıkları Sektör.....	62
Grafik 5.	Katılımcıların Statü Durumu	63
Grafik 6.	Katılımcıların Sağlık Güvencesi.....	64
Grafik 7.	Katılımcıların İşindeki Pozisyonları	65
Grafik 8.	Katılımcıların Toplam Çalıştıkları Yıl	66
Grafik 9.	Katılımcıların Çalışma Şekilleri	67
Grafik 10.	Katılımcıların Çalıştıkları İşe Giriş Şekilleri.....	68
Grafik 11.	Katılımcıların Aylık Net Ücretleri.....	69
Grafik 12.	Katılımcıların Evlenme Yaşı	70
Grafik 13.	Katılımcıların Çocuk Sayısı	71
Grafik 14.	Katılımcıların Çocuklarına Kimin Baktığı	72
Grafik 15.	Katılımcıların Eşlerinin Eğitim Durumu	73
Grafik 16.	Katılımcıların Eşlerinin Çalıştığı Sektör	74
Grafik 17.	Katılımcıların Eşlerinin Hangi Statüde Çalıştığı.....	75
Grafik 18.	Katılımcıların Eşlerinin Sağlık Güvencesi	76
Grafik 19.	Katılımcıların Eşlerinin Aylık Net Ücretleri	77

ÖNSÖZ

Az gelişmiş ya da gelişmekte olsun, ekonomide istihdam yaratma ve beraberinde işsizliğin önlenmesi, bütün ülkeleri yakından ilgilendirmektedir. İstihdamı etkileyecek ve sekteye uğratacak nedenleri ortadan kaldırmak, işsizliği önlemek için gerekli her türlü tedbiri almak ve bu konuda politikalar üretmek, ülkelerin başlıca hedefleri içerisinde yer almaktadır. İstihdam bu kadar önemli iken nüfusun yarısını oluşturan kadınların istihdamı, üretime dahil edilmeleri ve bu süreçte ortaya çıkabilecek sorunların giderilmesi de son derece önem arz etmektedir.

Çalışmada, Kilis ilinde kadınların yoğun olarak istihdam edildiği eğitim, sağlık, finans, gıda, ticaret ve tekstil sektörlerini kapsayan bir alan araştırması yapılarak, istihdamda karşılaşılan sorunlara, kadınların daha etkili ve verimli istihdamı için alınacak tedbirlere ve önerilere yer verilmiştir. Bu amaçla hazırlanan anket 635 denek üzerinde uygulanmıştır.

Bu tez çalışmasının meydana gelmesinde lisans eğitimimden bu yana bana güvenen, bilgisi ve deneyimiyle bana yol gösteren, sonrasında Yüksek Lisans tezimin gerek konu seçimi, gerekse çalışmaların yürütülmesi ve değerlendirilmesi aşamalarının her safhasında ilgisini ve yardımını esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Taner AKÇACI'ya özel teşekkür ve şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca, tezimi hazırlarken her konuda bilgi ve deneyimine başvurduğum ve varlığı ile bana manevi güç veren Doç. Dr. Sadettin PAKSOY'a, SPSS Programında ve veri analizlerinde yardımcı olan Yrd. Doç Dr. Mehmet ÖZÇALICI'ya, tezin bilgisayar ortamında düzenlenmesi konusunda yardımını esirgemeyen Bilgi İşlem Daire Başkanı Ali Ziya YAPICIOĞLU'na ve başta sağlık sektöründe çalışan mesai arkadaşlarım olmak üzere, anket çalışmasına katılan ve emeği geçen herkese çok teşekkür ediyorum. Son olarak, onlara ayıracağım zamandan kısarak tezimi hazırlamamda bana her zaman destek olan eşim Ahmet BULUT, oğlum Abdullah BULUT ve kızım Ceren BULUT'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Şehadet BULUT

KISALTMALAR

AB	:Avrupa Birliği
AGİK	:Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı
CEDAW	:Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ÇSGB	:T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GSYH	:Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ICLS	:Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansları
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
KADEM	:Kadın ve Demokrasi Derneđi
KSGM	:Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
OECD	:Ekonomik Kalkınma İşbirliği Örgütü
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	:Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TODAİE	:Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRKONFED	:Türkiye Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu

GİRİŞ

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin ölçülmesinde temel alınan faktörlerin başında ekonomide istihdam yaratılması gelmektedir. Ülkede işsizliğin azaltılabilmesi, etkin ve sürdürülebilir bir istihdamın sağlanabilmesi için özellikle kadın işgücünün ekonomiye dahil edilmesi gerekmektedir. Kadınların istihdam edilebilmeleri için de öncelikli olarak kadın emeğinin etkin ve verimli kullanılmasının önündeki engellerin tespit edilerek, var olan sorunların giderilmesi önem arz etmektedir.

Türkiye’ de, nüfusun yarısını oluşturan kadınların istihdamının önemi her geçen gün daha iyi anlaşılmakta, oluşturulan politikalar, çıkarılan yasalar ve alınan önlemlerle kadınların daha aktif çalışmaları için zemin hazırlanmaya çalışılmaktadır.

Tüm bu çabalara rağmen, kadınların çalışma hayatı dışında yüklendikleri sorumlulukların varlığı ve ataerkil aile yapısının hala devam ettiği ülkemizde, cinsiyete dayalı ayrımcılığın da eklenmesiyle çalışan kadın olmak, ağır bir yükün omuzlarda taşınmasıyla aynı anlama gelmektedir. Çalışan kadın, iş yaşamındaki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, aynı zamanda anne olarak çocuklarına, eş olarak kocasına, evin hanımı olarak evine karşı sorumluluklarını yerine getirmek durumunda kalmaktadır. Bu da, çalışan kadın için aynı anda birçok işi idare etmesi anlamına gelmektedir. Durum böyle olduğunda, çalışan kadının istihdamı ile birlikte karşılaşacağı zorluklar ve sorunlara karşı çözüm önerileri sunmak, öncelikle devlet politikası olmalı, sonrasında ise toplum ve toplumun yapı taşı aile içinde, kadın istihdamından faydalanırken diğer sorumluluk alanlarında kadının hayatını kolaylaştırıcı tedbirlerin alınması kaçınılmaz olmaktadır.

Yapılan tez çalışmasının konusu; farklı sektörlerde çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlardır.

Tezin amacı; kadın istihdamında karşılaşılan sorunların sektörler arası farklılık yaratıp yaratmadığını test etmektir.

Kilis ilinde kadınların daha fazla istihdam edildiği eğitim, gıda, ticaret, sağlık, finans ve tekstil sektörleri olarak belirlenen altı sektörde, kadınların karşılaştıkları sorunların neler olduğu, cinsiyet ayrımcılığının olup olmadığı, çalışılan sektöre göre bu sorunların farklılık gösterip göstermediği ve alınabilecek tedbirlerin ya da çözüm önerilerinin neler olduğu araştırılmaktadır.

Tezin önemi; tez konusunun belirlenmesi ve belirlendikten sonra tezin hazırlanmasıyla ilgili literatür taraması esnasında, konuyla ilgili pek çok araştırmanın yapıldığı tespit edilmiştir. Tarımda, tekstilde, eğitimde ve sağlıkta çalışan kadınların karşılaştığı sorunları ele alan çalışmaların yanı sıra, yönetici olarak çalışan kadınların sorunlarını ele alan çalışmaların da olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmanın diğer çalışmalardan farkı ise, kadın çalışanların sorunlarının ve cinsiyet ayrımcılığının belirlenen altı sektöre göre (eğitim, gıda, ticaret, sağlık, finans ve tekstil) farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilerek, tespit edilmesidir.

Araştırmanın kapsamı değerlendirildiğinde; yapılan çalışmada Kilis ilinde kadınların daha fazla istihdam edildiği sektörler ele alınarak, sektörler arası karşılaştırma yapılmıştır. Kilis ilinin coğrafi özellikleri tarım kesiminde çalışan kadınların yaz döneminde daha fazla istihdam edilmesine neden olduğu ve yapılan çalışma kış döneminde olduğu için, aktif olarak tarım kesiminde çalışan kadınlar araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

Alan ve anket çalışmasında karşılaşılan sınırlarının başında; araştırma kapsamında yer alan özellikle gıda, ticaret ve tekstil sektörlerinde Suriye uyruklu kadın çalışan sayısının oldukça fazla olması nedeniyle bu kişilere anket yapılamamasıdır. Ayrıca özellikle ticaret ve gıda sektöründe çalışan kadın personelin çok sık değişmesi nedeniyle anketlerin geri dönüşümünde problem yaşanmıştır.

Araştırmanın hipotezleri olarak; 30 adet hipotez belirlenmiş ve bu hipotezler anket sorularına verilen cevaplardan elde edilen bulgularla sektörler arasında karşılaştırma yapılarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın veri toplama tekniği olarak; sözel ve sayısal bölümler için resmi yayınlar, bilimsel ve süreli yayınlar taranmış olup, veriler, bilgi ve belgeler bilimsel araştırma yöntemlerine uygun olarak yalınlaştırarak derlenmiştir.

Araştırma için yapılan literatür taramasının ardından anket soruları hazırlanmıştır. Anket soruları hazırlanırken konu ile ilgili daha önce yapılmış olan benzer çalışma ve araştırmalardan kullanılan soru listelerinden de faydalanılmıştır.

Araştırmanın örnekleme için; Sosyal Sigortalar Kurumu 2015 yılının verileri esas alınmıştır. Bu verilere göre Kilis'te tarım dışı diğer bütün sektörlerde çalışan kadın sayısı 5639 kişidir. %99 güven seviyesinde, %5 kabul edilebilir hata payı ile hesaplanan formüle göre önerilen örneklem büyüklüğü 594 adet olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında yer alan altı sektörden toplanan geçerli anket sayısı ise 635'tir. Yani ulaşılan kişi sayısı, olması gerekenin üzerinde olup, örneklem sayısı yeterli bulunmaktadır. Bu kişilere 52 sorudan oluşan anket uygulanmıştır.

Çalışma, giriş kısmının ardından beş ana bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde; istihdam ve işsizlik başlığı altında istihdam, işsizlik, işsizlik türleri, işgücü ve işsizlik oranı kavramları ele alınarak açıklanmaktadır.

İkinci bölümde; istihdam ve kadın başlığı altında, tarihsel süreçte kadın istihdamı, Türkiye'de kadın istihdamını etkileyen faktörler ve Türkiye'de sektörler arası kadın istihdamının görünümü konuları yer almaktadır.

Üçüncü bölüm ise; istihdam ve cinsiyet ayrımcılığı başlığı altında toplumsal cinsiyet, çalışma yaşamında kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları yer almaktadır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde; Kilis ile ilgili verilen genel bilgilerden sonra, yapılan çalışmanın konusu, literatür özeti, amacı, önemi, kısıt ve sınırları, araştırmanın hipotezleri, veri toplama tekniğine yer verilmiştir. Dördüncü bölümün en sonunda, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 18' e veri olarak girilen anket bulgularının ve oluşturulan hipotezlerin analiz kısmı yer almaktadır. Araştırmanın bulguları olarak adlandırılan bu bölüm; demografik bulgular, genel katılım düzeyi bulguları, açık uçlu soru analizi ve sektörlere göre hipotezlerin Ki_Kare (x^2) Çapraz Test analiz sonuçları şeklinde bölümlere ayrılmaktadır.

Çalışmanın beşinci bölümü olan en son bölümde ise; araştırmadan elde edilen bulguların toplu olarak değerlendirildiği sonuç kısmı ve bu sonuçlar doğrultusunda oluşturulan öneriler kısmı yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

Kadınların istihdam edilmesinin önündeki engellerin belirlenmesi, sektörler arası farkın olup olmadığı, kadın çalışanlar tarafından algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve algılanan cinsiyet önyargısının inceleneceği çalışmada öncelikle bazı temel kavramların tanımlarının yapılması gerekmektedir.

Bu kavramlar, istihdam, işsizlik, işgücü ve işsizlik oranı şeklinde sınıflandırılmıştır.

1.1.İSTİHDAM

Resmi tanımlamaya göre istihdam, kişinin bizzat gelir getirici çalışma faaliyeti içinde olması veya çalıştığı işletmenin gelir getirici faaliyet içinde bulunmasıdır. Gelir getirici çalışma biçimleri ise; ücretli veya yevmiyeli, kendi hesabına, işveren olarak çalışıp çalışması karşılığında kazan elde edenler şeklinde tanımlanmaktadır (KSGM, 2014: 26).

İstihdam ile ilgili yapılan tanımlamaların başında geniş anlamda istihdam ve dar anlamda istihdam kavramları gelmektedir.

Geniş anlamda istihdam, bir ekonomideki tüm üretim faktörlerinin çalıştırılması olarak ifade edilmekte iken; dar anlamda istihdam, çalışma çağında (15-65 yaş arası) bulunan işgücünün çalıştırılması anlamına gelmektedir. Aksi belirtilmedikçe istihdam kavramı daha çok dar anlamda kullanılan istihdam kavramını ifade etmektedir (Apaydın, 2015: 5).

İstihdam ile ilgili tanımlar ele alınırken, üzerinde durulması gereken kavramlardan birisi de, tam istihdam kavramıdır. Tam istihdam, üretim faktörlerinin tümünün üretime koşulmuş olması durumudur. Klasik okulda ekonominin tam istihdamda olduğu varsayılır (Bilgili, 2015: 129-130). Yani bir ekonomide üretim faktörlerinin tümü (emek, sermaye, toprak vb.) çalışıyor ve üretime katılıyorsa, bu

ekonominin tam istihdam durumunda olduğu ya da başka bir ifadeyle tam istihdama ulaşıldığı söylenebilir (Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013: 10).

Tam istihdam, işgücü piyasasında işsizliğin olmadığı bir durumdur; aynı zamanda, tüm bireylerin iş bularak kendi yeteneklerine, becerilerine ve niteliklerine uygun bir işte çalışmasını, verimliliğin yüksek olduğu bir sürecin yaşanmasını ifade eder (Kumaş ve Çağlar, 2011: 251).

1964 yılında yapılan, Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansları (ICLS)'nda, İstihdam Politikası Sözleşmesi ile çalışan kişilerin tam istihdam düzeyine ulaşamaması durumu eksik istihdam olarak nitelendirilmiştir. Adı geçen sözleşmeye göre tam istihdam;

- Çalışmaya ve iş aramaya istekli olan herkes için iş
- İşlerin mümkün olan en üst düzeyde verimli olması
- Söz konusu kişilerin iş seçme özgürlüğünün olması, her çalışanın işin

gerektirdiği niteliklere sahip olması için tüm olanaklara ulaşabilmesi durumudur (Kumaş ve Çağlar, 2011: 252-253).

İstihdam taleplerinin tümünün karşılandığı durum olan tam istihdam, bütün ülkelerin ileriye dönük olarak hedeflediği bir durumdur. Ancak, mevsimlik işçilerin, yarım gün çalışanların ya da arada çalışanların işsiz sayılması nedeniyle, ülkelerin büyük ölçeklerde tam istihdama ulaşması mümkün olmamaktadır (Can, 2010: 4).

İstihdam ile ilgili diğer bir tanım olan eksik istihdam, ICLS' de 1925 yılından beri kapsam ve içeriği tartışılan bir kavramdır. 1957 yılında ilk kez tanımı yapılarak 1982 yılında yapılan 13. ICLS' de “ Belirlenmiş kurallara veya alternatif istihdam biçimlerine göre, bir kişinin istihdamı yetersiz ise değerlendirmede kişinin mesleki becerisinin esas alınması ve kişinin mevcut istihdam durumunu değiştirmeye gönüllü ve uygun olması” ifadesine yer verilmiştir. 1998 yılında yapılan 16. ICLS' de ise günümüzde kullanılan anlamını bulmuş kişinin durumunun eksik istihdam olarak tanımlanabilmesi için;

- Birincisi, mevcut iş durumunu değiştirmesinin gönüllülük esaslı olması
- İkincisi, işini değiştirmeyi belirlenen bazı nedenlere dayanarak tercih etmesi veya istemesi,

- Son olarak, iş faaliyetini değiştirmeye uygun olması ve/veya değiştirmek için iş araması koşullarının sağlanması gerektiği kararları alınmıştır (Kumaş ve Çağlar, 2011: 254).

Eksik istihdam, üretim faktörlerinin bir kısmının üretim sürecinde yer almaması, yani atıl kalmasıdır. Keynesyen okulda ekonominin eksik istihdamda olduğu varsayılmaktadır (Bilgili, 2015: 129-130). Eksik istihdam, istihdam ile işsizlik arasında kalmış bir çalışma biçimidir (Kumaş ve Çağlar, 2011: 252).

İstihdam ile işsizlik kavramları birbiriyle zıt kavramlardır. Bir ekonomide istihdam düzeyi arttığında işsizlik düzeyinde azalma meydana gelir. İstihdam düzeyinin artması ile birlikte ekonomide daha fazla üretim faktörü üretime koşulmuş olur ve üretim düzeyinde bir artış meydana gelir.

1.2.İŞSİZLİK

İşsizliğin tanımını yapmadan önce, işsizlik ile ilgili bilinmesi gereken bazı kavramları açıklamak gerekmektedir. Bu kavramlar kurumsal olmayan sivil nüfus ve yetişkin nüfus kavramlarıdır.

- Kuramsal Olmayan Sivil Nüfus

Kuramsal olmayan sivil nüfus, TÜİK' in yaptığı tanımlamaya göre şu şekilde ifade edilmektedir. Kurumsal yerlerde değil, hanelerde ikamet eden nüfustur. Diğer bir ifadeyle, okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, hapishane, özel nitelikli hastane, kışla veya orduvinde ikamet edenler dışında kalan nüfus, kurumsal olmayan sivil nüfus olarak adlandırılır (TÜİK, 2011).

- Yetişkin Nüfus

Yetişkin nüfus, çalışma yaşındaki nüfus veya kurumsal olmayan çalışma yaşındaki nüfus olarak ifade edilir. Çalışma yaşındaki nüfus, kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve üzeri yaştaki nüfus olarak ifade edilmektedir (Bilgili, 2015:131).

$$\text{İşgücü} = \text{Çalışanlar} + \text{İşsizler}$$

$$\text{Yetişkin Nüfus} = \text{İşgücü} + \text{İş aramayanlar}$$

Yani yetişkin nüfus, çalışanların, işsizlerin ve iş aramayanların toplamından oluşmaktadır (Bilgili, 2015: 132). İşsizlik, çalışmak isteyip de iş bulamadığı için çalışmayan çalışma çağındaki nüfusun, nedeni kendileri olan bir beceriksizlik olmayıp, ekonomi yönetiminde söz sahibi olanların beceriksizliğinden kaynaklanan toplumsal merkezli bir olgudur (Gök, 2004: 4).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından belirlenen kriterlere göre bir kişinin işsiz sayılabilmesi bazı hususlara bağlıdır. Buna göre kurumsal olmayan çalışma yaşındaki nüfus (15 ve üzeri yaş) kapsamında yer alan kimselerin işsiz sayılabilmesi için şu hususlar gereklidir:

- Referans döneminde bir işi olmaması
- İş arayan ve iş aramak ile ilgili teşebbüslerde bulunmuş olması
- İş bulunması durumunda işbaşı yapabilecek durumda olması

TÜİK tarafından her ayın pazartesi ile başlayıp pazar ile biten ilk haftası referans dönemi olarak kabul edilmiştir. Hane halkı işgücü anketi ile işsiz sayısı belirlenirken, kişilerin referans haftasında çalışıp çalışmadıklarına bakılır. Referans haftası içinde en az bir saat çalışan kimseler, istihdam ediliyor kabul edilir. Eğer referans dönemi içinde en az bir saat çalışanlar işsiz sayılmazlar. “Bir saat kriteri” Uluslararası Çalışma Örgütü’nce ölçülebilirlik ve uluslararası karşılaştırmaları sağlamak açısından belirlenmiş bir kriterdir (Bilgili, 2015: 132-133).

Türkiye İş Kurumu’nca yapılan tanıma göre; kurum kayıtlarında iş bekleyenlerden (kayıtlı işgücü) yalnız belli bir iş yerinde çalışmak isteyen ve diğer iş yerlerinde sağlanabilecek iş imkanlarını kabul etmeyeceklerini bildirmiş bulunanlar, ayrıca bir iş varken daha elverişli işlere geçmeyi isteyenler ve emekli olduğu halde iş arayanlar ay sonlarında ayıklanarak geri kalanlar işsiz sayılmaktadır (Akçacı ve Erol, 2012: 31).

Çalışanların çeşitli nedenlerle 40 saatten daha az çalışıp, mevcut işinde ya da ikinci bir işte daha fazla süre çalışmaya uygun olmaları durumu, eksik istihdamı ortaya çıkarır. Dolayısıyla işsizlik de eksik istihdamda ortaya çıkar. Ancak eksik istihdamda yer alanlar, işsiz tanımı içinde yer almazlar. Zira bir kişinin işsiz sayılabilmesi için, kişinin az ya da çok gelir elde etmemesi, tam ya da kısmi olarak hiçbir işte çalışmaması gerekir. O halde işsizlik, ekonomideki toplam işgücünün tam ve etkin bir şekilde istihdam edilmemesi veya kısaca cari piyasa koşullarında emek arzının emek talebinden fazla olması durumudur (Apaydın, 2015: 5).

İşsizlik, sosyal problemlerin ilk sıralarında yer almaktadır. İşsiz insanların çok olduğu ve arttığı toplumlar sağlıksızdır. Üretim faktörlerinden emeğin tam olarak istihdam edilememesi demek olan işsizlik sadece işsiz kişilerin maddi ve manevi sıkıntılarına neden olmaz. Aynı zamanda, mevcut kaynakların da tam olarak kullanılamamasına ve dolayısıyla ekonomik refahın olması gerekenden daha düşük gerçekleşmesine sebep olur (Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013: 10).

1.3.İŞSİZLİK TÜRLERİ

İşsizlik, değişik biçimlerde ve bakış açılarına bağlı olarak sınıflandırılabilir. Bunların başında iradi (gönüllü işsizlik), gayri iradi (gönülsüz işsizlik) ile açık işsizlik ve gizli işsizlik kavramları gelmektedir.

1.3.1.İradi (gönüllü işsizlik) ve Gayri İradi (gönülsüz) İşsizlik

İradi (gönüllü) işsizlik, cari ücret düzeyinde, yani piyasada geçerli ücret düzeyinde çalışmak istemeyen insanların var olduğu bir durumu ifade eder. Bu işsizlik tanımı daha çok Klasik gelenekte kabul edilen işsizlik kavramıdır (Apaydın, 2015: 6). Çünkü Klasik gelenekte ücretler esnektir. İşsizlik olması durumunda tüm işsizler iş bulana kadar ücretler düşer ve işsizlik ortadan kalkar. Emek arzı ile emek talebinin eşit olduğu cari ücret düzeyinde hala işsiz olan kimseler var ise, onlar cari ücret düzeyini beğenmediği için çalışmayan iradi işsizlerdir. Klasik okula göre işsizler, yeterince düşük bir ücretle çalışmaya razı olduğu sürece iş bulabilirler. Kişiler işsizse bu durumun nedeni, cari ücret düzeyini beğenememeleridir (Bilgili, 2015: 138-139).

Bireyler ya tembel oldukları için, ya geçerli olan ücret düzeyini ve koşullarını kendi niteliklerine uygun bulmadıkları için ya da gelir gereksinimi duymadıkları için çalışmamayı tercih edebilirler (Akçacı ve Erol, 2012: 32).

Gayri iradi (gönülsüz) işsizlik ise cari ücret düzeyinde çalışmak isteyip de iş bulamayan kişilerin varlığı anlamına gelir. Bu işsizlik tanımı da Keynesyen gelenekte kabul edilen bir tanımdır (Apaydın, 2015: 6).

Gayri iradi işsizlik türü işbölümü ve uzmanlaşmanın ileri düzeyde olduğu ülkelerde sık sık ortaya çıkan ve ekonomik açıdan gerçek bir işsizlik türüdür (Bozan, 2015). Çalışabilir işgücünün, geçerli ücret ve çalışma koşulları altında çalışmak istediği halde geçici veya sürekli olarak çalışabileceği bir iş bulamaması durumudur. İşsizliği irade dışı bir olay olduğunu ileri süren İktisatçı John Maynard Keynes olmuştur (Karabulut, 2007: 9). Ayrıca gayri iradi işsizlik, üretim kapasitesinin yetersizliğinden, konjonktürel dalgalanmalardan ve yapısal değişimlerden de kaynaklanabilir. Keynes'e göre bu tür işsizliğin en önemli nedenlerinden birisi talep yetersizliğidir (Akçacı ve Erol, 2012: 32).

Keynes klasik iktisatçılar için şu ifadeleri kullanır; “arizi” ve “iradi” işsizlik dışında başka hiçbir işsizliğe yer yoktur. Bizim sonuç olarak “irade dışı” diye tanımlayacağımız üçüncü bir kategori işsizliği, klasik görüşü savunanlar kabul etmezler (Keynes, 1980: 3-4).

Keynesyen okulda ücretler, aşağı doğru rijittir. İşsiz olması durumunda, sendikalar, asgari ücret yasaları, kurumsal ve örgütsel yapı ücretlerin aşağı doğru inmesine engel olur. Dolayısıyla Klasik iktisatçıların ileri sürdüğü gibi ücretlerde bir düşme meydana gelmez ve işsizlik ortadan kalkmaz. Ücretler, aşağı doğru esnek olmadığı için (rijit olduğu için) işsizlik meydana gelir ve denge eksik istihdamda oluşur. Keynesyen iktisada göre eksik istihdamda oluşan dengeyi tam istihdama ulaştırmak için devletin toplam talebi genişletici politikalarla ekonomiye müdahale etmesi gerekmektedir (Bilgili, 2015: 138).

1.3.2. Açık İşsizlik ve Gizli İşsizlik

Açık işsizlik; çalışma istek ve arzusunda olduğu halde iş bulunamaması durumudur. Bu işsizlikte kişiler çalışmaya razıdırlar. Dolayısıyla istek dışı bir işsizlik söz konusudur. Bir bireyin açık işsiz sayılabilmesi için şu hususlar önemlidir; (Bilgili, 2015: 138).

- Bireyin çalışma yaşında olması
- Çalışmama durumunun istek dışı olması
- Aktif olarak iş araması

Gizli işsizlik ise; genellikle az gelişmiş ülkelerde çok rastlanan, marjinal verimliliği sıfır ya da sıfırın altında olan işçilerin durumu olarak tanımlanabilir. Bu kişiler fiilen çalışıyor görünmelerine rağmen, iş alanından çekildiklerinde üretimde hiçbir azalma olmamaktadır (Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013: 12).

Herhangi bir ekonomik etkinlik alanından, bir kısım emeğin çekilmesine rağmen, toplam üretim miktarında hiçbir değişme olmuyorsa bu durumda gizli işsizliğin varlığı söz konudur (Karabulut, 2007: 9).

Gizli işsizlik daha çok tarım veya kamu sektöründe görülmektedir. Örneğin; 5 çocuklu bir çiftçi ailesinin fertlerinin hepsi tarlayı ekip biçerken, 4 tane çocuk çalışmak için başka bir yere göç ettiğinde kalan çocuk hala tek başına tarlayı ekip biçebiliyorsa, şehre göç eden 4 kardeşin köyde iken gizli işsiz olduğu söylenebilir. Aynı şekilde kamu sektöründe de bazı kamu görevlilerinin işten çıkarıldığında hizmet sunumunda bir aksama olmuyorsa, işten çıkarılan kimseler gizli işsizlerdir (Bilgili, 2015: 138).

Yukarıda açıklanan işsizlik türleri dışında makro iktisat yazınında iradi ya da açık işsizliğin nedenlerine göre farklı işsizlik tanımlamaları yapılmaktadır. Bu işsizlik türleri aşağıdaki gibi başlıklar altında incelenmektedir (Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013: 12).

1.3.3.Friksiyonel İşsizlik

Arizi veya Friksiyonel İşsizlik işgücü piyasasının iyi işlememesinden kaynaklanan işsizlik türüdür. Friksiyonel işsizlik, ekonomik anlamda gelişmiş olsun ya da olmasın, tüm ekonomilerde görülebilecek bir işsizlik türüdür. İş gücü piyasasının iyi işlememesinin nedenleri ise kişilerin nerede ve hangi işin olduğunu bilmemesi ayrıca yer değiştirmenin masraflı ve yorucu olmasıdır. (Bekiroğlu, 2010: 49). İşgücü piyasasının iyi organize edilmemiş olması, işgücü piyasasında var olan bilgi ve mobilite eksikliği, üretim girdilerinin zamanında sağlanamamış olması, çalışabilir nüfusa olan yeni katılımlar, daha iyi koşullarda iş bulabilmek umuduyla işlerini bırakanlar da bu tür işsizliğe neden olmaktadır (Akçacı ve Erol, 2012: 32).

Çalışma yaşına girenlerin iş bulması belli bir süre gerektirir. Kişiler çalışma yaşı olan 15 yaşına (TÜİK, 15 ve yukarısı kabul etmekte) girer girmez genellikle iş bulamazlar. Askerlik hizmetini yerine getiren biri, şayet askerden önce çalıştığı yerde devam etmeyecekse, iş bulması yine belli bir süre alacaktır. Dolayısıyla bu ve benzeri nedenlerle işsiz kalan kimseler sürekli olarak bulunacaktır (Bilgili, 2015:139).

1.3.4.Yapısal İşsizlik

İşgücünün niteliksel ve coğrafi bileşimin, talepteki ve teknolojideki değişmelere anında uyum sağlayamaması sonucunda, çalışanların bir kısmının işlerini kaybetmelerinden kaynaklanan işsizliğe, yapısal işsizlik denmektedir. Uyumsuzluk işsizliği de denilen yapısal işsizlik, ekonomi içi ya da ekonomi dışı nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır (Karabulut, 2007: 12).

Yapısal İşsizlik, bir ekonomide yapısal değişmelerden dolayı ortaya çıkan işsizlik türüdür. Örneğin bazı sektörlerde veya endüstrilerde genişleme yaşanırken, bazı sektörlerde veya endüstrilerde daralma meydana gelir. Genişleyen sektörler için işgücü talebinde artış olurken, daralan sektörlerde işgücü talebinde azalma olur. Ancak genişleyen sektörlerdeki işgücü açığı, daralan sektörlerdeki işgücü fazlası ile giderilemez. Çünkü işsizliğin niteliği işe uygun değildir. Örneğin bir ülkede bilişim sektörünün genişlediğini, buna karşılık tarım sektörünün daraldığını varsayalım. Bilişim sektöründeki genişlemeden dolayı bu alanda uzman işgücü açığı ortaya çıkacaktır. Tarım sektöründeki daralmadan dolayı da bu alanda işgücü fazlası ortaya çıkacaktır. Ancak tarım sektöründeki işgücü fazlasını, bilişim sektöründe istihdam etmek mümkün değildir. Yapısal işsizliğin nedenleri şu şekilde ifade edilebilir:

- Teknolojik gelişmeden dolayı bir ülkedeki üretim tekniği değişebilir. Teknolojik gelişmeden dolayı uzman personel açığı ortaya çıktığında mevcut işsizleri bu alanda istihdam etmek mümkün değildir.

- Ekonomik büyüme olması durumunda bazı sektörler genişleyebilir. Genişleyen sektörlerde ortaya çıkan işgücü açığını hali hazırdaki işsizleri istihdam etmek suretiyle ortadan kaldırmak her zaman mümkün olmamaktadır.

- Hükümetler tarafından izlenen, sektörel ve bölgesel politikalar da yapısal işsizliğe yol açabilir. Örneğin; Merkez Bankasının selektif kredi politikası kapsamında bilişim sektörünü desteklediğini, tarım sektörünü ise daraltmaya yönelik bir politika uyguladığını varsayalım. Bu durumda Merkez Bankası bilişim sektörüne düşük faizli ve uzun vadeli; tarım sektörüne yüksek faizli ve kısa vadeli kredi vermeye yönelik bir politika izleyecektir. Bu politika sonucunda bilişim sektörü genişlerken, tarım sektöründe daralma meydana gelecektir. Ancak tarım sektöründe ortaya çıkan işgücü fazlasını bilişim sektöründe ortaya çıkan işgücü açığı ile eşleştirmek mümkün değildir (Bilgili, 2015: 140).

Yapısal işsizlik gelişmekte olan ülkelerde, emek ögesini etkin kullanacak üretim araçları kapasitesinin olmayışı nedeniyle daha çok görülmektedir (Akçacı ve Erol, 2012: 33).

Yapısal işsizliği ortadan kaldırmak için işçilerin niteliğinin yükseltilmesi gerekir. Bunun için de mesleki eğitim kurslarının rolü önem arz etmektedir (Bilgili, 2015: 140).

1.3.5.Konjonktürel İşsizlik

Piyasa ekonomilerinde ekonomik etkinlikler zaman içinde dalgalanma gösterir. Bu dalgalanmanın duraklama ve bunalım dönemlerinde ortaya çıkan işsizlik konjonktürel işsizlik olarak tanımlanmaktadır. Bu işsizlik türü sanayi toplumunun doğal bir sonucudur (Karabulut, 2007: 13).

Konjonktürel işsizlik, eksik talep işsizliği olarak da adlandırılmaktadır. Ekonomide tam istihdam çıktı seviyesini karşılamak için yeterli talebin olmaması durumunda ortaya çıkar. Tam istihdam çıktı seviyesini emecek düzeyde talep olmaması durumunda bazı işçiler, işlerini kaybederler. Konjonktürel işsizlik, konjonktürün içinde bulunduğu çevreye göre değişkenlik göstermektedir. Bu durum;

- Daralma dönemlerinde konjonktürel işsizlikte artış meydana gelir.

- Genişleme dönemlerinde konjonktürel işsizlikte azalma meydana gelir, şeklinde ifade edilmektedir (Bilgili, 2015: 141-142).

1.3.6.Teknolojik İşsizlik

Bu işsizlik türü ülkelerdeki teknolojik ilerleme veya işletmelerdeki yenilik ve üretimdeki teknolojik değişikliklerle ortaya çıkar (Bozan, 2015).

Teknolojik işsizliğin ortaya çıkış nedeni, insan gücü yerine makinenin kullanılması veya daha verimli ve üretken metotların uygulanmasıdır (Karabulut, 2007: 10). Teknolojik İşsizlik, uzun süre emek yoğun üretim teknolojisi ile üretim yapılan bir sektörde teknoloji yoğun üretim teknolojisine geçilmesi durumunda ortaya çıkan işsizliktir. Tarımda makineleşme bu durumun en güzel örneğidir. Tarlalara traktörlerin girmesi ile birlikte, her bir traktör on beş tarım işçisinin işini elinden almıştır (Bilgili, 2015: 143).

1.3.7.Mevsimsel İşsizlik

Ekonomik etkinlikler mevsimsel dalgalanmalar gösterebilir. Çalışma imkanlarının arttığı mevsimlerde istihdam düzeyi yükselir, azaldığı mevsimlerde ise istihdam düzeyi düşmektedir. Mevsimlik işsizlik en fazla tarım kesiminde görülmekte olup, inşaat ve turizm sektörlerinde de mevsime bağlı işsizlik görülmektedir (Karabulut, 2007: 10). Karadeniz’de çay veya fındık toplama dönemlerinin bitimi de mevsimsel işsizliğe örnek olarak verilebilir (Bozan, 2015).

Mevsimsel işsizliğin genel anlamda iki çeşit sebebi vardır. Birincisi; mevsimsel işsizliğe doğrudan doğruya ve ani olarak etki eden hava şartları ve mevsimsel değişimlerdir. İkinci genel sebep ise; mevsimsel işsizliğe dolaylı olarak etki eden sebepler olan sanayinin bizzat kendi bünyesinden kaynaklanan faktörler olup, iş bölümünün gelişmiş olması ile ilgilidir. Ekonomisi tarıma dayalı olan ülkelerde mevsimsel işsizlik mal arzı ile ilgili olup, Türkiye’de de mevsimsel işsizliğin en yüksek olduğu zaman dilimi Aralık ve Şubat ayları iken en yüksek olduğu zamanlar Temmuz ve Ağustos aylarıdır (Karabulut, 2007: 10).

1.3.8.Reel Ücret İşsizliği

Reel ücretlerin yüksek olmasından dolayı ortaya çıkan işsizlik türüdür. Klasik eksik istihdam olarak da adlandırılmaktadır. Klasik iktisatçılara göre 1929 Krizi’nin nedeni reel ücretlerin yüksek olmasıdır (Bilgili, 2015: 143).

İşsizlik türlerinin tanımlarından sonra, işsizlik türleri ile bağlantılı olarak “doğal işsizlik oranı “ kavramı aşağıda yer almaktadır.

1.3.9.Doğal İşsizlik Oranı

Doğal işsizlik oranı kavramı ünlü Monetarist iktisatçı Milton Friedman tarafından geliştirilen bir kavramdır. Doğal işsizlik oranı, bir ekonominin normal çalışma seviyesindeyken var olan işsizlik düzeyi olarak ifade edilmektedir. Bir ekonomide %5, %5,5 gibi bir işsizlik oranı doğal işsizlik oranı olarak kabul edilir. Doğal işsizlik oranı sıfır olamaz. Zira doğal işsizlik oranı friksiyonel ve yapısal işsizliğin toplamından oluşur. Doğal İşsizlik oranı iki biçimde hesaplanmaktadır.

$$\text{Doğal İşsizlik Oranı} = \text{Friksiyonel İşsizlik Oranı} + \text{Yapısal İşsizlik Oranı}$$

$$\text{Doğal İşsizlik Oranı} = \frac{\text{Friksiyonel İşsizlik} + \text{Yapısal İşsizlik}}{\text{İşgücü}} \times 100$$

Doğal işsizlik oranının değişmesine neden olan faktörler aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Bilgili, 2015: 141-142).

- Doğal işsizlik oranı, friksiyonel ve yapısal işsizliğin toplamından oluştuğu için friksiyonel işsizliği etkileyen hususlar doğal işsizlik oranını etkiler
- Demografik yapıda meydana gelen değişmeler
- Politika yapıcıların uyguladığı sektörel ya da bölgesel politikalar
- Kadınların emek piyasasında daha aktif hale gelmesi
- Ekonominin büyümesi
- Teknolojik değişmeler doğal işsizlik oranını etkilemektedir

1.4.İŞGÜCÜ

İşgücü, bir ülkedeki emek arzını insan sayısı yönünden ifade eden bir kavramdır. İşgücü, iktisaden faal durumda olan nüfus veya aktif nüfus olarak da tanımlanabilir. TÜİK işgücü kavramını, istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfus olarak tanımlamaktadır (Bekiroğlu, 2010: 3).

İşgücü, çalışanların ve işsizlerin toplamından oluşmaktadır. Çalışma yaşında olduğu halde iş aramayanlar, işgücü kavramı içinde yer almazlar. Yetişkin nüfus kapsamındaki çalışanlar ve işsizler, işgücü kapsamında yer almaktadır.

$$\text{İşgücü} = \text{Çalışanlar} + \text{İşsizler}, \text{şeklinde ifade edilir (Bilgili, 2015: 133).}$$

Çalışma yaşında olduğu halde, işgücüne dahil olmayanlar aşağıdaki şekilde gruplanabilir (Bilgili, 2015: 133).

- İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar
- İş bulma ümidini yitirenler
- Mevsimlik çalışanlar
- Kendi evinde çalıştığı için iş aramayanlar
- Öğrenim sürecini devam ettirdiği için iş başı yapmaya hazır olmayanlar
- Emekli olanlar ve yeni bir iş aramadığı için iş başı yapmaya hazır olmayanlar
- Çalışamaz halde (engelli, hastalık, vb.) olduğu için iş aramayanlar
- Ailevi ve kişisel nedenlerden dolayı iş başı yapmaya hazır olmayanlar

1.5.İŞSİZLİK ORANI

İşsizler, işgücünden çalışanlar çıkarıldıktan sonra kalan kısımdır. Şu şekilde gösterilir:

$$İşsizler = İşgücü - Çalışanlar$$

İşsizlik oranı ise, bir ekonomideki toplam işsizlerin işgücüne oranlanması suretiyle elde edilir. İşsizlik oranı şu şekilde gösterilebilir:

$$İşsizlik Oranı = \frac{İşsizler}{İşgücü} \times 100 = \frac{İşgücü - Çalışanlar}{Çalışanlar + İşsizler} \times 100$$

İşsizliğin yetişkin nüfus yerine işgücüne oranlanmasının nedeni, yetişkin nüfus içinde iş aramayanların da bulunmasıdır. Daha önce ifade edildiği üzere iş aramayanları işsiz sayılmamaktadır. Bu yüzden de işsizlik oranı hesaplanırken, işsizler işgücüne oranlanmaktadır (Bilgili, 2015:134).

İktisatta genel kabul görmüş bir yasa olan “Okun yasasına” göre, işsizlik oranındaki her %1’lik artış GSYH’ nın %2,5 oranından daha düşük olmasına neden olmaktadır. Bu da göstermektedir ki; işsizliğin artması, bir ülke ekonomisinin büyümesi önündeki en önemli engellerdendir. Ayrıca kaybedilen iş yaşamı, ekonomik olarak hayat standartlarının düşmesine, ruh sağlığının bozulmasına ve fiziksel rahatsızlıklara neden olabilmektedir. Dolayısıyla işsizliğin, kişi ve toplum açısından ekonomik sonuçlarının yanı sıra, işsiz kalan kişiler ve onların ailelerine de psiko-sosyal etkisi olmaktadır (Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013: 1).

Tablo 1. Türkiye Geneli İstihdam, İşgücü ve İşsizlik Oranları (2005-2016)

Yıllar	2005	2006	2007	2008	2009	2010
İstihdam Edilenler (Bin)	19.633	19.933	20.209	20.604	20.615	21.858
İstihdam Oranı (%) (Yıllık)	40,6	40,5	40,3	40,4	39,8	41,3
İşgücü (Bin) (Yıllık)	21.691	21.913	22.253	22.899	23.710	24.594
İşgücüne Katılım Oranı (%) (Yıllık)	44,9	44,5	44,3	44,9	45,7	46,5
İşsiz (Bin) (Yıllık)	2.058	1.980	2.044	2.295	3.095	2.737
İşsizlik Oranı (%) (Yıllık)	9,5	9,0	9,2	10,0	13,1	11,1

Yıllar	2011	2012	2013	2014	2015	2016*
İstihdam Edilenler (Bin)	23.266	23.937	24.601	25.933	26.621	27.067
İstihdam Oranı (%) (Yıllık)	43,1	43,6	43,9	45,5	46,0	45,8
İşgücü (Bin) (Yıllık)	25.594	26.141	27.046	28.876	29.678	30.781
İşgücüne Katılım Oranı (%) Yıllık)	47,4	47,6	48,3	50,5	51,3	52,1
İşsiz(Bin) (Yıllık)	2.328	2.204	2.245	2.853	3.057	3.715
İşsizlik Oranı (%) (Yıllık)	9,1	8,4	9,0	9,9	10,3	12,1

Kaynak:<https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr>

* <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24624> Kasım 2016 verileri.

Tabloda 2005 yılı ile 2016 yılları arasındaki istihdam edilen kişi ve istihdam oranı incelendiğinde 2009 yılına kadar düzenli bir artış ya da azalış eğilimi görülmemiştir. 2005 yılında istihdam edilenlerin sayısı 19.633.000, istihdam oranı % 40,6 seviyesinde iken 2009 yılında istihdam edilenler 20.615.000, istihdam oranı % 39,8 ile en düşük seviyeye düşmüştür. İstihdam edilenlerin sayısı 2009 yılından itibaren düzenli bir artış eğilimi göstermiş, 2015 yılında istihdam edilenlerin sayısı 26.621.000 ve istihdam oranı %46 seviyesine ulaşmıştır.

İşgücü sayılarında her yıl düzenli görülen artışla 2005 yılında 21.691.000 olan işgücü sayısı 2015 yılında 29.678.000 e ulaşmıştır. İşgücüne katılım oranı da 2005 yılında %44,9 iken 2015 yılında % 51,3 e yükselmiştir.

İşsiz sayıları ve işsizlik oranlarında düzenli artış ya da azalıştan bahsedilememektedir. 2005 yılında işsiz sayısı 2.058.000 ve işsizlik oranı % 9,5 seviyesindedir. 2009 yılında işsiz sayısı 3.095.000 ile en yüksek seviyeye ulaşmış, aynı yıl işsizlik oranı da en yüksek seviye olan % 13,1 olmuştur. 2015 yılına gelindiğinde, 2014 yılına göre işsizlerin sayısı 3.057.000 ve İşsizlik Oranı %10,3 seviyesine yükselmiştir. 2016 yılında da istihdam edilenlerde artış olmakla birlikte işsizlik sayılarında ve işsizlik oranında daha yüksek oranda artış olduğu görülmüştür. İşsizlik oranı % 12,1 seviyesine yükselirken, işsizlerin sayısı 3.715.000 olmuştur.



İKİNCİ BÖLÜM İSTİHDAM VE KADIN

2.1.TARİHSEL SÜREÇTE KADIN İSTİHDAMI

Kadın istihdamının tarihsel süreci dört başlık altında incelenecektir. İlk olarak; ilkel toplumlar ve sanayi devrimi öncesinde kadın istihdamına genel hatlarıyla değinilecektir. İkinci kısımda; kadınların işgücüne katılmalarında milat kabul edilebilecek sanayi devrimi dönemi, II. Dünya Savaşına kadar ele alınacaktır. Üçüncü kısım da ise; II. Dünya Savaşından küreselleşme sürecine kadar olan dönemde kadın istihdamı anlatılarak son bölümde küreselleşme sürecinden sonra kadın istihdamı irdelenmeye çalışılacaktır.

2.1.1.İlkel Toplumlar ve Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İstihdamı

Kadınlar, tarihin ilk dönemlerinden beri, ekonomik hayatın faal bir ögesidir. Fakat kadınların ekonomik faaliyetleri, önceleri, savaş dönemleri haricinde, tarım kesiminde, çoğunlukla da kendi işletmeleri ile sınırlı kalmıştır. Kadına geleneksel yapı içinde yüklenen temel görevler üreme ile ev ve ailenin bakımındır (Doğramacı, 1989: 118).

“İlkel sürü” olarak adlandırılan ve salt toplayıcılıkla geçindikleri varsayılan ilk topluluklarda, kadın-erkek ve yaşlı-genç biyolojik farklılaşma dışında hiçbir farklılaşmanın olmadığı varsayılır. Ancak kadının bugünüyle dününü kıyasladığımızda tarihin her döneminde ve dünyanın değişik toplumlarında ikinci sınıf insan muamelesine maruz kalmıştır. Örneğin; Eski Çin’ de kız evladı doğan ailede yasa girilmesi adettendir ve kız çocuk yaşamı boyunca kötülük sembolü olarak aşağı bir durumdadır. Bir Çin Atasözü’nde “Size oğul vermedikçe bir kadına hiçbir zaman güvenmeyin” ifadesi yer almaktadır. Eski Hint hukukunda kadın daima velayet altındadır. Önce babasının, sonra kocasının, kocasının ölümünden sonra da erkek çocukların velayetindedir. Hammurabi Kanunlarında kadına kocanın haksız davranışı üzerine boşanma hakkı tanınmaktadır. Hititlerde aile tek eşlilik temeline

dayanır. Kocası öldüğünde kadın, aile içinde akrabalara devredilir, çalışma yaşamında erkeğin yarısı kadar ücret almaktadır. Eski Türk toplumlarında savaş önemli bir rol oynadığı için savaş zamanı evin idaresi kadına aittir. Kadına “hanım, begüm, bike” gibi saygı ifadeleriyle hitap edilir. Osmanlı toplumunda kırsal kesimde daha özgür olan kadın, kentleşmeyle birlikte toplumdan daha soyutlanmıştır. Tanzimat ve Meşrutiyet Döneminden sonra Batılılaşma hareketleri ile birlikte eğitime önem verilerek basın ve ekonomi yaşamına katılmışlardır (Vural Dinçkol, 1998: 35-46).

İlk çağlardan X.yüzyıla kadar olan dönemde etkin olan kölelik ve tutsaklık düzeninde işgücü gereksinimi savaşlardan elde edilen köle ile karşılanmaktadır. Ataerkil aile düzeninin hakim olduğu bu dönemde erkek, aile bireylerinin olduğu gibi, kölelerin de mutlak hakimi durumundadır. Ancak kadın kölelerle erkek köleler arasında herhangi bir ayırım söz konusu değildir. Çünkü kadın köleler de erkek köleler gibi üretime aynı seviyede katkı sağlamaktadır (Büyüknalbant, 2009: 12).

Göçebe yaşam tarzında her ne kadar kadınlar belirli haklardan yoksun olsa da, bütün güç ve zamanını ailesinin geçimi için gerekli olan ihtiyaç maddelerinin teminine harcamakta ve bu anlamda saygı görmektedir. Zaman içinde yerleşik düzene geçilmiş, insanoğlunun doğaya ve hemcinslerine karşı mücadelesi gündeme gelmiş ve fiziksel güç ön plana çıkarak kadının toplumdaki statü ve rolleri derinden etkilenmiştir (Kaya, 2009: 9-10).

1789 Fransız Devrimiyle birlikte, eşitlik, özgürlük, adalet kavramları gelişerek yaygınlaşmıştır. İnsan Hakları Bildirgesi bütün insanların eşit olduğunu, eşit yaşamaları gerektiğini, insanların zulme karşı direnme hakkı olduğunu vurgulamaktadır.

2.1.2.Sanayi Devriminden II. Dünya Savaşına Kadar Olan Süreçte Kadın İstihdamı

Sanayi Devrimi ile birlikte kadınlar, ilk olarak emeklerini bir ücret karşılığı vermeye başlamışlardır. O dönemin koşullarına uygun olarak istihdam edilen kadın, zorlaşan ekonomik koşullar karşısında ezilen sınıfı oluşturmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196).

Kadınların istihdam edilerek işgücüne dahil edilmelerinde, sanayi devrimi önemli bir dönüm noktası olmuştur. Sanayi devriminden önce kadınlar geleneksel rollerinin dışına çok fazla çıkamazdı. Fakat sanayi devrimi ile birlikte, kadınların

geleneksel rollerinden sıyrılarak, ücret karşılığında “işçi” statüsü ile çalışmalarını mümkün olmuştur (Özer ve Biçerli, 2003: 56).

Tarihin her döneminde değişik ekonomik faaliyetlerde bulunan kadın, Sanayi Devrimi ile ücretli işçi statüsü kazanmıştır. XIX. Yüzyılda başta İngiltere olmak üzere birçok batılı ülkede sanayileşme, dokuma imalatı ile başlamıştır. Özellikle bu sektörde çalışan işgücünün önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur (Bozkaya, 2013: 72).

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

XIX. yüzyılın ortalarında, liberal devlet anlayışında meydana gelen değişimle birlikte kadınların çalışma hayatında maruz kaldıkları olumsuz koşullar kaldırılmaya çalışılmış, çalışma sürelerine sınırlamalar getirilmiş, bazı işyeri ve işkollarında kadınların çalışmasının yasaklanması vb. gibi koruyucu yasal düzenlemeler yapılmıştır (Altan ve Ersöz, 1994: 28-30).

2.1.3.II. Dünya Savaşından Küreselleşme Sürecine Kadar Kadın İstihdamı

Sanayi Devriminden sonra, II. Dünya Savaşı da kadınların emek piyasasındaki konumlarını ve sayılarını etkileyen önemli dönüm noktalarından birisi olmuştur (Özer ve Biçerli, 2003: 56).

Savaş nedeniyle erkek işgücü silah altına alındığı için, çalışma alanında kadınlar görülmeye başlanmıştır. Savaşlar ve ekonomik bunalımlardan sonra devletler, kadın-erkek toplumdaki bütün bireylerin ekonomik ve toplumsal yaşama katılmaları için yeni alanlar yaratma çabasına girmişlerdir. Bunun sonunda yaşanan gelişmelerle birlikte kadına aile ve toplum içinde yeni roller yüklenmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

1950’li yıllardan sonra çalışma hayatında aktif olarak yer alan kadın sayısında artış olmuştur. Bu artışın nedenleri arasında, dünya genelinde çalışan

kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması, toplumların kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler, eğitim olanaklarının artması, standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması, demografik gelişmeler, evlenme oranlarında azalmanın yanında boşanma oranlarında görülen artış, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler sayılabilmektedir (Koray vd., 2000: 214-215).

Tüm bu gelişmeler sonucunda günümüz literatüründe yer alan mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramına, “pembe yakalı işgücü” kavramı eklenmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 199).

Tüm bu gelişmelere rağmen kadınların katkısı, bir ekonomi modelinin dışındaymış gibi tanımlanmaktaydı, hala bir dereceye kadar durum böyledir. Bankalardan ve emtia pazarlarından borsalara, ekonomi kurumları erkek bölgeleri olarak kurulmuştur. Mimari yapıları, örgütlenmeleri, kadınların katılımını olanaksız kılmadıysa bile, cesaretlerinin kırılmasına neden olmuştur. Örneğin Londra borsasında ancak 1973’te kadınların nihayet genel salonda çalışmalarına izin verilmiştir (Davidoff, 2009: 234).

2.1.4. Küreselleşme Sonrası Kadın İstihdamı

Küreselleşme özellikle 1980 sonları ve 1990 başlarından itibaren dünyada yaygın olarak kullanılmaya başlanmış olan bir kavramdır. Bu aslında yalnızca ekonomik bir kavram olmayıp sosyal, siyasal, kültürel yönleri bulunan çok boyutlu bir gelişmedir (Seyidoğlu, 2015: 229).

Küreselleşme, ülkeler arasındaki, iktisadi, siyasal, sosyo-kültürel ilişkilerin yaygınlaşması ve gelişmesi, ideolojik ayrımlara dayalı kutuplaşmaların çözülmesi, farklı toplumsal kültürlerin, inanç ve beklentilerin daha iyi tanınması, ülkeler arasındaki ilişkilerin yoğunlaşması gibi birbirinden farklı görünen ancak birbiriyle son derece bağlantılı olguları içermektedir (Paksoy vd., 2011: 6).

20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren İktisadi, siyasal, kültürel yapı ve süreçlere damgasını vuran; temelde kapitalizmin gelişmesi, yayılması derinleşmesi anlamını taşıyan Uluslar Arası Para Fonu ve Dünya Bankası gibi kuruluşlar ile çok uluslu şirketlerin teknolojik devrimiyle beslenen bu süreç dünya ekonomisini bir bütün olmaya yöneltmiştir. Küreselleşme adı verilen bu süreç, piyasanın, sermayenin ve nihayet emek piyasasının küreselleşmesi şeklinde genişlemiştir. Küreselleşme ile hedeflenen piyasanın küreselleşmesi, emeğin küreselleşmesi ve ulus ötesi şirketlerin yaşamasıdır (Önder, 2013: 43-44).

Küreselleşme olgusunun her geçen gün biraz daha ön plana çıktığı içinde bulunduğumuz çağda, serbest piyasa ekonomisinin önemi de giderek artmaktadır (Paksoy vd., 2011: 8).

1970'li yıllardan sonra, ekonomide dönemsel krizler ve gelişmeler meydana gelmiştir. Bu durum, dünya ekonominin yeniden düzenlenmesini ve yapılandırılmasını zorunlu hale getirmiştir. Küreselleşmenin beraberinde getirmiş olduğu yenilikler ve ekonomide yaşanan değişim ve dönüşümler, çalışma hayatında kadın işgücünün istihdam edilmesinde önemli adımlar atılmasına neden olmuştur. Küreselleşme sanayileşmesini tamamlamış olan ülkelerde olumlu sonuçlar ortaya çıkarırken, sanayileşmesini tamamlayamamış ülkelerde ise sorunları derinleştirmiş ve çeşitlendirmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 200).

Küreselleşmenin işgücü piyasasına etkisi olarak öncelikle üretim sisteminde esneklik adı altında meydana gelen dönüşüm sonucunda, kadın işgücü arzında, işgücüne katılım oranında ve ücret düzeyinde ciddi değişiklikler meydana getirmiştir. Özellikle çalışma saatlerinde esneklik, evli ve çocuklu kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasını sağlamıştır (Çolak ve Kılıç, 2001: 34- 49).

Ekonominin küreselleşmesi kadınlar için bazı yeni istihdam imkanlarının doğmasına yol açıyorsa da, kadınlara erkek arasındaki eşitsizlikleri şiddetlendiren yönelimler varlığını sürdürmektedir. Kendi toplumlarındaki ekonomik yapılar üzerinde nüfuz sahibi olmaya yönelik fırsatlar ve bu fırsatlara ulaşma açısından kadınlarla erkekler arasında büyük farklılıklar vardır. Dünyanın pek çok bölgesinde kadınlar, mali, parasal, ticari ve diğer ekonomik politikaların düzenlenmesi dahil, ekonomik karar alma mekanizmalarında, vergi sistemlerinde ve ödemeler ilişkin kararlarda hemen hiç yer almamaktadırlar (Pekin+5 Siyasi Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi, 2003: 271-272).

2.2.TÜRKİYE' DE KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelerin 24 tanesinde yapılan ve kadınların işgücü katılımının nasıl arttırılabileceği ile ilgili araştırmada, kadınların esnek çalışma saatlerinden yararlanabilmek için standart olmayan istihdam biçimlerini (yarı zamanlı, kendi hesabına vb.) tercih ettiği belirlenmiştir. Çalışmada kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen unsurların başında Avrupa'da hakim olan kadın ve erkekler için farklı vergi uygulamaları, yaşlı ve çocuk bakımı gelmektedir. Almanya için yapılan bir ampirik çalışmada kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli

faktörün çocuk sayısı olması dikkat çekici olmaktadır. Şili için yapılan bir araştırmada da kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler; yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı ve kültürel etmenler olarak belirlenmiştir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 116).

Türkiye’de konuyla ilgili yapılan çalışmalar mevcut olmakla birlikte, gelişmiş ülkelerle kıyas edildiğinde çok düşüktür. Ancak Türkiye; tarihi, yaşanan demografik gelişmeler, ekonomik ve sosyo-kültürel yapısı gibi birçok nedenden dolayı, kadınların işgücüne katılımı bakımından oldukça farklı bir ülkedir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 109).

Türkiye ‘deki mevcut işgücü, yeni sanayileşmiş bölgelerin gösterdiği özelliklerin yanında, az gelişmiş ülkelere ait özellikleri de içinde barındırmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerin işgücüne katılımı ile kıyaslandığında çok düşüktür. Türkiye’ de kadınların işgücüne katılım oranını olumsuz yönde etkileyen çeşitli nedenler vardır (Akçacı ve Erol, 2012: 36).

Kadın istihdamını etkileyen faktörleri sıralayacak olursak;

2.2.1.Eğitim Düzeyi, Bilgi ve Beceri Eksikliği

Yetersiz eğitim düzeyi ve beceri eksikliği kadın istihdamını engelleyen nedenlerin başında gelmektedir. Çünkü çalışma hayatına katılım oranı eğitim düzeyi ile orantılı olarak artmaktadır. Eğitim düzeyinin yüksek olması durumunda, kadınların çalışma hayatına girmesi daha kolaylaşacak, iş tatminini artacak ve kadınların çalışma hayatına devam etmesi sağlanacaktır (Ataklı Yavuz, 2016: 85).

Kadınların eğitim imkanlarından yeteri kadar yararlanamamaları nedeniyle eğitim düzeylerinin düşük olması, bir işte çalışmaları durumunda elde edebilecekleri ücretin düşük ve çalışmanın fırsat maliyetinin yüksek olmasına yol açmaktadır (Önder, 2013: 49).

Eğitime katılımın artması ve eğitim süresinin uzaması işgücüne katılmama sonucunu doğururken, toplam işgücünü azaltıcı etkiye sahip olduğu söylenebilmektedir. Diğer taraftan eğitimin işgücüne katılımı azaltan bu etkisinin yanında katılım oranlarını yükselten etkisinden daha çok söz edilmektedir. Özellikle kadınlar için eğitim, işgücüne katılımlarının sağlanmasında önemli bir etmen olarak yerini korumaktadır (Karpal Çatalbaş, 2015: 261).

Kadınlar, ancak eğitim düzeylerini yükseltebildikleri zaman erkek egemen iş yaşamında kendilerine bir yer edinebilirler. Eğitim, daha önce kullanılmayan ölü bir insan potansiyelini üretken bir güce dönüştürebilir (Arat, 1996: 47).

2.2.2.Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, en basit haliyle kayıt altına alınmadan çalışmakta olan kişileri anlatmak için kullanılır. Daha geniş olarak ele alınacak olursa, niteliği itibariyle yasal fakat kamu kurumlarına bildirilmemiş herhangi bir ücretli faaliyet kayıt dışı olarak tanımlanırken, suç sayılan faaliyetler ve ev ekonomisinin içinde yaratılan değerler bu kapsama alınmazlar. Çünkü bunlar yasal olarak kuruma bildirilmesi gereken faaliyetler değildir. Kısaca kayıt dışı istihdam kapsamı içerisinde yer alan faaliyetler yasal ama herhangi bir kuruma bildirilmeyen veya eksik bildirilen faaliyetlerdir (Yalçınkaya, 2013: 108).

Kadınlarda kayıt dışı istihdam oranının yüksek olması başta kırsal kesimde tarlada çalışan kadınlar ve hizmet sektöründe kayıt dışı çalıştırılan kadınlardır (Yalçınkaya, 2013: 110). Son yıllar da boyutları daha da büyümekte olan “kayıt dışı ekonomi” kapsamında, istatistiklerde “çalışmıyor” olarak görünen ve bir kısmı kentlerde yaşayan kadınların özellikle tekstil sektöründe fason üretim yapmakta olan işletme ve toptancılardan parça başı iş almaları yer almaktadır. Ayrıca kadınlar, iğne oyası, örgü, dikiş, gündelikçi işçilik gibi işler yapmaktadırlar (Özer ve Biçerli, 2003: 67).

Kayıt dışı çalıştırma daha çok emek yoğun mal ve hizmet üreten küçük ölçekli işyerleri tarafından tercih edilmektedir. Rekabet gücünü arttırmak için işgücü maliyetlerinin düşürülmesi amacıyla üretim sürecinin bir kısmı fason olarak küçük işyerlerine yaptırılmaktadır. Kentlerde kayıt dışı çalışan kadın ve erkeklerin oranları arasında çoğu zaman belirgin bir fark olmamakla birlikte, bazı işlerde kadınlar daha yoğun çalışmaktadır. Özellikle fason üretimin yoğun olduğu konfeksiyon sanayinde çalışan kadınlar arasında kayıt dışı çalışanların oranı imalat sanayindeki diğer işlerden daha yoğun olmaktadır (Aydın, 1999: 90).

2.2.3.Düşük Ücretler

İstihdam edilen kadınların sayısının az olması, kadın işgücü kalitesinin daha düşük olması ve kadınların uzun süreli istihdam yerine kısa süreli ve çok sık iş değiştirme nedenlerinin başında, kadınlara erkeklere göre daha düşük ücretli işlerin verilmesi gelmektedir (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 211). Evi geçindirme sorumluluğunun birinci derecede erkeğin yükümlülüğü olduğu kanaati nedeniyle, kadınların yaptıkları iş ve aldıkları ücret, yedek işgücü ve ücreti olarak düşünülmektedir.

Ülkemizde 5518 sayılı Kanun ile 1950'lerden bu yana "eşit işe eşit ücret" uygulaması zorunlu olmasına rağmen uygulamada; beceri, kıdem, liyakat vb. gibi hususlar öne sürülerek kadınlara farklı ücretler verilmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 69).

2.2.4. Medeni Durum

Aile, belirli tarihi ve toplumsal koşulların ürünüdür. Kültürel bir sistemin parçası olarak aile türleri bir toplumun altyapısı, toplumsal yapısı ve üst yapısındaki diğer özelliklerle karmaşık bir biçimde iç içe geçmiştir. Aile türleri ve yapısı hem farklı toplumlar arasında hem de aynı toplum içinde yapısal katmanlar değişikçe çeşitlilik gösterir (Çınar, 2011: 302). Dolayısıyla, her aile yapısındaki kadın erkek işbölümü, görev paylaşımı ve sorumlulukları farklı olabilmekte, bu durumda da, özellikle ataerkil özelliğe sahip ailelerde evli kadınların ev dışında istihdama katılmalarında sorun yaşanmaktadır.

Ülkemizde kadın işgücüne katılımında belirleyici olan etkenlerden en önemlisi belki de kadının medeni durumudur. Evli kadının evli olmayan kadına nazaran istihdamının sağlanması daha sıkıntılı ve zahmetli olmaktadır. Evli kadının çalışmasını engelleyen belli sebepler bulunmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 49).

Yapılan araştırmalar bebeğin anneye olan bağımlılığının sadece beslenme ve fiziksel bakımlı sınırlı kalmadığını göstermiştir. Bebek primat, anne ilgi ve şefkatinden yoksun bırakıldığında, hayatta kalabilse bile normal bir gelişim ve büyüme gösteremez (Çınar, 2011: 303). Çocuk belli bir yaş ve gelişime sahip oluncaya kadar anneye ihtiyaç duymakta, bu durum da, evli ve çocuklu kadın istihdamını sınırlayıcı bir etki yapmaktadır.

Evli kadın işgücüne katılma kararını verirken, sahip olduğu çocuk sayısı, bakmakla yükümlü olduğu yaşlılar, çalışacağı işin çalışma saatleri gibi durumları göz önüne alacaktır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 51).

2.2.5. Eşin Eğitim Düzeyi

Kadının eğitim düzeyinin yanı sıra, eşinin eğitim düzeyi de kadının işgücüne katılım kararında etkili olmaktadır. Eşin eğitim düzeyinin yüksek olmasına paralel olarak alacağı ücret daha fazla olacağı için bu durum kadının işgücüne katılım kararını ertelemesine neden olabilecektir. Aynı şekilde erkeğin eğitim seviyesinin düşük olması elde edilen gelirin de düşük olmasına ve kadının evin geçimine katkı sağlamak için çalışmasında itici güç olabilmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 54).

Kentsel ve kırsal kesimde yaşayan kadınlar arasında yapılan bir araştırmada, kentsel bölgelerdeki yüksek vasıflı kadınlar açısından eşlerin eğitim düzeyi çok önemli değildir. Bu kadınlar açısından, yalnızca kendi eğitim düzeyleri, işgücüne katılma olasılıkları açısından önemlidir. Aynı şekilde kırsal kesimde yaşayan kadınlar açısından da eşlerinin eğitim düzeyi, işgücüne katılma olasılıklarında istatistiksel olarak çok önem arz etmez. Ancak düşük vasıflı kentli kadınlar açısından kocanın eğitim düzeyi ne kadar yüksekse, kadının çalışma olasılığı o kadar düşüktür. Bu sonuç, kentsel bölgelerde kocanın eğitim düzeyi ne kadar yüksekse, kadının çalışma olasılığının düştüğü anlamına gelmektedir (Uraz, 2010: 18).

2.2.6.Çocuk ve Yaşlı Bakım Hizmetlerinin Yetersizliği

Kadınların işgücüne katılımlarını engelleyen ya da kayıt dışı olarak çalışmak zorunda bırakan bir başka neden, annelerin çocuklarını güvenle bırakabilecekleri yerlerin az olması ya da çok pahalı olmasıdır. Bu durumda kadınlar, tekstil, örme, terziilik gibi evde yapılan işlere yönelmekte bu da emek piyasasının dışında kalmasına ve kayıt dışı istihdama neden olmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003: 67). Kadın ve erkeğe emek piyasasına girmelerinde eşit koşullar sağlayacak politikaların üretilmesi, eşit fırsatların sağlanması anlamına gelecektir. Kreşlerin yaygınlaşması, 0- 5 yaş arası çocuğunuzu bırakabileceğiniz, güvenilir, kaliteli, erişilebilir kreş hizmetlerinin olması, kadının iş gücüne erkeklerle eşit koşullarda girmesi önünde bir açılım sağlayacaktır (İlkkaracan, 2011: 91).

Kadınların bakıma ihtiyacı olan çocuğu varsa, kadın çalışma kararını, çalışacağı işten elde edeceği gelir ile kendisinin çalışması halinde çocuğun bakımı için tuttuğu bakıcının maliyetini karşılaştırarak verecektir. Elde edeceği gelir bakıcının maliyetinden daha yüksek ise kararını çalışma yönünde, eğer düşük ise kararını çalışmama yönünde verecektir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 51). Çocuk ve yaşlı bakım hizmeti giderlerinin yüksekliği karşısında kadının çalışırken alacağı ücretin düşüklüğü nedeniyle kadın işgücüne katılma kararından vazgeçebilmektedir (Bakırcı vd., 2014: 75).

2.2.7.Geleneksel Toplumsal Bakış

Kadın istihdamında yaşanan problemlerin en önemlilerinden birisi; kadının evin içindeki geleneksel annelik-ev işleri rolünün yanında, dışarıda çalışan bir kişi olması durumunda karşılaştığı sorunlardır.

İş yaşamı büyük ölçüde erkekler tarafından kurulmakta ve onlar tarafından yönetilmektedir. Kadından, toplumun kendisine biçtiği role uygun hareket etmesi

beklenmekte ve bu roller arasında iş hayatında yer almak pek mümkün görünmemektedir (Dolmacı ve Şalvarlı Türeli, 2012: 2).

Toplumun kadın için biçtiği rollerin başında olan, “ev işleriyle meşgul olma” kadınların işgücüne katılmalarının önünde en büyük engeldir. Kadın ücretli olarak bir işte çalışsa dahi, ev işleri, çocuk-yaşlı bakımı yine kendisinin yapması gereken işler olarak algılanmakta, bu durum pek çok kadının ev dışı istihdama katılımına engel olmaktadır. Günümüzde üretim sürecine katılımda kadınların, yemek, ütü, temizlik, bulaşık yıkama gibi ev işleri ve çocuk/yaşlı bakımı vb. işler artık bir “meslek” olarak algılanmakta ve bu durum toplum tarafından da desteklenmektedir. TÜİK Hane halkı İşgücü Araştırması, “İşgücüne dahil olmayanların nedene göre dağılımı” verileri incelendiğinde, istihdama katılmama nedeni olarak “ev işleriyle meşgul olma” oranı, Ağustos 2010 ‘da %61,5 seviyesindedir. Bu oran, Haziran 2015’te, %57,6, Haziran 2016’da ise %56,2’dir. Erkeklerin istihdama katılmama nedeninde “ev işleriyle meşgul olma” oranı ise sıfırdır (TÜİK, Haziran 2016).

Kuşkusuz kadınların çalışma yaşamına dahil olmaları, kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı başta olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Fakat diğer yandan, toplumun kadına karşı olan geleneksel değer ve tutumların devam etmesi nedeniyle, kadın bir yandan çalışma hayatında var olma mücadelesinde bulunurken, diğer yandan aile yaşamındaki sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadır. Bu iki önemli rolün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışmak ise, kadının aşırı rol yüklenmesine sebep olmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 2013).

2.2.8.Göç ve Kentleşme

Kadının işgücüne katılımının önündeki engellerden birisi de göç ve kentleşme olarak gösterilmektedir.

Tarımda kullanılan işgücünün alternatifi olan ve daha fazla verim almak için sıkça başvuru alan makine ile tarımsal faaliyet, tarımda işgücüne olan talebin azalmasına neden olmuştur. Geçinmekte sıkıntı çeken kırsal alanda yaşayan nüfus, ister istemez kente göç etmeye mecbur bırakılmıştır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 55).

Vasıflı emeğe ihtiyaç duyulmadan tarımda çalışmaktayken, kente göç eden kadınlar, burada işgücü talebini karşılayacak beşeri niteliklere sahip olmadıklarından ailedeki hasta veya yaşlı bakımı, çocuk bakımı, yemek yapmak ve ev temizliği gibi, aslında fiziksel ve zihinsel güç gerektiren ancak ücrete tabi olmayan işleri

yapmaktadırlar (Ataklı Yavuz, 2016: 89). Kentlerde kadınların işgücü piyasasında yer edinmemeleri nedeniyle, kadınların genel olarak işgücüne katılım oranları düşmektedir. Kentlerde köylere göre daha fazla iş imkanı olmasına rağmen, bu fırsatlar kadınlar için daha çok kayıt dışı sektörlerde olmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2014: 121).

1985-1990 yılları arasında yerleşim yerlerine göre göç eden toplam 2.437.755 kadın içerisinde şehirden şehre göç eden kadın sayısı 1.531.293, köyden şehire göç eden kadın sayısı ise 448.944' tür. 1990-2000 yılları arasında yerleşim yerlerine göre göç eden toplam 3.048.888 kadından, şehirden şehire göç eden kadın sayısı 1.757.849 ve köyden şehre göç eden kadın sayısı ise 528.966 'dır (TÜİK, 2012: 20).

Türkiye'de kırdan kente göç süreci hızlandıkça tarımdan kopan her kadın kente geldiği zaman iş bulamamakta ve kadınların eve mahkum olmaları söz konusu olmaktadır. Nitekim 1995-2009 yılları arasında kadınların iş gücüne katılım oranı % 50'den % 26' ya düşmüştür. Yani kentleşme arttıkça kadınların iş gücüne katılım oranı azalmıştır (Gülçubuk, 2012: 73).

Kırsal alanlarda işgücüne azalan katılım, kentsel alanlardaki düşük ve durağan katılım oranı ve şehirleşme nedeniyle ortalama katılım oranında düşmeye neden olmuştur. Ancak bunun yanında Türkiye'de kentsel alanlardaki genç kadınların arasında, son yıllarda işgücüne katılım oranındaki artış da önem taşımaktadır (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 2).

2.2.9.Yasal Düzenlemeler

Kadın işçileri korumak için çıkarılan yasa, tüzük ve yönetmeliklerin bazı açılardan özellikle kentlerde yaşayan kadınların işgücüne katılma oranlarını azalttığı söylenebilir. Örneğin İş Kanunu ve Medeni Kanunda yakın zaman kadar var olan “ ailenin reisi erkektir” hükmüne dayanarak, “ evlendikten sonra eşleri çalışmalarına izin vermediği takdirde tazminatlarını alarak ayrılma hakkı” zaman zaman suistimal edilmiş, bu durum da kadınların işgücüne katılımlarını olumsuz yönde etkilemiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 70).

Ülkemizde emeklilik uygulamaları yıllar itibariyle erken emeklilikten, emeklilik sürelerinin uzamasına kadar çeşitlilik göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında emeklilerin oranının kadın işgücüne katılımı üzerinde iki şekilde etkisi beklenmektedir. Erken emeklilik eğer yeni bir istihdamla sonuçlanmamışsa işgücü arzını azaltan dolayısıyla işgücüne katılımı düşüren etkiye sahiptir. Emeklilik yaşının

uzaması ise tersine etki yaparak işgücüne katılım oranlarını arttırdığı bilinmektedir (Karpaz Çatalbaş, 2015: 273).

2.2.10.Cinsiyet Ayrımcılığı

Adam Smith, insanlar arasındaki farklılıkları dile getirirken; “gerçekte insanlar arasında doğal olarak bulunan yetenek farklılığı sandığımızdan çok daha az olabilmektedir” demektedir. Birbirine hiç benzemeyen insanlar arasındaki fark, örneğin bir filozofla basit bir sokak hamalı arasındaki fark, pek o kadar yaratılıştan değil, alışkanlık, gelenek ve eğitimden kaynaklanmaktadır. Bu iki insan doğduklarında ve yaşamlarının ilk yıllarında belki de birbirine çok benzemekte ve ana babaları ya da oyun arkadaşları bu ikisinin arasında önemli bir farklılık görememektedir (Smith, 2004: 27). Bu durum, her iki cinsin kendi içerisinde ya da cinsiyetler arasında da söz konusu olmaktadır. Ancak, alışkanlıklar, gelenekler, kültür, içinde bulunulan toplum, eğitim vb. etmenler kadın ve erkek arasında cinsiyet ayrımcılığına neden olmaktadır.

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı kadınların ücretlerini, amaçlarını, isteklerini ve görüşlerini sınırlamaktadır (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 277). Aynı şekilde işe yerleştirme noktasında her ne kadar işçi talep cinsiyet farkı gözlemlenmesi engellenmeye çalışılsa da, işverenin tercihi ön planda olmaktadır (Önder, 2013: 52).

Cinsiyet ayrımcılığı, çalışmanın üçüncü bölümünde detaylı olarak ele alınmaktadır.

2.3.TÜRKİYE’DE SEKTÖRLER ARASI KADIN İSTİHDAMININ GÖRÜNÜMÜ

Kadın istihdamında ülkeden ülkeye, kuşaktan kuşağa farklılık söz konusudur. Kadın istihdamındaki eğilimler, mekana ve zamana göre de değişiklik gösterebilmektedir (Selçuk ve Erdem Tuzlukaya, 2013:5).

Sanayi Devrimi ve ardından küreselleşme ile birlikte kadınların işgücüne katılım oranı, ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmekle birlikte, tüm dünyada artan bir seyir izlemektedir. Bu gelişmeye rağmen Türkiye’ de ve içinde yer aldığı Ortadoğu coğrafyasındaki diğer ülkelerde kadın istihdamı dünyadakine benzer şekilde artmamıştır. Örneğin, 2006 yılında dünya çapında kadınların işgücüne katılım oranları % 52,4 iken, Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgesinde bu oran %29,5’tir. Bölgedeki kadınlar için işsizlik oranı % 17’yle dünya ortalamasından yüksektir (Toksöz, 2007: 2).

2006 yılında OECD üyesi ülkelerin çoğunda kadınların işgücüne katılımları artmışken, Türkiye'deki eğilim aksi yönde olmuştur. Türkiye'de kadının işgücüne katılım oranı 2009 da %23,5 iken, 2007' de OECD ülkelerinde %62, AB ülkelerinde ise bu oran % 64'tür. 2011 yılında ülkemizde bu oran %28,8'e yükselmiştir (Selçuk ve Erdem Tuzlukaya, 2013: 5).

Bu durumun çeşitli ekonomik, sosyal ve kültürel birçok nedeni vardır. Türkiye de ihracata dayalı sanayileşme modelinin beklenen ölçüde yeni yatırıma ve dolayısıyla işgücü talebine yol açmaması ve yabancı sermaye yatırımlarının yakın zamana kadar çok küçük miktarlarda olması, kadın işgücü talebinin sınırlı kalmasında etkili olan unsurlardandır. 1980'lerde küreselleşme sürecinde uygulanan yapısal uyum programları ve ihracata dayalı büyüme stratejileri, kadın emeği açısından çeşitli fırsatların yaratılmasına olanak sağlamıştır. Hizmet sektöründe gerçekleşen büyüme sonucunda nitelikli kadın işgücü için yeni fırsatlar doğmuştur. Fakat geniş ve niteliksiz kadın işgücünün istihdamında gözlenen artışla birlikte dünya pazarlarına yönelik üretim ve fiyat rekabetinde başarılı olabilmek için hükümetler giderek daha fazla kuralsızlaşmaya yönelmiştir. İşgücünü koruyucu yasal düzenlemelerin katılık yarattığı düşünüldüğü için bu düzenlemeler ya kaldırılmış ya da gevşetilmiştir. Bu durum, özellikle gelişmekte olan ülkelerde genellikle her türlü yasal ve kurumsal düzenlemenin dışında kalan istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda özellikle ihracat yönelimli sektörlerde kadın istihdamı elverişsiz şartlar altında büyümüştür (Toksöz, 2007: 1-2).

Türkiye' de 1980'lerden sonra izlenen ihracata dayalı sanayileşme modeli, nispeten ucuz olan kadın işgücüne olan talebi diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu ölçüde artmamıştır. Bunun nedeni ise ihracata dayalı büyüme modelinin temelini oluşturan imalat sanayi yatırımlarının çok sınırlı bir artış göstermesi, buna karşılık inşaat sanayi yatırımlarının daha hızlı artmasıdır. İnşaat sektöründe de kadın istihdamı çok sınırlı olduğu için, bu artıştan kadınlar faydalanamamaktadır. Türkiye' de istihdamın sektörel dağılımına baktığımızda 1988-2007 döneminde tarım kesimi istihdamı azalma eğilimi gösterirken, hizmetler ve sanayi kesiminin payları artmıştır. Ancak gelişmiş ülkelerle kıyasladığında, tarım kesiminin istihdamdaki payı gelişmiş ülkelere göre hala çok yüksektir. Sanayi ve hizmet sektöründeki istihdam oranı ise Türkiye'de özellikle son 20 yılda önemli miktarda artış göstermiş, fakat gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında hala düşük seviyede bulunmaktadır (Önder, 2013: 46-47).

Türkiye’de ihracata dayalı sanayileşme modelinin beklenen ölçüde yeni yatırıma ve dolayısıyla işgücü talebine yol açmaması ve yabancı sermaye yatırımlarının yakın zamana kadar küçük miktarlarda olması, kadın işgücü talebinin de sınırlı düzeyde kalmasında etkili olmuştur. Kadınların en fazla istihdam edildiği konfeksiyon işkolunda, üretim küçük atölyelerde ve kayıt dışı istihdam şeklinde gerçekleşmiştir. Yine Türkiye’de tarım da istihdam azalırken, tarım dışı istihdam bu azalışı telafi edecek boyutlarda artmamakta, tarım dışı işler daha çok hizmetler sektöründe yaratılmaktadır. Hizmet sektöründe kadınlar en çok toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetlerde bulunmaktadır. 2000’ li yıllardan itibaren kadınlar için istihdam artışı toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler ile ticaret, otel ve lokantalarda aynı miktarda olup, onları bankacılık ve sigortacılık hizmetleri izlemektedir (Toksöz, 2007: 2-3).

Tablo 2.Sektörler İtibariyle Kadın İstihdam Oranı (2000-2016)

Yıllar	Hizmetler (%)	Tarım (%)	Sanayi (%)
2000	26,4	60,5	13,1
2001	24,5	63,3	12,2
2002	26,3	60,0	13,7
2003	28,1	58,5	13,4
2004	33,1	50,8	16,1
2005	37,1	46,3	16,6
2006	40,0	43,6	16,4
2007	41,1	42,7	16,1
2008	42,1	42,1	15,8
2009	43,7	41,7	14,6
2010	41,7	42,4	15,9
2011	42,6	42,2	15,2
2012	45,8	39,3	14,9
2013	47,7	37,0	15,3
2014	51,0	32,9	16,1
2015*	52,8	31,2	16,0
2016*	53,1	31,3	15,6

Kaynak: TÜİK , * TİSK (Ocak 2016, Ekim 2016).

İnşaat sektöründe çalışan kadın istihdamı oranı % 1 civarında olup tabloda bu sektör, sanayi sektörünün içerisinde değerlendirilmiştir.

Kadın istihdamının sektörlere göre dağılımı incelendiğinde 2000 yılından 2007 yılına kadar kadın çalışan oranının en fazla tarım sektöründe olduğu görülmektedir. Yıllar itibariyle tarım sektöründeki azalmanın karşısında sanayi ve hizmet sektöründe çok az iniş çıkışlar dışında kadın çalışanların oranında artış olduğu gözlenmektedir. 2000 yılında tarım sektöründe %60,5 olan oran 2005 yılında 46,3'e, 2010 yılında 42,4'e ve 2014 yılında ise %32,9'a gerilemiştir. 2000 yılında hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı % 26,4 iken 2005'te %37,1'e; 2010 yılında %41,7'ye; 2014 yılında %51'e yükselmiştir. Aynı şekilde sanayi sektöründeki çalışan kadın oranı incelendiğinde 2000 yılında %13,1 olan oran, 2005 yılında % 16,6'ya; 2010 yılında %15,9'a ve 2014 yılında ise % 16,1' e yükselmiştir.

2015 ve 2016 yılının verileri TİSK İşgücü Piyasası Haber Bülteni'nin Ocak 2016 ve Ekim 2016 sayılarından derlenmiştir. 2015 yılında tarım ve sanayi sektöründe azalma söz konusu iken hizmetler sektöründe artış olmuş ve oranı %53,1' e yükselmiştir. 2016 yılında tarım sektöründe çok az bir yükselme ile %31,2 den %31,3 oranına ulaşılmış, sanayi sektöründe % 0,4 oranında bir azalma görülürken hizmetler sektöründe artış devam etmiştir (TİSK, Ocak 2016 ve Ekim 2016).

Türkiye giderek daha fazla kentli bir topluma dönüşmesine rağmen tarımsal faaliyetlere ilişkin aktiviteler kadınlar için hala çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle var olan istatistikleri toplumsal cinsiyete daha duyarlı hale getirmek için, özellikle kırsal alanlardaki kadınların ekonomik faaliyetlerinin detaylandırması, kadınların ekonomiye olan katkılarını daha görünür kılacaktır (KSGM, 2014: 37).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSTİHDAM VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Kadın istihdamında yaşanan önemli sorunlardan birisi cinsiyet ayrımcılığıdır. Yapılan yasal düzenlemeler ve ayrımcılığın önlenmesine karşı alınan tedbirlere rağmen, bizzat çalışan kadınların işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığının olduğunu ve bu durumu algıladıklarını belirtmeleri, sorunun devam ettiğinin göstergesidir (Onay, 2009: 1102).

Türkiye’de genellikle sosyologlar tarafından çalışılan cinsiyet ayrımcılığı kavramı, ekonomistler tarafından önceleri ilgi görmemiştir. 1990’lı yıllardan sonra, kadınların iş gücü piyasasındaki yeri ile ilgili ampirik ve teorik çalışmalar yapılmıştır (Palaz, 2003: 89).

Tezin bu bölümünde istihdam ve cinsiyet ayrımcılığı başlığı altında, toplumsal cinsiyet, çalışma yaşamında kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ele alınacaktır.

3.1.TOPLUMSAL CİNSİYET

Simone de Beauvoir 1949’da “kadın doğulmaz, kadın olunur” dediğinde, cinsiyete ilişkin sayısız soruyu da içeren, geniş bir tartışma alanı açmış oldu: “Kadın olmak” ne demektir? Kadınlık ve erkekliği üreten kültürel süreçler ve bağlamlar nelerdir? Kadın olma sürecinde kadının kendisinin seçimleri kararlarının bir ağırlığı var mıdır? Bu sorular, insanın bedeni ile toplumsal kaderinin birbirinden ayrı iki şey olarak algılanmasını da beraberinde getirdi. Evet, kadınlık ve erkekliğin biyolojik bir temeli vardır ve bu değişmez; ancak cinsiyet, bu temelden ibaret değildir, onun üzerine kurulan ve toplumsal bağlama göre değişen bir örüntü vardır: Toplumsal cinsiyet (Bora, 2005: 37-38).

Cinsiyet terimi biyolojik bir yapıya karşılık gelirken, toplumsal cinsiyet terimi kültürel bir yapıyı ifade eder. Cinsiyet değişmez, toplumsal cinsiyet zamana,

kültüre, aileye göre değişebilir. Cinsiyet doğaldır ama toplumsal cinsiyet insan icadıdır (Saraç, 2013: 27).

Toplumsal cinsiyet; toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet adaleti kavramları ile toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları olarak üç başlık altında incelenecektir.

3.1.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

“Cinsiyet” biyolojik kadın-erkek ayrımını anlatırken “toplumsal cinsiyet” erkeklik ve kadınlık arasında buna paralel ve toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeye gönderme yapmaktadır (Sankır, 2010: 5).

Yeni doğan çocuğun biyolojik bir cinsiyeti vardır, ama henüz toplumsal cinsiyete sahip değildir. Çocuk büyürken toplum da, çocuğun önüne cinsiyete uygun kurallar, şablonlar ya da davranış modelleri dizisi koyar. Toplumsal modeller ya da kurallar, ayrıntıları ne olursa olsun, az ya da çok içselleştirilirler. Bunun sonucunda da normalde belirli bir cinsiyetin toplumsal beklentileriyle örtüşen bir toplumsal cinsiyet kimliği ortaya çıkar (Sankır, 2010: 12).

Toplumsal cinsiyet kavramını sosyoloji literatürüne kazandıran Ann Oakley’e göre “toplumsal cinsiyet”, toplumsal açıdan erkeklik ile kadınlık arasında eşitsiz bölünmeye gönderme yapmaktadır. Fakat bu terimin kapsamı, ilk ortaya çıktığı andan beri, yalnızca bireysel kimliği ve kişiliği değil, sembolik düzeyde erkekliğin ve kadınlığın kültürel kalıpları ve stereotiplerini, yapısal düzeyde ise kurumlar ve örgütlerdeki cinsiyet farklılığına dayalı olarak ortaya çıkan iş bölümünü içine alacak kadar genişlemiştir (Aydın Yılmaz, 2015).

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramını, içinde bulunulan sosyo-kültürel etkilerden bağımsız ele alınamayacağını ifade eden görüşlere göre;

Toplumdaki en eski en derinden hissedilen ve en etkili toplumsal güçlerden biri de “din” olduğundan “toplumsal cinsiyet” i din kavramından bağımsız olarak, sosyal hayatta gelişen olayların dışında düşünmek mümkün değildir. Bu sebeple Türkiye gibi “İslami toplumsal ortamlarda”, cinsiyet kavramının farklı algılamalardaki yerinin ve başka kavramlarla arasındaki ilişkilerin ele alınması açısından “din” önemli bir yerde durmaktadır (Demircan Çakar, 2015).

3.1.2. Toplumsal Cinsiyet Adaleti

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet adaleti çoklukla birbirlerinin yerine geçen kavramlar olarak kullanılmaktadır. Eşitlik kavramı ile ekonomide, siyasette ve kamu yönetiminde insanların cinsiyetinden dolayı herhangi

bir ayrıma tabi tutulmaması ifade edilir. Adalet kavramı ise kadın ve erkeğin farklı ihtiyaç ve yükümlülüklerini hakça paylaşmaları olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla söz konusu iki kavram, birbirlerini yanlışlayan değil, birbirlerini tamamlayan kavramlardır (Toplumsal Cinsiyet Adaleti Kongresi Sonuç Bildirgesi, 2015).

Toplumsal hayat içerisinde kadın ve erkeğin neden farklı roller ve statüler edindiği, günümüze kadar sürekli tartışılan ve güncelliğini koruyan konulardandır. Bu bağlamda oluşturulan eşitlik kavramı, bu iki cinsiyet arasında farklılık gözetilmemesi gerektiğini ve iki cinsin de gerek toplumsal gerekse özel yaşantıda herhangi bir ayrıma tabi tutulmadan eşit muamele görmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Fakat eşitlik kavramı kadın ve erkeğin yaratılıştan gelen özelliklerini göz ardı etmektedir. Bu nedenle “toplumsal cinsiyet eşitliği” yerine eşitliği de içine alan “toplumsal cinsiyet adaleti” kavramı ön plana çıkmaktadır (Aydın Yılmaz, 2015).

Cinsiyet eşitliğini vurgulayan söylemler temelde erkek üzerinden cinsiyeti tanımlamıştır. Aynı olmayan iki varlığın eşitlik prensibi uyarınca muameleye tabi tutulması doğal olarak eşitsizliği beraberinde getirecektir. Bunun yerine, bizatihi temel hak ve hürriyetlerin kullanılmasında fırsat eşitliğinin temin edilebilmesi için adalet prensibinin esas alınması gerekmektedir (Toplumsal Cinsiyet Adaleti Kongresi Sonuç Bildirgesi, 2015).

Yasalar önünde eşit olmak, adaletin sağlandığı anlamına gelmemektedir.

3.1.3. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları

Toplum bireylere farklı roller öğretir ve sosyal yapı içinde insanların bu çeşitli rollere uygun olarak yaşaması beklenir. Babalık, annelik, askerlik rolleri gibi, kadınsılık, erkeksilik gibi toplumsal cinsiyet rolleri de toplumsallaşma rolleri içinde kazanılan rollerdendir (Saraç, 2013: 28).

Toplumsal cinsiyet rolleri sosyal ortamın vazgeçilemeyen özelliklerinden birisidir ve bireyin kimliğini ortaya koyma sürecinde etkili olmaktadır. Sosyal ortamda bireylerden cinsiyetleri doğrultusunda ve buna bağlı olarak sosyal ortamın o cinsiyetten beklentisi doğrultusunda rol modeller geliştirmesi beklenir. Bu anlamda toplumsal cinsiyet rolleri bireyin zihin benlik süreçlerini etkileyen en önemli araç semboller bütünüdür. Bu araç semboller üzerinde eril söylemin iktidar kurması bu araçları kullananların bu bakışın iktidarına maruz kalmasına neden olur (Sankır, 2010: 2).

Psikanalist Nanc Chodorow kadınların ve erkeklerin farklı kişiliklerde olması ve toplumda farklı statüler edinmesini, evrensel aile yapısının özellikleriyle açıklamaktadır. Klasik aile yapısına göre çocukları büyüten kişi annedir ve baba çalıştığı için genellikle evin dışındadır. Sosyalleşme sürecinde kız çocuk anneye özdeşleşmesi gerektiği ve anneyi daima yanında bulduğu için soyut düşünce yerine somut düşünmeyi öğrenmekte, erkek çocuk ise babayla özdeşleşmesi gerekirken özdeşim nesnesi olan baba ev dışında olduğundan dolayı (çalışması nedeniyle) soyut düşünmeyi öğrenmektedir. Bunun sonucunda da erkekler kadınlara göre daha baskın kişilikler elde etmekte, toplumdaki cinsiyet rolleri ve statüler de buna göre belirlenmektedir. Görüldüğü gibi bireylerin biyolojik özellikleri, daha küçük yaşlardan itibaren toplum içerisindeki konumlarını belirlemekte ve dünyaya gelen her bireyle birlikte bu döngü devam etmektedir. Diğer bir ifadeyle, kadın ve erkeğin toplum içerisinde farklı roller edinmeleri, farklı yaratılış özelliklerine sahip olmaları ile açıklanmaktadır. Bu özelliklerin ise öncelikli olarak toplumda çekirdek kurum niteliğinde bulunan aile içerisinde pekiştirildiği ve toplumsal hayatta da bu yönde işlevsellik kazandığı ifade edilmektedir (Aydın Yılmaz, 2015).

En genel olarak toplumsal cinsiyet (gender), kadın ve erkekler için toplumsal olarak oluşturulmuş roller ve öğrenilmiş davranış ve beklentilere işaret etmek için kullanılan bir kavram olmuştur. Toplumsal Cinsiyet Rollerini için genel olarak şöyle bir sınıflamaya gidilebilir;

- Üretim ile İlgili Roller:

ERKEK > piyasa için üretim (parasal karşılığı olan)

KADIN > ev/ hane içi üretim (parasal karşılığı olmayan)

- Yeniden Üretim ile İlgili Roller:

KADIN> Biyolojik Yeniden Üretim (Çocuk doğurma ve yetiştirme);
Günlük yeniden üretim (Hanenin günlük işleri ve hane üyelerini ertesi günün üretim sürecine hazırlama); İdeolojik yeniden üretim (Çocukları toplumsal rolleri için hazırlama)

- Topluluk Düzeyinde, Hayatın İdamesine İlişkin Roller

KADIN> Hane içi yeniden üretim rollerinin bir uzantısı olan ve topluluk düzeyinde kadın tarafından yapılan işler: Kısıtlı olan ve toplu tüketime açık durumdaki kaynakların kullanımı (özellikle su, sağlık ve eğitim hizmetleri); Kadınların hiçbir karşılık almadan serbest zamanlarında yaptığı düşünülen işler.

- Topluluk Düzeyinde Politik Roller:

ERKEK > Ulusal Düzeyde politika ile eklemlenen topluluk politikası. Bu kavram, kadın ve erkeğin biyolojik farklılıklarına işaret eden biyolojik cinsiyetten (sex) farklıdır (Dinçoflaz, 2009: 52-53).

Toplumsal cinsiyet rollerine için örneğin erkek için toplumun değer kalıbı, “erkekler ağlamaz, bozulmaz makinelerdir, güçlüdürler, erkek değil mi tabi ki ailesini geçindirecek, erkek dediğin çapkın olur vb.” Bu tür yüklenen roller erkeğe gereksiz psikososyal yük yüklemekte ve toplumun beklentileri yerine getirilmediğinde ağır depresyon ve ciddi sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Bunun yanında kız çocuklar için, “eksik etek, saçları uzun aklı kısa, okumasa da olur, esas görevi anneliktir, kadın okumasa da olur vb.” gibi roller biçilmesi sonucu eğitim, çalışma gibi hakları elinden alınmaktadır (Akin, 2007: 2).

Toplumun ayrı ayrı kadın ve erkekte göstermelerini beklediği özellikler, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları olarak ifade edilir. Daha çocukken öğrenilmeye başlanılan bu kalıp yargılar zaman içinde değişmediği gibi, kültürden kültüre çok az farklılık göstermektedir. Örneğin kadınlardan beklenen daha çok çocukları, eşleri ve ev işleriyle ilgilenmeleri, erkeğe bağlı olmaları, duygusal olarak sessiz, sakin, fedakar, anlayışlı, duyarlı olmaları iken, erkeklerden beklenen ise ailelerinin geçimini sağlamaları, dışarıyla olan bağı kurmaları, evdeki güç gerektiren işleri yapmaları, eşlerini ve çocuklarını korumaları, duygusal olarak daha güçlü, cesur ve mert olmalarıdır (Saraç, 2013: 28).

3.2.ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞI

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

Anayasamızın 10. Maddesinde eşitlik ilkesi kapsamında “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir*” denilerek hiçbir alanda kadın-erkek ayrımının yapılamayacağı vurgulanmış, 2010 yılında yapılan referandum ile aynı kanuna “*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak*

yorumlanamaz” ifadesi eklenmiştir. Ayrıca Anayasa’nın “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlıklı bölümde yer alan 49’uncu maddeyle, kişinin bir işte çalışma konusunda kendi iradesinin belirleyici olduğu vurgulanmıştır (TBMM, 2013: 17-18).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. Maddesine göre, iş ilişkisinde dil, din, ırk, cinsiyet vb. ayırım yapılamaz hükmü yer almaktadır (ÇSGB, 2003). Başbakanlığın “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu 21.01.2004/2004-7 tarih ve sayılı genelgesinde ise, kamuda işe alınmada hizmet gerekleri dışında cinsiyet tercihi belirtilemeyeceği yer almaktadır (Başbakanlık, 2004).

Yukarıda birkaç örneği verilen ve gerek Anayasamız gerek diğer ulusal mevzuat hükümleri ve gerekse Türkiye’nin de taraf olduğu ve imzaladığı uluslararası sözleşmeler kadın erkek ayrımcılığını yasaklamış olsa da, uygulamada cinsiyet tercihine yönelik ayrımcı tutumlar mevcuttur. Ülkemizde işgücüne katılımında kadın ve erkek arasındaki farkın en az olduğu kesimin kamu kesimi olduğu gözlemlenmektedir. Bununla birlikte özellikle eğitilmiş, kadınların kamuda uzun yıllardır yer almalarına rağmen, yönetsel konumda temsil edilmeleri yeterli değildir. Devlet Personel Dairesi Başkanlığı verilerine göre 2012 yılında üst düzey yönetici olarak çalışan kadınların oranı % 10,4’ tür (Önder, 2013: 51-53).

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

Kadınların toplumsal statülerinden hareket edilerek, ev ve çocuk sorumluluğunun kadınların görevleri arasında sayılması, aynı yetenek ve eğitim

düzeyinde olursa da, kadınların erkeklere göre işe kabul edilmede ayrıcalığa maruz kalmalarına neden olmaktadır. İşe alımlarla her ne kadar cinsiyet farkı gözetilmesine engel olursa da işverenin tercihi önemli olmaktadır (Önder, 2013: 52).

İstihdamda kadın aleyhindeki ayrımcılıkta etkili olan mekanizmaları sıralayacak olursak (Demirel vd., 1999: 36):

- Kadının formel eğitim düzeyinin düşük tutulması ve beceri isteyen işlere hazırlayıcı özel beceri kurslarının sağlanmaması
- Belirli iş ve mesleklere kadınların kabul edilmemesi (müfettişlik, vergi kontrolörlüğü)
- Belli iş ve mesleklerde kadın oranlarının dondurulması (silahlı kuvvetler ve polis teşkilatının kadınlar için kota ayırması gibi)
- İşe alıfta ve iş yerinde ayrımcı uygulamalar (bekar kadınların evli kadınlara tercih edilmesi, kadınlara vasıfsız işçi muamelesi yapılması gibi)
- Ücretlerde ayrımcı uygulamalar (iş tanımlarını değiştirerek ücretleri farklılaştırma gibi)
- Evlenme ve çocuk doğurma hallerinde işten çıkarma
- Kriz ve ekonomik gerileme dönemlerinde işten çıkarma söz konusu olduğunda kadınların tercih edilmesi
- Sendikalarda özellikle yönetim kademelerinde kadınların çok az temsil edilmesi

Türkiye de yapılan tüm düzenlemelere rağmen işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılıkla çok yaygın olarak karşılaşılmaktadır. Hatta Uçan Süpürge' nin verdiği 4. ve 5. Gölge Rapor da Türkiye pratiklerinde özellikle erkek egemen sektörlerde (mühendislik, inşaat ve madencilik vb.) cinsiyete dayalı ayrımcılığın çok yaygın olduğunu ve bankacılık gibi kadın yoğun sektörlerde bile işe alımlardan önce kadınların evlilik ve çocuk sahibi olma niyetleri hakkında sorgulandıkları belirtilmiştir. Bu eleştirileri takiben 2004 yılında Başbakanlık Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi adında bir genelge yayınlanmış, kamuda personel alımında cinsiyet eşitliğinin gözetilmesini istemiştir. Eşit değerde işe eşit ücret ilkesine gelince, Kadın Örgütlerinin 2006 yılında yaptığı basın açıklamasından öğreniyoruz ki, Türkiye genelinde kadınlar erkeklerin kazancının yaklaşık % 46' sını kazanmaktadır. Cinsler arasındaki gelir farkının büyük olması, kadınların gelirinin hala ailenin temel geçim kaynağı değil bir ek gelir olarak algılandığının

göstergesidir. %46 rakamı her sektörde ve iş kolundaki durumu yansıtmasa da, kadınların ve erkeklerin yaptıkları işlerin birbirinden köklü bir şekilde ayrılmış olduğunu veriler doğrularken, eşit işe eşit ücret prensibinin uygulanmasını zorlaştırmaktadır (Toksöz, 2007).

TÜİK'in açıkladığı 2014 yılına ait "Kazanç Yapısı Araştırması" sonuçlarına göre yıllık ortalama brüt ücret 26 bin 032 lira olarak gerçekleşmiştir. Bu değer erkekler için 26 002 lira, kadınlar için 26 bin 113 lira olarak tahmin edilmektedir. Erkek ve kadın arasındaki ücret farkının erkek ücreti içindeki yüzdesi olarak tanımlanan cinsiyete dayalı (erkek- kadın) ücret farkı, saatlik, aylık veya yıllık ortalama ücret esas alınarak hesaplanmaktadır. Yıllık ortalama brüt ücret kullanılarak hesaplanan bu ücret farkı, toplamda kadın ücretinin lehine yüzde -0,4 iken, eğitim durumuna göre incelendiğinde tüm eğitim durumu basamakları erkek ücreti lehine olmaktadır (TÜİK, 2014).

3.2.1. Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı

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

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

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

3.2.2. Algılanan Cinsiyet Önyargısı

Algılanan cinsiyet önyargısı ile algılanan cinsiyet ayrımcılığından farklıdır.

Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile algılanan cinsiyet önyargısı kavramları arasındaki temel fark grup-birey ayrımları ile ilgili bulunmaktadır. Bireyin kendi kişisel deneyimlerine bağlı olan kavram, algılanan cinsiyet ayrımcılığıdır. Yani kişi kendi yaşadığı deneyimler sonucunda cinsiyet ayrımcılığını algılamaktadır. Algılanan cinsiyet önyargısı ise, işyerinde bulunan kadın ve erkeklere yönelik olarak ortaya çıkan kişisel kararların ve çatışma şartlarının genel değerlendirmesidir (Onay, 2009: 1103). Cinsiyet önyargıları beraberinde cinsiyet ayrımcılığını oluşturur. Özellikle kadın çalışanlar işyerinde herhangi bir ayrımcılığa maruz kaldıklarında, bu ayrımcılığın sebebini tamamen “kadın olmalarına” bağlamaktadırlar.

Cinsiyet eşitsizliği ve önyargılarının olduğu bir durumda, erkeğin bir işi yaparken sergilediği başarısı, yetenek ya da çabaya, kadının başarısı ise şansa ya da görevin kolay olmasına atfedilmektedir (Ataklı Yavuz, 2016: 81).

Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımı ve önyargısı, beraberinde kadınların çalıştıkları mevcut iş yerini değiştirmelerine ve daha az cinsiyet ayrımı ile karşılaşacaklarını düşündükleri farklı iş ve işyerlerine yönlendirmelerine neden olmaktadır. Bu durum işletmeler açısından değerlendirildiğinde, “insan sermayesinin kaybedilmesine” ve ek masrafların çıkmasına neden olacaktır. Yetişmiş insan gücü kaybı sonucunda, işe yeni eleman alma ve alınan elemanın yetiştirilmesi ek maliyete neden olacaktır. Erkekler ve kadınlar işyerlerinde, kadına yönelik cinsiyet önyargısını algıladıkları durumlarda, kendilerine yönelik cinsiyet ayrımcılığını algılama oranları da daha yüksek olacaktır (Onay, 2009: 1119).

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

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

3.3.TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI

Türkiye de toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının zeminini Cumhuriyet Devrimleri oluşturmaktadır. Cumhuriyetin kuruluşunu takip eden yıllarda, toplumda kadın-erkek arasında tam bir eşitliğin olması gerektiğine inanılarak, büyük bir toplumsal değişim gerçekleştirilmiştir. Özellikle 1923 yılında Cumhuriyetin İlanından sonra yapılan reformlarla ilk 10 yılda Türk toplumunun yeniden yapılanması sağlanmıştır. 1924 yılında yürürlüğe giren Tevhidi Tedrisat Kanunu ile eğitim tek sistem altında toplanmış ve kadınlara erkeklerle eşit eğitim almaları imkanı sağlanmıştır (KSGM, 2008: 13).

1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu ile kadının sosyal hayatı çağa uygun olarak yeniden düzenlenmiştir ve kadına temel haklar verilmiştir. Bu yasa ile kadın açıkça kişi, yani hukuk süjesi kimliği kazanmış, bu kimliği ile haklar ve yükümlülükler bakımından (evli kadın dışında) erkeğe eşit kılınmıştır. Artık çocuk yaşta evlenmeler, çok eşlilik yasaklanıyor, resmi nikah sayesinde kadın evlenme iradesini Devletin resmi görevlisi ve tanıklar huzurunda bizzat açıklıyor, eşit koşullarda boşanma ve çocukları üzerinde velayet hakkına sahip oluyordu (Gürkan, 1998: 14).

Türk kadınının siyasal haklardan yararlanması dünya ülkelerinin birçoğundan önce olmuş 1930 yılında yerel yönetimlerde seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. 1934 yılında milletvekili seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. Cumhuriyet döneminde yapılan bu düzenlemeler ile kadınların elde ettikleri kazanımlar evrensel ölçütlerle değerlendirildiğinde asla küçümsenmeyecek önemli ve örnek nitelikli dönüşümlerdir (KSGM, 2008: 13).

Kadınların en önemli sorunlarından olan doğum izni, ilk kez 1930 yılında verilmiş ve 1936 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu ile kadınların çalışma hayatına yeni düzenlemeler getirilmiştir. Bir yıl sonra kadınların yeraltında ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması, ILO sözleşmesi ile yasaklanmıştır (Ereş, 2006: 42).

Türkiye de 1980 li yıllardan sonra Kadın Hakları ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili önemli düzenlemeler yapılmıştır. Daha önce imzalanan uluslararası anlaşmalarda yer alan hükümlerin Türkiye tarafından da kabul edilmesinin bu açımda çok önemli bir yeri vardır. Örneğin; uluslararası anlaşmalardan olan CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi), 18 Aralık 1979 yılında kabul edilmiş, Türkiye 14 Ekim 1985 tarihinde Resmi Gazete de

yayınlanmasıyla bu sözleşmeye taraf olmuştur. 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe konulmasıyla da eğitim konusunda politikalar geliştirmeyi ve kadın okuryazarlığını yüzde 100 olarak gerçekleştirmeyi taahhüt etmiştir (KSGM, 2010: 8).

30 maddeden oluşan sözleşmenin 1.Maddesinde; “Kadınlara Karşı Ayrım” kavramı ele alınmıştır. Buna göre kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadınlara her alanda insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama, kadınlara karşı ayırım kapsamında değerlendirilmiştir. 24. Madde de yer alan “Taraf devletler işbu sözleşme ile tanınan hakların tam olarak gerçekleştirilmesi için ulusal seviyede gerekli önlemleri almayı taahhüt ederler” (www.unicef.org). Hükmü gereğince ülkelerin gerekli düzenlemeleri yapmaları kayıt altına alınmıştır.

Sözleşmenin 18. Maddesi uyarınca, taraf devletlerin her dört yılda bir kadınlara ilişkin sağladıkları ilerleme ve karşılaşılan engelleri CEDAW Komitesine sunmaları yükümlülüğü söz konusudur.

Sözleşme, kadınların eğitim, sağlık, istihdam ve seçme seçilme hakkı da dahil olmak üzere, toplumsal ve siyasal hayata katılımında erkeklerle eşit fırsatlara sahip olduğunun temel bir göstergesi niteliğindedir (Aydın Yılmaz, 2015).

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

Bir diğer anlaşma Avrupa Sosyal Şartı'dır. Avrupa Konseyi üyesi ülkeler tarafından 18.10.1961 tarihinde Torino' da imzalanmış, Türkiye tarafından 16.06.1989 tarihli ve 3581 sayılı Kanunla bazı hükümleri dışında onaylanması uygun bulunmuş ve 07.08.1989 tarih ve 89/14434 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla bu şekilde onaylanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı'na göre 1. Bölüm' de kadınlarla ilgili olarak, “Çalışan kadınlar analık durumunda ve öteki çalışan kadınlar gerektiğinde, çalışırken özel korunma hakkına sahiptir”, “Medeni hallerine ve aile ilişkilerine bakılmaksızın analar ve çocuklar uygun sosyal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir” ifadeleri yer alır. Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. Bölümünde yer alan hükümlerde ise; kadınların doğumdan önce ve sonra, ücretli izin analık, emzirme izinlerinin düzenlenmesi, sanayide çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarına dair düzenlemeler yer almaktadır (Üçışık, 2016).

İlk “Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi”, 1989 yılında İstanbul Üniversitesi’nde kurulmuştur. Kadının çalışması için kocanın izninin bulunmasına dair Medeni Kanun’ un 159. Maddesi, Anayasa Mahkemesi’nce 1990 tarihinde iptal edilmiştir. Tecavüz mağdurunun hayat kadını olması durumunda faile verilecek cezada indirimine gidilmesini öngören Türk Ceza Kanunu’nun 438. Maddesi, TBMM tarafından 1990 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. 1990 yılında açılan ilk kadın konukevleri ile şiddete uğrayan kadınlara ve çocuklara destek hizmeti vermeye başlanılmıştır. Kadının evlendikten sonra kocasının soyadını almakla birlikte, kendi soyadını da kullanabilmesi hakkı, 1997 yılında Medeni Kanun’da yapılan değişiklikle sağlanmıştır. Aile içi şiddete uğrayan kişilerin korunmasına yönelik düzenlemeleri kapsayan “Ailenin Korunmasına Dair Kanun” 1998’ de yürürlüğe girmiştir. Zorunlu temel eğitimi beş yıldan sekiz yıla çıkaran kanun, 1997 yılında kabul edilerek kızların en az sekiz yıl zorunlu eğitim almalarına yönelik olarak yasal yaptırımlar geliştirilmiştir (Ereş, 2006: 42).

1980 sonrası dönemde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda özellikle eğitim, sağlık, hukuk gibi geleneksel politika alanlarında belli bir duyarlılık oluşmuşsa da toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını istihdam, yetki ve karar alma süreçlerine katılım, araştırma, bütçe ve mali politikalar gibi alanlara yerleştirme konusunda istenilen duyarlılık henüz oluşmamıştır (KSGM, 2008: 13).

Türkiye de son on beş yılda kadın konusu ile ilgili önemli gelişmelerden birisi, 1990 yılında Başbakanlığa bağlı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün kurulmasıdır. Bir diğeri ise Pekin IV. Dünya Kadın Konferansı’nda alınan kararlar paralelinde Üniversitelerde Kadın Sorunlarına İlişkin Araştırma Merkezleri’nin kurulmaya başlanmasıdır (Ereş, 2006: 43).

Türkiye, Anayasa ve yasalarıyla kadın-erkek eşitliğini güvence altına almıştır. Türkiye Uluslararası kuruluşlar olan Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW, Avrupa Sosyal Şartı, ILO, OECD, AGİK, Çocuk Hakları Sözleşmesi) gibi kuruluşların sözleşme, karar ve tavsiyelerine uymayı taahhüt etmiştir. Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planı, 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonu ile Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde ulusal mevzuatına aktarması gereken kadın-erkek eşitliği ile ilgili AB direktifleri doğrultusunda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı ve bu yasaları uygulamaya geçirmeyi taahhüt etmiştir (KSGM, 2008: 13).

Türkiye AB'ne uyum sürecinde giriştiği reformlar kapsamında cinsiyet eşitliği politikalarını yasal mevzuata eklemeyi gündemine almıştır. Bunlardan en önemlisi 2002 yılında yürürlüğe giren yeni medeni kanun ile kadınlara karşı ayrımcılığı destekleyen maddeleri kaldırmasıdır. Örneğin, aile reisliği kavramının kaldırılması, eşlerin eşit hak ve yükümlülüklerinin güvence altına alınması, evlilik birliği sırasında edinilmiş malların eşit paylaşılması gibi alanlarda kadının lehine düzenlemeler yapılmıştır. Yine, 2004 yılında Anayasanın 10.maddesi değiştirilmiş, “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür” şeklinde bir fıkra eklenmiştir (Dedeoğlu, 2009: 48-49).

Ancak, mahkemelerin eşitlik ilkesini yorumlaması ve kültürel ataerkil normlarla hukuk normları arasındaki ilişki değerlendirme biçimi son derece önem arz etmektedir. Örneğin; Anayasa Mahkemesi, 2008 yılında “ Kimi sosyal gerekçelerin doğurduğu zorunluluktan kaynaklanan ve aile birliği içerisinde yüklenilen görevlerin boyut ve önemi” ni gerekçe göstererek, kadının çalışma hayatından uzaklaşmasını kolaylaştıracak bir normu kadını ”koruma” ve aile birliği gerekçeleriyle ret etmiştir. Kadının kendi soyadını taşımasını aile için bir tehlike olarak algılamıştır (Sever, 2013: 47-48).

Avrupa Komisyonu 1998 yılından beri Türkiye hakkında ilerleme raporlarını yayınlamaktadır. 2010 yılındaki İlerleme Raporunda Komisyon, kadınların iş yaşamına katılımı ve kadın istihdamını artırıcı yönde yapılan düzenlemeleri olumlu bulmakla birlikte, 2012 yılında yayınladığı raporda kadınların iş yaşamı, siyaset ve eğitim alanlarında yetersiz temsil edildiğinin altını çizmiştir (Yıldırım, 2013: 75).

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

Son yıllarda Türkiye’de kadının istihdamını geliştirme konusunda yapılan çalışmalar, kadının formel emek piyasasındaki kısıtlı varlığının en önemli sebebinin halen karşılıksız yükü olduğunu vurgulamaktadır. Batıda son yirmi yıldır tartışılmakta olan, Türkiye’de çok yakın zamanda gündeme gelen iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları ve kadın istihdamını geliştirme çabaları kadının ikili iş yükü sorunsalının halen çözülmediğini kanıtlamaktadır (Memiş ve Özay, 2013: 245).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KİLİS İLİNDE SEKTÖRLER ARASI KADIN İSTİHDAMI VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

4.1.KİLİS İLİ'NİN COĞRAFİ, DEMOGRAFİK VE EKONOMİK ÖZELLİKLERİ

1995 yılında il statüsüne kavuşan Kilis' in sınır hattı, güneyden Türkiye-Suriye sınırı, batı ve kuzey batıda Gaziantep-İslahiye, kuzey ve kuzeydoğudan Gaziantep Merkez ve doğuda Gaziantep-Oğuzeli ilçeleriyle çevrilidir. Kilis, konumu itibariyle Akdeniz ve Güneydoğu Bölgeleri arasındaki geçiş kuşağı arasındadır. Ortalama yüksekliği fazla olmayan (680 metre) bölgenin değişik kısımları arasında büyük yükselti farkları bulunmamaktadır. Kilis ilinin iklimi genel karakterleri itibariyle Akdeniz İklimi içerisinde kalır (www.kilis.gov.tr).

2016 yılı Kilis ili nüfusuna bakıldığında bu sayı 130.825'dir. Nüfusun 65.824 erkek ve 65.001 kadından oluşmaktadır. Yüzde olarak ifade edildiğinde % 50,31 erkek, %49,69 kadındır. Yüzölçümü 1.444 km² olan Kilis ilinde kilometrekareye 91 insan düşmektedir. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün 2016 verilerine göre; Kilis ilinde geçici korunma kapsamındaki kayıt altına alınan geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin sayısı 124.397 Kilis il nüfusuna oranı % 95,09'dur. Suriyelilerin 35.825 kişisi geçici barınma merkezlerinde barınmakta, diğer kısmı ise il içinde ikamet etmektedir (İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2016). Bu rakamlar dikkate alındığında, Kilis ili kendi nüfusu kadar Suriyeli sığınmacıyı barındırmaktadır.

TÜİK 2015 yılı İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları incelendiğinde Gaziantep- Adıyaman- Kilis (TRC1) bölgesinde toplam istihdam edilen 15-64 yaş arası kadın sayısı 155.000'dir (TÜİK, 2015).

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2015 verilerine göre ise Kilis ilinde zorunlu sigorta kapsamında çalışan toplam kişi sayısı (Tarım hariç) 23.942 olup bu kişilerin 5639'u kadın çalışanlardır (SGK, 2015).

Kilis'in sanayisi incelendiğinde, en belirgin özelliği tarım ve hayvancılık potansiyelinin yüksek olmasıdır. Kilis ilinde tarımda zeytin, üzüm ve buğdayın önemli yer tutması nedeniyle imalat sanayinde de pekmez, alkol, zeytinyağı ve bulgur üretimi söz konusudur. 2016 yılı ihracat rakamı 49.649.000 USD iken, ithalat da 14.378.000 USD'dir. 1996 yılından bu yana tahsis edilmeye başlanan organize sanayi parsellerinde toplam yatırımcı sayısı 42 olup bu yatırımcılardan 29 tanesi faal durumdadır. Gıda sektöründe 9, dokuma ve giyim (tekstil) sektöründe 8 firma mevcuttur (www.kilis.gov.tr).

4.2.ARAŞTIRMANIN KONUSU VE LİTERATÜR ÖZETİ

Bu bölümde, araştırmanın konusu hakkında bilgi verildikten sonra, araştırma yaparken konuyla ilgili daha önce yapılan çalışmalar incelenmiş ve yararlanılan kaynakların bazılarında literatür özeti başlığı altında verilmiştir.

4.2.1.Araştırmanın Konusu

Tezin konusu; farklı sektörlerde çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlardır. Çalışma hayatında karşılaşılan sorunların kadın gözüyle ve kadınların yaşamışlığıyla ele alındığı bu çalışmada, çalışan kadınların karşılaştıkları sorunların çalıştıkları sektöre göre farklılık gösterip göstermediği ve cinsiyet ayrımcılığının olup olmadığı ve eğer cinsiyet ayrımcılığı varsa bunun hangi düzeyde olduğu Kilis ilinde bir alan araştırmasıyla belirlenmeye çalışılmıştır.

4.2.2. Literatür Özeti

Kadınların istihdamı ve işgücüne katılımları sırasında yaşanan sorunlar, bu sorunların giderilmesi için neler yapılabileceği hakkında öneriler ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili olarak birçok çalışma bulunmaktadır.

Konuyla ilgili yararlandığım bazı çalışmalar şunlardır;

Kesici (1992); Kilis yöresinin beşeri ve ekonomik coğrafyasının incelendiği çalışma, Kilis iline ait bu alanda yapılan ilk kapsamlı çalışmalardan birisidir. Eser sahibinin hiçbir ücret talep etmeksizin kitap haline getirilip Kilis halkının hizmetine sunulmasına izin verdiği doktora tezinde, özellikle coğrafi, beşeri ve ekonomik anlamdaki veri ve bilgiler Kilis'in geçmişi hakkında oldukça önemli bir yer tutmaktadır.

Acar vd. (1996); cinsiyete dayalı ayrımcılık, Türkiye’de eğitim sektörü örneği isimli çalışma, cinsiyet ayrımcılığı konusunda yapılan ilk ve önemli çalışmalar içerisinde yer almaktadır.

Akis (2002); 16.yüzyılda Kilis ve Azez Sancağında Sosyal ve İktisadi Hayat adlı çalışmasında, Kilis ilinin 16.yy dönemimdeki siyasi, idari, nüfus, iskan, iktisadi hayat ve şehir hayatına dair çok önemli ve detaylı bilgiler yer almaktadır.

Durgun Şahin (2002); kadın yöneticilerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları belirlemek amacıyla, Muğla il merkezinde çalışan kadın yöneticiler üzerine bir alan araştırması yapmıştır. Araştırma sonucunda, ataerkil aile düzeninin kadının yükselmesinin önünde engelleyici bir faktör olduğu, kadının cinsiyetlerinden dolayı zaman zaman mesleki ayrımcılıklarla karşılaştıkları ve çalışılan kurumların yerleşik kültürlerinin de kariyer engelleri olarak kadının karşısına çıkabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Özer ve Biçerli (2003); Türkiye’de kadınların İşgücüne Katılım Oranını etkileyen unsurların tespit edilmesi amacıyla, 1988-2001 dönemleri arasındaki kadın işgücü incelenmiştir. Çalışma, Türkiye geneli kırsal ve kentsel alanlara ilişkin panel veri kullanılarak kısıtlı en küçük kareler regresyonu ile birimlere özgü sabit terimlerle sabit etkiler ve rassal etkiler modelleri kullanılarak yapılmıştır. Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi sonucunda ise teorik beklentilerin aksine işsizlik oranı, enflasyon oranı gibi makro değişkenlerin değil, istihdam edilen kadın işgücü içinde ücretsiz aile işçilerin oranı, kadın işgücü içinde ev kadınlarının oranı gibi mikro değişkenlerin kadın işgücüne katılım oranını belirlediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Saka (2004); bankacılık sektöründeki kadın çalışanların sorunları ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili çalışmada Sakarya ilinde 13 bankada çalışan toplam 77 kadın çalışan üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda Sakarya ilinde bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olmadığı yönünde bulguya ulaşılmıştır.

Dalkıranoglu (2006); İstanbul ili içerisinde beş yıldızlı 25 konaklama işletmesinde yapılan çalışma, anketi cevaplayan toplam 110 departman yöneticisi üzerinde uygulanmıştır. Kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığı konusundaki tutumlarını karşılaştırma amaçlı yapılan araştırma, yöneticilerin, bu konuda benzer tutum gösterdiklerini ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda, ankete katılan yöneticiler, cinsiyet ayrımcılığı konusunu kabul etmemekte ve genel olarak organizasyonlarında cinsiyet ayrımını çağrıştıran uygulamaların olmadığı görüşünü

beyan etmektedirler. Turizm sektöründe yapılan çalışmada yöneticinin cinsiyetinin kadın çalışana karşı ayrımcı tutumları önleyici ya da var olan bakış açısını iyileştirmeye yönelik bir etkisinin bulunmadığını ortaya çıkarmıştır.

Kurşun (2006); 10.06.2003 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni iş kanununda yer alan” eşit davranma ilkesi “ni ele aldığı çalışmasında, kadın işçilere karşı iki tür ayrımcılık olduğundan bahsetmektedir. Bunlardan birincisi; açık ayrımcılık olarak nitelenebilen ve işverenin kadın işçilerine sırf cinsiyetleri ve cinsiyetlerinden kaynaklanan biyolojik özellikler nedeniyle erkek işçilere nazaran farklı davranmasıdır. Tespiti kolay olan bu ayrımcılık dışında örtülü olarak nitelendirilebilecek ve tespiti zor olan ayrımcılık söz konusudur. Bu ayrımcılıkta, işverenin uygulamaları tüm işçilere karşı eşittir. Ancak bu eşitlik, kadın işçiyi, kadın olmasından kaynaklanan nedenlerden dolayı olumsuz etkilemektedir şeklinde tespitite bulunmuştur. Çalışmada, yeni iş kanunun getirdiği ve cinsiyet ayrımcılığından daha geniş bir kavram olan, işçileri yönelik olumsuz davranışlara karşı baraj niteliğine haiz, işe alınmadan işten çıkışa kadar geçen süreçte işçiyi çeşitli şekillerde oluşabilecek ayrımcılığa karşı güvence altına alan “eşit davranma ilkesi”, içeriği, gelişim süreci, ulusal ve uluslararası hukuki dayanaklarıyla açıklanmaktadır.

Demirbilek (2007); cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelendiği çalışmada, cinsiyet ayrımcılığı alanları ve bu ayrımcılığı önleme çabaları üzerinde durulmuştur. Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının hemen her toplumda görüldüğü, sadece türü ve derecesinin farklı olduğunun belirtildiği çalışma sonucunda, cinsiyet ayrımcılığının sadece ayrımcılığa uğrayan gruba yönelik olmaktan çok, toplumun bütününe yönelik bir sorun olduğunun göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmiştir.

Alıcı (2008); Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı orta öğretim kurumlarında çalışan kadın yöneticilerin oranı ve kadınların yöneticili esnasında karşılaştıkları sorunları belirlemeye yönelik yaptığı çalışmasında, kadının iş hayatında yer alması erkekler tarafından desteklenirken, yöneticilik pozisyonunda yer almalarının toplum tarafından yeterli desteği bulamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca erkeklerin, yöneticilik pozisyonu için kadınların eşlerinden izin almaları gerektiği yönünde görüş bildirdiklerine yer verilmiştir.

Büyüknalbant (2009); Kayseri ilinde yaptığı alan araştırmasında, kadın işgücünün sorunlarını ve ekonomik kalkınma üzerindeki mevcut durumunu ortaya

koymak amacıyla 365 bayana 30 soruluk anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda kadınların eğitim, gelir ve mesleki seviyelerinin yüksek olduğu, çalışmaktan dolayı ev içinde sorunlar yaşasalar dahi onların üstesinden gelerek çalışma konusunda istekli oldukları gözlenmiştir.

Devecioğlu Aydın (2009); çalışma hayatında kadınların üst kariyer basamaklarını tırmanırken karşılaştıkları görünmez engeller ve mesleğe giriş, ücret ve terfi konularında kendini gösteren ayrımcılığın saptanması ve kadınların cam tavan algılarının ölçülmesi amacıyla yapılan çalışma, bir bankanın genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şube çalışanları üzerinde yapılmıştır. Ankete katılan 161'i erkek, 169'u kadın olmak üzere toplam 330 çalışanın cevapladığı anket sonuçlarında kadın çalışanların üst kariyer basamaklarını tırmanırken görünmez engellerle karşılaştıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda, bankacılık sektöründe çalışan kadınların hizmet içi eğitim, çocuk bakımı konusunda kreş imkanı, çocukların hastalıkları nedeniyle alınan izinler, terfi, görevde yükselme vb. gibi konularda öneriler yer almaktadır.

Onay (2009); algılanan cinsiyet ayrımcılığının sonuçları ve konuyla ilgili yaptığı ampirik araştırmasının yer aldığı çalışmada, iki farklı firmada çalışan beyaz ve mavi yakalılara toplam 226 anket uygulanmıştır. Araştırmada, bireylerin cinsiyet ayrımcılığı kavramını belirlenmesine yardımcı olan değişkenler arasında ilişkiyi tespit edebilme amaçlanmıştır. Söz konusu değişkenler arasında, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsiyet önyargısı ve cinsiyet ayrımcılığının bulunduğu araştırma sonucunda elde edilen veriler analiz edilerek sosyal kimlik teorisinden kaynaklanan hipotezler test edilmiş, araştırmanın başka araştırmacılara ve daha sonraki çalışmalara yön vermesi umulmuştur.

Can (2010); Kahramanmaraş'ta yer alan ve emek yoğun bir sektör olan tekstil ve konfeksiyon sektöründe çalışan kadınların sorunlarını tespit edilmesi ve çalışan kadınlara olan bakış açısının değerlendirilmesi amacıyla yaptığı araştırmada, işveren ve iş görenlerin anket sorularına verdikleri cevapları etkileyen en önemli unsurların yaş, eğitim durumu, medeni durum ve iş tecrübesi olduğunu belirtmiştir. Anket soruları ile anket sonuçları arasında anlamlı bir ilişki kurulabilmesinde önemli olan bu faktörlerin başında da eğitim durumunun geldiğini vurgulamıştır.

Çıkmaz (2010); Kahramanmaraş'ta sağlık sektöründe çalışan kadınların işyerinde karşılaştıkları sorunların incelendiği çalışmada, 150 kadın çalışanın doldurduğu anket sonuçları veri olarak alınmıştır. Sağlık sektöründe çalışan

kadınların karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerilerinin sunulduğu çalışmada, kamu ve özel sektör ayrımı üzerinden bir karşılaştırma ve analiz yapılmıştır.

İnce (2010); çalışma yaşamında toplumsal önyargılardan ve aile yapılarından etkilenen kadınların, bölgesel bazda işgücünde olmalarına yönelik talep faktörlerinin incelendiği çalışmada, gerek ekonomik gerekse sosyal anlamda erkeklerle aynı çalışma koşullarına ve esnek çalışma saatlerine sahip olmayan, zaman zaman da cinsiyet ayrımcılığına maruz kalabilen kadınlara yönelik talep faktörleri analiz edilmiştir. Genelleştirilmiş Momentler Yöntemi kullanılarak 15 farklı regresyonun yapıldığı modeller neticesinde, ücretler arasındaki farklılığın, doğurganlık oranının, işsizlik oranının, erkeklerin işgücünde yer almalarının, kadınların yaş farklarının ve eğitim seviyesindeki artışın kadın işgücüne olan talep üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Makal (2010); Türkiye’de erken Cumhuriyet döneminde kadın emeği isimli çalışmasında, kadın emeğinin tarihi konusunda büyük bir boşluğun ve sessizliğin olduğu vurgulanarak, makalede Türkiye’de 1950-1965 döneminde kadın emeği incelenmiştir. Makalede sanayi kesiminde ücretli olarak çalışan kadınlar merkeze alınmış ve tarım kesimi ile kamu görevlisi kadınlar kapsam dışı bırakılmıştır. Çalışmanın sonucunda, erken cumhuriyet döneminin bir taraftan kadın işçi istihdamının arttığı ve çeşitlendiği, diğer taraftan ise kadın işçilerin büyük bölümü itibariyle olumsuz yaşama ve çalışma koşullarına terk edildiği bir dönem olduğu belirtilmiştir.

Doğan Günday (2011); kadının ekonomik kalkınmadaki önemi ve kalkınma sürecine katkısının analiz edildiği çalışmasında, kalkınma ve kadın istihdamı ile ilgili kavramlara, kadın işgücüne ilişkin yaklaşımlara ve ayrımcılık kuramlarına yer verdikten sonra, Türkiye’de kadın istihdamı ve kadının ekonomik kalkınma sürecine olan katkısına yer verilmektedir. Çalışmada, kadın istihdamının daha verimli ve etkin kullanılabilmesi adına ise, cinsiyet eşitleyici politikaların uygulanması, cinsiyet ayrımcılığına yönelik her türlü uygulamanın kaldırılması, meslek edindirme kursları ve meslek liselerinin sayısının artırılması, kadın girişimciliğinin artırılmasına yönelik çalışmaların yapılması gibi öneriler yer almaktadır.

İrey (2011); Selçuk Üniversitesi örneğinden hareketle, akademisyen kadınların istihdamının ele alındığı çalışmasında, bu alanda çalışan kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları, kariyer basamaklarını tırmanırken fırsat

eşitsizliği yaşayıp yaşamadıklarını ve kadınların rol çatışmasının kariyerine negatif etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. 187 kişiye uygulanan ve 37 sorudan oluşan anket çalışması sonucunda kadın akademisyenlerin yaptıkları mesleğin genel anlamda ideallerindeki meslek olduğu verisine ulaşılmıştır. Bununla birlikte özellikle idareci konumunda çalışmaları sınırlı olup, kariyerlerini geliştirme konusunda olanak tanınması ve her düzeyde temsil edilmeleri gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Albayrak (2012); elit kesimlerde, dindar ve laik grupların toplumsal cinsiyet algısındaki değişimler isimli niteliksel araştırmasında, dindar elit gruba mensup 12 katılımcı ve laik elit gruba mensup 12 katılımcı olmak üzere 24 kişiyle derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda her iki kesimin ve bu gruplar içerisinde yer alan erkek, kadın, 45 yaş altı ve 45 yaş ve üstü şeklinde sınıflandırılan alt grupların verdikleri cevaplar, toplumsal cinsiyet algıları doğrultusunda kadına olan bakış açıları hakkında kısmen de olsa önemli bilgi ve sonuçlar içermektedir.

Öğüt ve Karataş (2012); Cumhuriyet'in ilk yıllarında Kilis'in iktisadi ve sosyal yapısının incelendiği çalışmada, Kilis'in iktisadi gelişmişliğinin tahlilinde bölgenin sahip olduğu coğrafi ve buna bağlı demografik yapısının önemi vurgulanarak, Cumhuriyet dönemine ait Kilis ilinin iktisadi ve sosyal yapısı ile ilgili bilgi ve veriler yer almaktadır.

Dilek (2013); Türkiye de tarım sektöründe kadın istihdamının bölgesel olarak incelendiği çalışmada, Adana, Eskişehir, Manisa, Ordu-Giresun, Rize, Ankara, Aydın ve Konya yörelerindeki mevsimlik tarım işçileri verileri incelenmiştir. Çalışmada, Türkiye'nin bir gerçeği olan ve yüz binlerce insanın geçimini sağladığı mevsimlik işçilerin çalışma şartlarının insan onuruna ve insanca yaşama kalitesine uygun hale getirilmesi ve karşılaştıkları sorunların düzeltilmesi için çözüm önerilerinin getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Tarımda çalışanların % 47,5 kısmının kadınlardan oluştuğu gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, bu alanda yapılacak çalışmaların kadın istihdamı konusunda da, daha fazla yol kat edilmesini sağlayacaktır.

Önder (2013); Türkiye'de kadın işgücünün görünümü incelenirken, toplumsal cinsiyetin ve eğitim düzeyinin kadının işgücüne katılımı ve karşılaştığı sorunlar açısından belirleyiciliği, kadınların çalışırken karşılaştıkları sorunların aynı zamanda işgücüne katılmalarını engelleyen nedenler olduğu varsayımları doğrultusunda açıklanmaya çalışılmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranları

konusunda, 2004 yılına kadar düşme eğilimi söz konusu iken son dokuz yılda artış gözlemlendiği belirtilmiştir.

Büyükcoşkun (2014); kadın istihdamını arttırmaya yönelik olarak çocukların bakımında anne- dışı bakımın yol açtığı problemlerin incelendiği çalışmada, kadın istihdamının yüksek düzeyde olduğu endüstrileşmiş ileri toplumlarda bu durumun çocuklarda ortaya çıkardığı sosyal, bilişsel ve bağlanma ile ilişkili problemlerin varlığına dikkat çekilerek Türkiye’de de benzer sorunların yaşanmaması için farkındalık yaratılmıştır. Türkiye’ de kadın istihdam oranı yükseltirken, sadece ekonomik boyutunun değil, anne-dışı bakım sonucu çocuklarda meydana getireceği problemlere dikkat çekilmiş ve sosyal politika hedeflerinin bu sorunları da hesaba katarak belirlenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Deniz (2014); turizm sektöründe çalışmayı düşünen ya da çalışmakta olan kişilerin cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyete yönelik önyargıları konusunda algılamalarının ne olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan çalışma 126 kişi üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda, cinsiyet ile cinsiyet önyargısı ve cinsiyet ayrımcılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Özellikle bayanların ayrımcılığa uğradıkları yönünde algılamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kılıç ve Öztürk (2014); Türkiye’de kadın istihdamının genel durumunu, ana özelliklerini, kadın istihdamının önündeki engelleri ve bunların çözüm yollarını teorik ve ampirik olarak ortaya koyabilmek amacıyla çalışma yapılmıştır. Çalışmada kadınların işgücüne katılımı 2002-2008 Hane Halkı Bütçe Anketleri kullanılarak standart probit modeli ile tahmin edilmiştir. Eğitimin, özellikle kentsel bölgelerde yaşayan kadınların işgücüne katılımı üzerinde etkili olduğu araştırmanın sonuçları arasında bulunmaktadır.

Karpaz Çatalbaş (2015); Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada, 2008-2013 dönemi için İBSS-1 düzeyindeki 12 bölgeye ait veriler ile panel veri analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda doğurganlık hızı, boşanma oranı, kayıt dışı istihdam, ekonomik kriz ve eğitim durumunun kadın işgücünü etkileyen en önemli faktörler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefleyen Lizbon Stratejisi’nde, Avrupa Birliği üyesi ülkeler, 2010 yılına kadar kadınların istihdam oranını %60’ lara çıkarmayı hedeflerken, bu oran Türkiye’

de 2013'te %32,2 ve 2014'te ise %30,3 seviyelerindedir. Dolayısıyla kadın istihdamı konusunda Türkiye de daha ciddi politikaların üretilmesi gerektiği belirtilmiştir.

4.3.ARAŞTIRMANIN AMACI

Kadınların toplumsal alanda ve çalışma hayatında yer alış süreçleri, toplumdan topluma, kültürden kültüre değişiklik gösterse de, hepsinin ortak noktası bu sürecin sancılı bir süreç olmasıdır. Bir şekilde toplum içinde “ben de varım” diyen çalışan kadının yaşadığı bu sancılı süreç, her dönemde şekil değiştirerek devam etmektedir. Kadınların işgücüne katılımını engelleyen çeşitli etmenlerin yanında, çalışan kadınların da çalışma hayatında karşı karşıya kaldığı birçok sorun bulunmaktadır.

Farklı sektörlerde çalışan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ve varsa cinsiyet ayrımcılığının tespit edilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, Kilis ilinde kadınların daha yoğun olarak çalıştığı sektörler incelenmiştir. Altı sektör olarak belirlenen bu sektörler, eğitim, sağlık, ticaret, gıda, tekstil ve finans sektörleridir.

4.4.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Tez konusunun belirlenmesi ve belirlendikten sonra tezin hazırlanmasıyla ilgili literatür taraması esnasında, konuyla ilgili pek çok araştırmanın yapıldığı tespit edilmiştir. Tarımda, tekstilde, eğitimde ve sağlıkta çalışan kadınların karşılaştığı sorunları ele alan çalışmaların yanı sıra, yönetici olarak çalışan kadınların sorunlarını ele alan çalışmaların da olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca kadınların siyasal hayata katılımı ve siyasal davranışları konusunda yapılan anket ve tez çalışmalarının olduğu görülmüştür.

Konuyla ilgili yapılan her bir çalışma, yazılan her kitap ve yayınlanan her makale aslında konunun öneminin biraz daha anlaşılması, çözüm üretilmesi ve kadınların toplumda her alandaki var olma mücadelesi yolculuğunda bir adım daha ileri gidilmesini sağlamaktadır. Ayrıca harcanan her emek, ortaya konan her çalışma, konuyla ilgili kendisinden sonra yapılacak diğer çalışmalara yol göstermekte ve bu durum, birikimli olarak ilerlemeye devam etmektedir.

Bu amaçla yapılan bu çalışmanın diğer çalışmalardan farkı ise, kadın çalışanların sorunlarının ve cinsiyet ayrımcılığının sektörlere göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir.

4.5.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLARI

Bu bölümde, araştırmanın kapsamı ve sınırlarına yer verilmiştir.

4.5.1 Araştırmanın Kapsamı

Yapılan çalışma kadınların daha fazla istihdam edildiği sektörler arasında karşılaştırmayı ele almış ve Kilis ilinde sektörler arası karşılaştırma yapılmıştır. Kilis ilinin coğrafi özellikleri tarım kesiminde çalışan kadınların yaz döneminde daha fazla istihdam edilmesine neden olduğu ve yapılan çalışma kış döneminde olduğu için, aktif olarak tarım kesiminde çalışan kadınlar araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

4.5.2. Araştırmanın Sınırları

Alan ve anket çalışmasında karşılaşılan sınırların başında, araştırma kapsamında yer alan özellikle gıda, ticaret ve tekstil sektörlerinde Suriye uyruklu kadın çalışan sayısının oldukça fazla olması ve bu kişilere anket yapılamamasıdır. Şu anda Kilis nüfusunun yarısının Suriyeli sığınmacılardan oluşması nedeniyle alışverişte iletişimin sağlanması, üretimde ucuz işgücü konumunda olmaları, sigorta kapsamına alınma zorunluluklarının bulunmaması gibi nedenlerle bu sektörlerde istihdam edilen Suriyeli kadın sayısı son derece fazladır. Bu durum, adı geçen sektörlerde istihdam edilecek Türkiye vatandaşı kadın çalışanların istihdam oranını etkilemektedir.

4.6.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Kadınların çalışma hayatında yer almaları, büyük ölçüde içinde bulunduğu toplumsal ve sosyo-kültürel farklılıklara göre şekillenmektedir. Hemen her toplumda kadınlardan anne ve eş olma rolleri, öncelikli beklentiler içerisinde olmakla birlikte bu durum gelişmekte olan ve/veya az gelişmiş toplumlarda daha belirgindir. Kadınların çalışma hayatında yer almalarının önündeki en büyük engeller arasında kadınların eğitimlerindeki yetersizlik, geleneksel yapının kadınlara yüklediği roller, evlilik hayatında üstlenilen sorumluluklar, erkek egemen ve ataerkil toplum yapısının kadına bakış açısı yer almaktadır. İşe alımlarda, işyerinde yükselmelerde ve özellikle özel sektörde maaş artışlarında cinsiyet ayrımcılığı söz konusu olmaktadır.

Yukarıda belirtilen varsayımlar kapsamında oluşturulan 30 hipotezi maddeler halinde sıralayacak olursak;

1. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre yaş durumları farklılık göstermektedir.
2. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre eğitim durumları farklılık göstermektedir.
3. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre medeni durumları farklılık göstermektedir.

4. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre hangi statüde çalıştıkları farklılık göstermektedir

5. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre sağlık güvenceleri farklılık göstermektedir

6. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre işyerindeki pozisyonları farklılık göstermektedir

7. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre toplam çalışılan yıl sayıları farklılık göstermektedir

8. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre çalışma şekilleri farklılık göstermektedir.

9. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre katılımcıların işe giriş şekilleri farklılık göstermektedir.

10. Ankete katılanların çalışılan sektöre göre aldıkları aylık net ücretleri farklılık göstermektedir.

11. Çalışan kadının özgüveni ve toplumdaki statüsünün daha yüksek algılanması görüşüne katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

12. Annelik ve süt izinlerindeki artışın kadının çalışma hayatını kolaylaştırdığı görüşüne katılım, çalışılan sektörlere göre farklılık göstermektedir.

13. Ücretsiz izin ve esnek mesai sürelerinin arttırılması işten ayrılmalardan önünü kestiğine dair görüşe katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

14. Kreşlerin kurum bünyesinde açılmasının kadının çalışmasını kolaylaştırdığına dair görüşe katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

15. Çocuk sahibi olmanın kadınların kariyer yapmasına engel olduğuna dair görüşe katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

16. Evli olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır görüşüne katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

17. Çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumlulukların kadının işgücü verimini düşürdüğüne dair görüşe katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

18. Çalışan kadın ailesi ile yeteri kadar ilgilenememektedir görüşüne katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

19. Çalışan kadın ev işleriyle yeteri kadar ilgilenememektedir görüşüne katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

20. Fiziki olarak güzel görünmeni kadınların başarılı olması için önemli olduğuna dair görüşe katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

21. Kadınların yasal hakları konusunda bilgi sahibi olmanın başarılı olmalarında etkili olduğuna dair görüşe katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

22. Çalışmakta olduğum mesleği/işi ileride çocuklarımla da tercih etmesini isterim görüşüne katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

23. İşyerinde erkekler, kadınlardan daha çabuk yükselirler görüşüne katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

24. İşyerlerinde işe alımda erkekler tercih ediliyor görüşüne katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

25. İşletmede ortaklık durumunda erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır görüşüne katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

26. İşyerinde maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması söz konusudur görüşüne katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

27. İş yerinde performans değerlendirmesi söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır görüşüne katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

28. İşyerinde, bazı zamanlarda cinsiyetimden dolayı sınırlamalarla karşılaştığımı düşünüyorum görüşüne katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

29. Kariyerimde cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır görüşüne katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

30. İşyerimde pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar görüşüne katılım, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

4.7.ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ

Tezin hazırlanmasında sözel ve sayısal bölümler için resmi yayımlar, bilimsel ve süreli yayımlar taranmış, veriler, bilgi belgeler bilimsel araştırma yöntemlerine uygun olarak yalınlaştırılarak derlenmiştir.

Araştırma için yapılan literatür taramasının ardından anket soruları hazırlanmıştır. Anket soruları hazırlanırken konu ile ilgili daha önce yapılmış olan benzer çalışma ve araştırmalardan kullanılan soru listelerinden de faydalanılmıştır.

Alan araştırması yaparken kullanılan 52 sorudan oluşan anket, üç bölüm halinde oluşturulmuştur. 11 sorudan oluşan birinci bölümde, katılımcının demografik bilgileri ile ilgili sorular sorulmuştur. Anketin ikinci bölümünde, evli ve/veya boşanmış kadınların çocukları ve eşlerinin çalışma ve gelir durumu ilgili 8 soru sorulmuştur.

Anketin üçüncü bölümünde ise; 5’li Likert Ölçeği kullanılmış ve katılımcılara sorulan soruları,

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum, şeklinde cevaplamaları istenilmiştir

33 adet sorudan oluşan bu bölümde, soruların 25 tanesi kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunların ve beklentilerin tespit edilmesi ile ilgili sorular olup, diğer 8 sorunun 5 tanesi Algılanan Cinsiyet Önyargısı ve 3 tanesi de, Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ile ilgili sorulan sorulardır. Anketin sonunda “Kadınların daha aktif ve verimli çalışmaları için varsa önerileriniz nelerdir” şeklinde açık uçlu bir soru sorulmuştur. Bu soruya 140 kişi kendi düşüncelerini yazarak cevap vermiştir.

Araştırmanın evreni için kadınların daha fazla çalıştığı sektörler ele alınmış ve bu sektörler altı başlık altında toplanmıştır. Eğitim, sağlık, tekstil, gıda, ticaret ve finans sektörü olarak belirlenen bu sektörlerde çalışan kadınlara, 2016 yılı Aralık ve 2017 yılı Ocak aylarında anket düzenlenmiştir.

Örneklem hacmi aşağıda yer alan formül yardımıyla hesaplanmıştır (Weiers, 2008: 300).

$$n = \frac{q * p * \left(\frac{Z_{\alpha}}{d}\right)^2}{1 + \frac{1}{N} * \left[q * p * \left(\frac{Z_{\alpha}}{d}\right)^2 - 1\right]} + p$$

p: Ana kütlede gözlenen X’in oranı

q: (1-p) değeri

N: Ana kütle hacmi

n: Örneklem hacmi

Z_{α} : $\alpha=0.05$ için 1.96.

d: kabul edilebilir hata oranı

Yukarıdaki formülde, p ve q değerleri genel olarak bilinmemektedir. Bu nedenle ana kütlede en iyi temsil edecek örneklem seçimi için başarı oranı (ana kütlede gözlenen X olayının oranı) $p=0,5$ olarak kabul edilir. Sosyal Sigortalar Kurumu 2015 yılının verilerine göre Kilis’te tarım dışı diğer bütün sektörlerde çalışan kadın sayısı 5639 kişidir. %99 güven seviyesinde, %5 kabul edilebilir hata

payı ile yukarıdaki formüle göre önerilen örneklem büyüklüğü 594 adet olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında yer alan altı sektörden toplanan anket sayısı ise 635'tir. Yani ulaşılan kişi sayısı, olması gerekenin üzerinde olup örneklem sayısı yeterli bulunmaktadır.

Araştırma toplam 1028 anket, işyeri ve kurumlara gidilerek tarafımdan dağıtılmıştır. Dağıtılan bu anketlerin 665 tanesi doldurulmuş olup, incelenen bu anketlerin 30 adedi eksik doldurulduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Değerlendirme kapsamına alınan 635 adet anketin SPSS 18 programına girişi yapılmıştır. Anket sonuçları analiz edilerek, tablolar halinde ve sözlü ifadelerle açıklanmaya çalışılmıştır.

4.8.ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bulguları incelenirken, demografik bulgular, genel katılım düzeyi bulguları, açık uçlu sorunun analizi ve sektörlere göre oluşturulan hipotezlerin Ki_ Kare (x^2) Test çapraz analiz sonuçları incelenecektir.

4.8.1.Demografik Bulgular

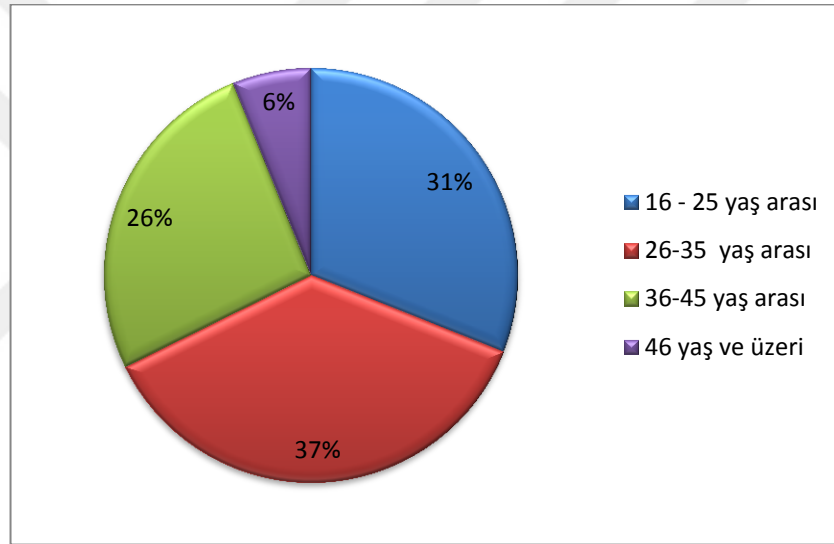
Demografik bulgular içerisinde bütün katılımcıların, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan sektör, çalışılan statü, sağlık güvencesi, işyerindeki pozisyon, çalışılan toplam yıl sayısı, çalışma şekli, çalışılan işe nasıl girildiği, aylık net ücret ile ilgili grafik ve tablolar yer almaktadır.

Demografik bulguların devamında evli ve/veya boşanmış olan katılımcıların cevapladığı, evlenme yaşı, çocuk sayısı, çocuklara kimin baktığı, eşin eğitim durumu, eşin hangi sektörde çalıştığı, eşin hangi statüde çalıştığı, eşin sağlık güvencesi, eşin aylık net ücreti ile ilgili grafik ve tablolara yer verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Yaş Durumu Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde(%)
16 - 25 yaş arası	197	31.03
26-35 yaş arası	233	36.69
36-45 yaş arası	166	26.14
46 yaş ve üzeri	39	6.14
Toplam	635	100

Tablo 3’de ankete katılan kadınların yaş dağılımı incelendiğinde %31,03’ü 16-25 yaş arasında, %36,69’u 26-35 yaş arasında, %26,14’ü 36-45 yaş arasında, %6,14’ü ise 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Yaş ortalamasına göre ankete katılanların yaklaşık olarak %63’ü 26-45 yaş arasındadır.

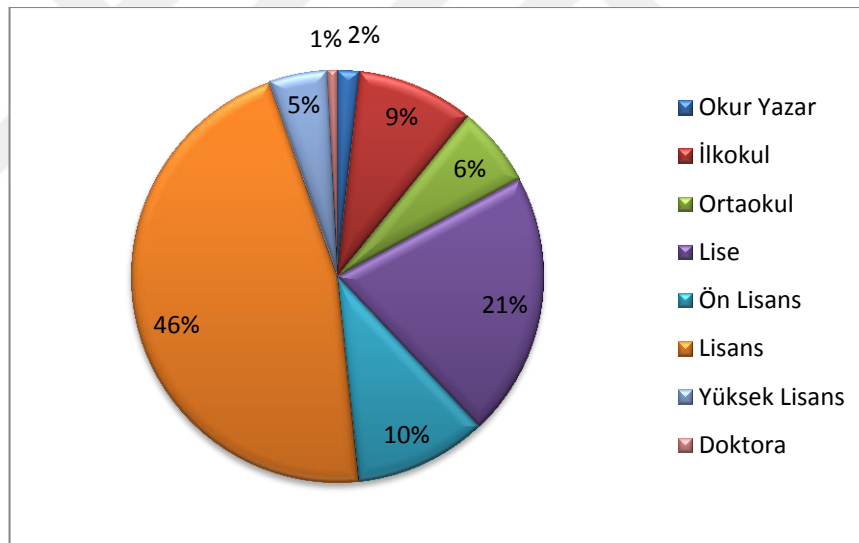
**Grafik 1.** Katılımcıların Yaş Durumu

Katılımcıların yaş durumu incelendiğinde, çoğunluğun 26-45 yaş aralığında olduğu, 46 yaş ve üzerinde olan katılımcıların oranının %6 olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı

Eğitim	Frekans	Yüzde
Okur Yazar	11	1.73
İlkokul	58	9.13
Ortaokul	40	6.30
Lise	132	20.79
Ön Lisans	66	10.39
Lisans	294	46.30
Yüksek Lisans	29	4.57
Doktora	5	0.79
Toplam	635	100

Tablo 4’de ankete katılan kadınların eğitim durumu incelendiğinde %1,73’ü okur-yazar, %9,13’ü ilkokul, %6,3’ü ortaokul, %20,79’u lise, %10,39’u Ön Lisans, %46,3’ü lisans, %4,57’si Yüksek Lisans, %0,79’u ise doktora düzeyinde eğitime sahiptir.

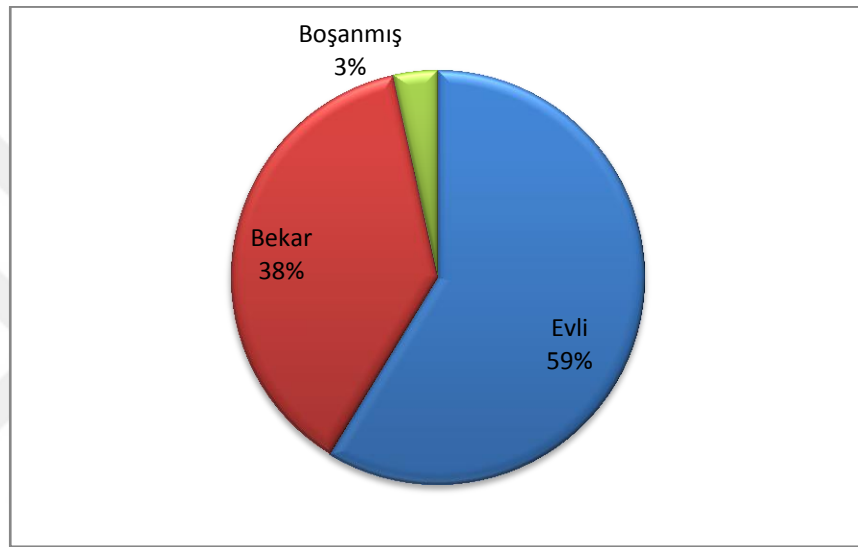
**Grafik 2.** Katılımcıların Eğitim Durumu

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, yaklaşık yarısının lisans düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde(%)
Evli	373	58.74
Bekar	240	37.80
Boşanmış	22	3.46
Toplam	635	100

Tablo 5’de ankete katılan kadınların medeni durumları yer almaktadır. Ankete katılanların %58,74’ü evli, %37,80’i bekar, %3,46’sı ise boşanmıştır.

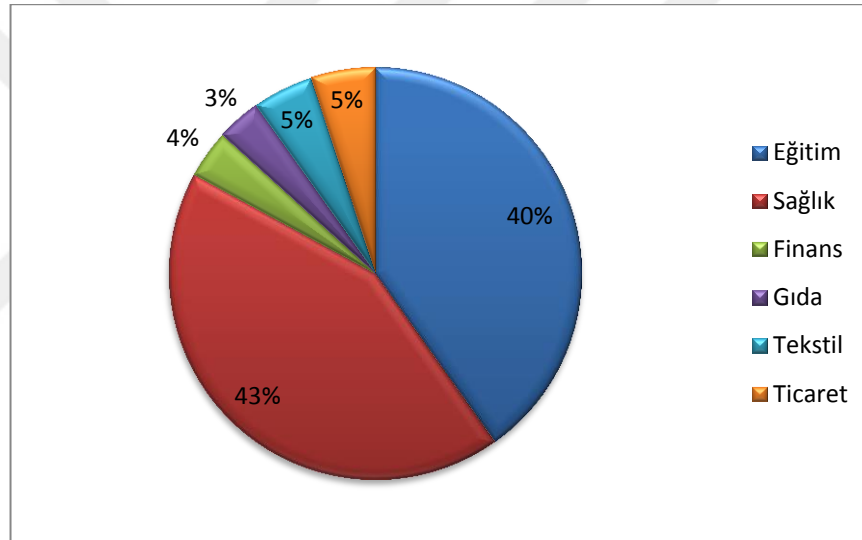
**Grafik 3.** Katılımcıların Medeni Durumu

Katılımcıların yarısından fazlası, yaklaşık %60 oranında evli olup, bekar olanların oranı %38’dir. Katılımcıların %3’ü ise boşanmıştır.

Tablo 6. Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Göre Dağılımı

Sektör	Frekans	Yüzde(%)
Eğitim	255	40.16
Sağlık	272	42.84
Finans	24	3.78
Gıda	22	3.46
Tekstil	30	4.72
Ticaret	32	5.04
Toplam	635	100

Tablo 6’da ankete katılan kadınların çalıştığı sektörler yer almaktadır. Buna göre, katılanlardan %40,16’sı eğitim, %42,84’ü sağlık, %3,78’i finans, %3,46’sı gıda, %4,72’si tekstil, %5,04’ü ise ticaret sektöründe çalışmaktadır.

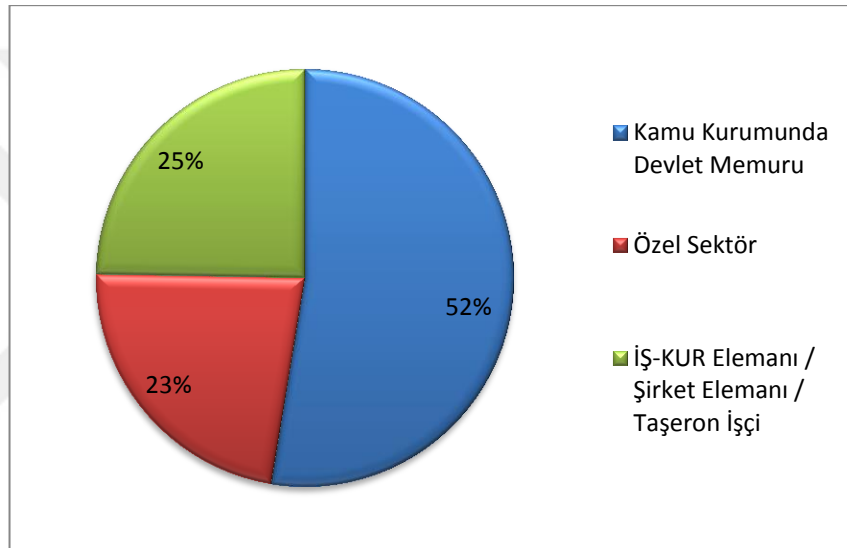
**Grafik 4.** Katılımcıların Çalıştıkları Sektör

Katılımcıların sektöre göre dağılımı incelendiğinde sırasıyla en fazla sağlık ve eğitim sektöründe çalıştıkları görülmektedir. Finans sektöründe çalışanların oranı %4, gıda sektörünün %3, ticaret ve tekstil sektöründe çalışanların oranı ise %5’tir.

Tablo 7. Katılımcıların Statü Durumlarının Dağılımı

Çalışılan Statü	Frekans	Yüzde
Kamu Kurumunda Devlet Memuru	334	52.60
Özel Sektör	144	22.68
İŞ-KUR Elemanı / Şirket Elemanı / Taşeron İşçi	157	24.72
Toplam	635	100

Tablo 7’de ankete katılan kadınların hangi statüde çalıştıkları incelendiğinde, %52,6’sı kamu kurumunda devlet memuru, %22,68’i özel sektör, %24,72’si İŞ-KUR Elemanı/Şirket Elemanı/Taşeron İşçi olarak çalışmaktadır.

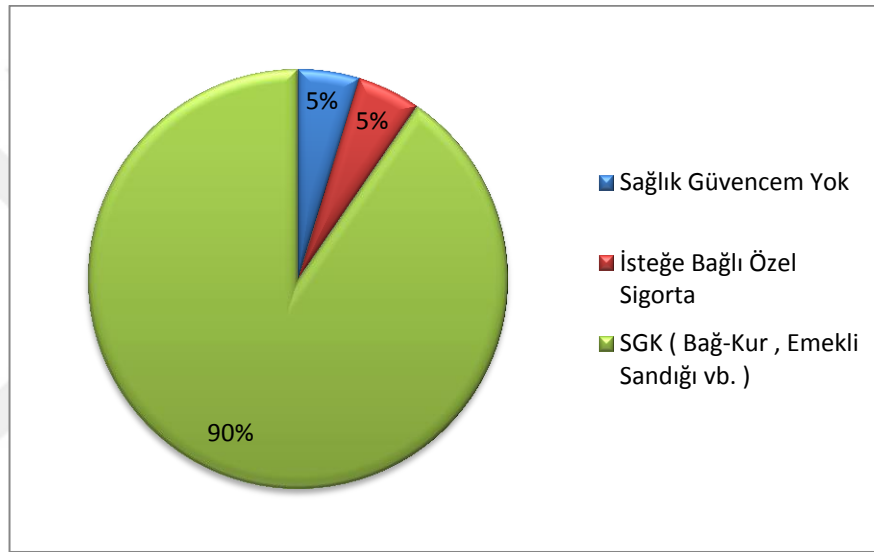
**Grafik 5.** Katılımcıların Statü Durumu

Katılımcıların yarısından fazlası kamu kurumunda devlet memuru olarak çalışmaktadır.

Tablo 8. Katılımcıların Sağlık Güvencesi Dağılımı

Sağlık Güvencesi	Frekans	Yüzde
Sağlık Güvencem Yok	30	4.73
İsteğe Bağlı Özel Sigorta	31	4.88
SGK (Bağ-Kur, Emekli S. vb.)	574	90.39
Toplam	635	100

Tablo 8’de ankete katılanların sağlık güvencesi incelenmiştir. Buna göre ankete katılan kadınların %4,73’ünün sağlık güvencesi yoktur. %4,88’inin isteğe bağlı özel sigortası ve %90, 39’u SGK (Bağ-Kur, Emekli Sandığı vb.) kapsamındadır.

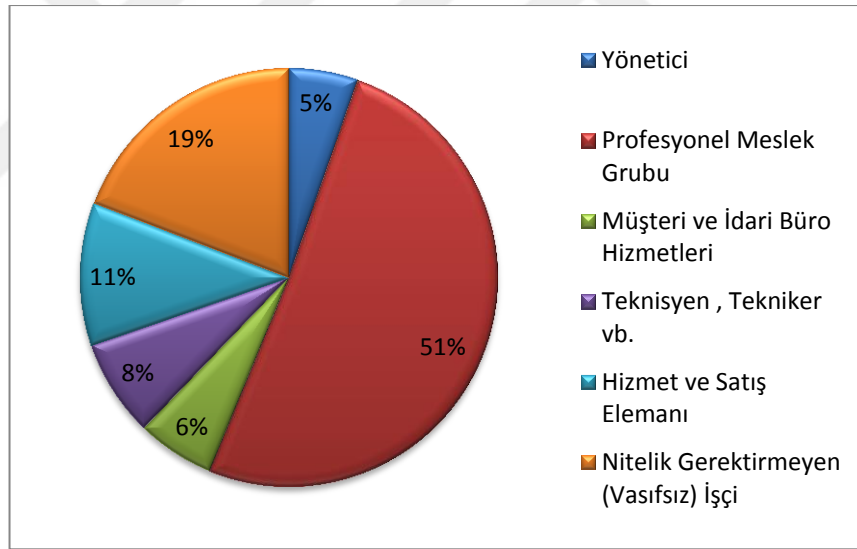
**Grafik 6.** Katılımcıların Sağlık Güvencesi

Katılımcıların %90 ‘ı SGK kapsamında çalışmaktadır. Sağlık güvencesi olmadan çalışanların oranı %5 iken, isteğe bağlı özel sağlık güvencesi kapsamında çalışanların oranı ise %5’tir.

Tablo 9. Katılımcıların İşindeki Pozisyonlarının Dağılımı

Çalışılan Pozisyon	Frekans	Yüzde (%)
Yönetici	34	5.35
Profesyonel Meslek Grubu	323	50.87
Müşteri ve İdari Büro Hizmetleri	38	5.98
Teknisyen, Tekniker vb.	48	7.56
Hizmet ve Satış Elemanı	70	11.03
Nitelik Gerektirmeyen (Vasıfsız) İşçi	122	19.21
Toplam	635	100

Tablo 9'da ankete katılan kadınların işlerindeki pozisyonları incelenmektedir. Katılımcıların %5,35'i yönetici, %50,87'si profesyonel meslek grubu, %5,98'i müşteri ve idari büro hizmetleri, %7,56'sı teknisyen, tekniker vb. ,% 11,03'ü hizmet ve satış elemanı, %19,21'i ise nitelik gerektirmeyen (vasıfsız işçi) pozisyonunda çalışmaktadır.

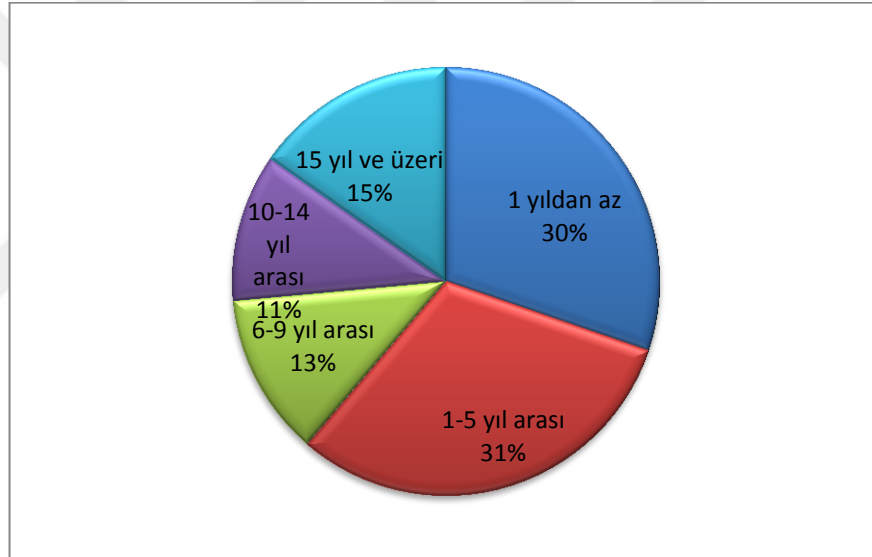
**Grafik 7.** Katılımcıların İşindeki Pozisyonları

Katılımcıların yarısı profesyonel meslek grubu olarak çalışmaktadır. Yönetici pozisyonunda çalışanların oranı %5'tir. Vasıfsız işçi pozisyonunda çalışanların oranı ise %20 civarındadır. Bu durumda ankete katılanların beşte biri nitelik gerektirmeyen, vasıfsız işçi pozisyonunda çalışmaktadır.

Tablo 10. Katılımcıların Toplam Çalıştıkları Yıl Dağılımı

Toplam Çalışılan Yıl	Frekans	Yüzde (%)
1 yıldan az	192	30.24
1-5 yıl arası	197	31.02
6-9 yıl arası	78	12.28
10-14 yıl arası	71	11.18
15 yıl ve üzeri	97	15.28
Toplam	635	100

Tablo 10’da ankete katılanların çalıştıkları toplam yıl incelenmiştir. Buna göre katılımcıların %30,24’ü 1 yıldan az, %31,02’si 1-5 yıl arası, %12,28’i 6-9 yıl arası, %11,18’i 10-14 yıl arası, %15,28’i ise 15 yıl ve üzerinde çalışmıştır.

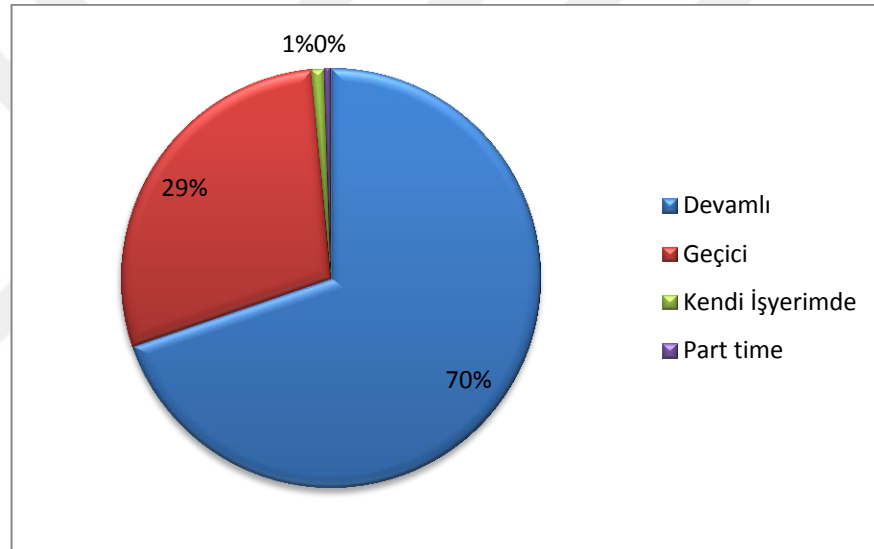
**Grafik 8.** Katılımcıların Toplam Çalıştıkları Yıl

Katılımcıların çalıştıkları yıl incelendiğinde yaklaşık %60 oranında 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında çalışan oldukları görülmektedir. 15 yıl ve üzeri çalışan kadınların oranı ise %15’tir.

Tablo 11. Katılımcıların Çalışma Şekillerin Dağılımı

Çalışma Şekli	Frekans	Yüzde(%)
Devamlı	443	69.76
Geçici	183	28.83
Kendi İşyerimde	6	0.94
Part- time	3	0.47
Toplam	635	100

Tablo 11’de ankete katılan kadınların çalışma şekli incelenmiş ve katılımcıların %69,76’sı devamlı, %28,83’ü geçici, %0,94’ü kendi işyerinde, %0,47’si ise part-time çalışmaktadır.

**Grafik 9.** Katılımcıların Çalışma Şekilleri

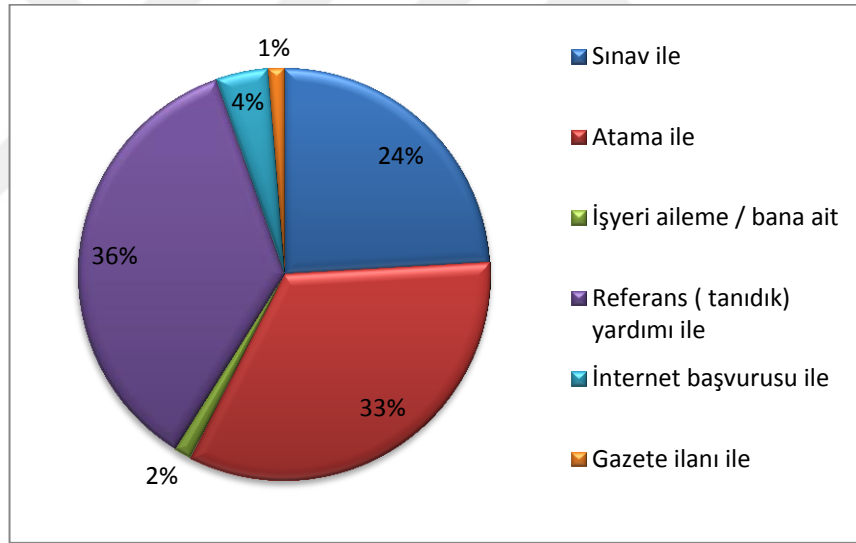
Katılımcıların %70’i devamlı bir işte çalışmakta iken, %30’a yakın bir oranda geçici olarak çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 12. Katılımcıların Çalıştıkları İşe Giriş Şekillerinin Dağılımı

İşe Giriş Şekli	Frekans	Yüzde(%)
Sınav ile	153	24.09
Atama ile	212	33.39
İşyeri aileme / bana ait	9	1.42
Referans (tanıdık) yardımı ile	227	35.75
İnternet başvurusu ile	26	4.09
Gazete ilanı ile	8	1.26
Toplam	635	100

Tablo 12’de ankete katılan kadınların çalıştıkları işe giriş şekilleri incelenmektedir. Tabloya göre katılımcıların %24,

09’u sınav ile %33,39’u atama ile, %1,42’si ailesi ya da kendine ait iş yerinde, %35,75’i referans (tanıdık) yardımı ile, %4,09’u internet başvurusu ile ve %1,26’sı gazete ilanı ile çalıştıkları işe girmişlerdir.

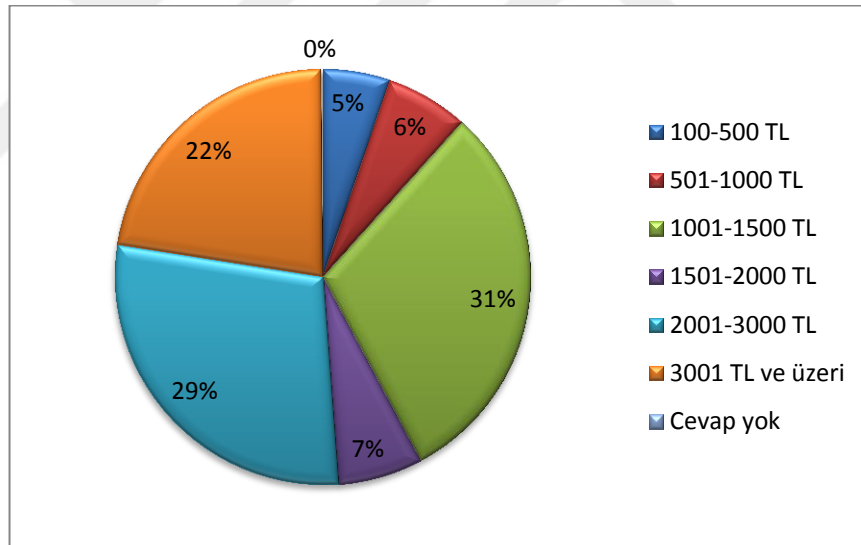
**Grafik 10.** Katılımcıların Çalıştıkları İşe Giriş Şekilleri

Katılımcıların %58’e yakın bir kısmı çalıştığı işe sınav veya atama ile girerken, %36 kadar bir oranda referans (tanıdık) yardımıyla işe girmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların Aldıkları Aylık Net Ücretlerinin Dağılımı

Aylık Net Ücret (TL)	Frekans	Yüzde (%)
100-500 TL	33	5.20
501-1000 TL	41	6.46
1001-1500 TL	194	30.55
1501-2000 TL	42	6.61
2001-3000 TL	182	28.66
3001 TL ve üzeri	142	22.36
Cevap yok	1	0.16
Toplam	635	100

Tablo 13’de katılımcıların aldıkları aylık net ücret yer almaktadır. Tabloya göre ankete katılan kadınların %5,2’si 100-500 TL arası, %6,46’sı 501-1000 TL arası, %30,55’i 1001-1500 TL arası, %6,61’i 1501-2000 TL arası, %28,66’sı 2001-3000 TL arası, %22,36’sı 3001 TL ve üzeri aylık net ücret almaktadır. Bu soruya 1 kişi cevap vermemiştir.

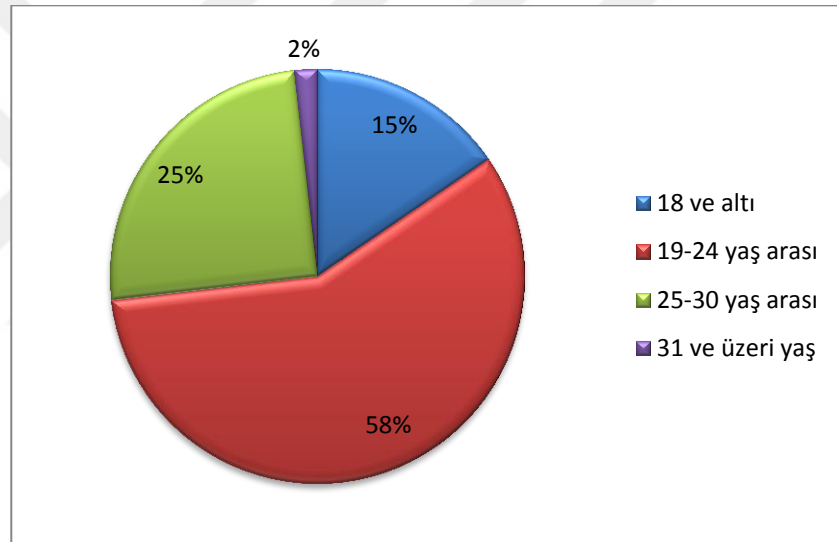
**Grafik 11.** Katılımcıların Aylık Net Ücretleri

Katılımcıların %12’si 1000 TL’nin altında aylık net ücret alırken, %30’ u 1001-1500 TL arasında ve yaklaşık yarısı 2000 TL’nin üzerinde aylık net ücret almaktadır. Asgari ücretin net 1.404 TL olduğu göz önüne alındığında yaklaşık %42 oranında kadın asgari ücretin altında çalışmaktadır.

Tablo 14. Katılımcıların Evlenme Yaşlarının Dağılımı

Evlenme Yaşı	Frekans	Yüzde (%)
18 ve altı	61	15.44
19-24 yaş arası	228	57.70
25-30 yaş arası	99	25.06
31 ve üzeri yaş	7	1.80
Toplam	395	100

Ankete katılan kadınların evli ya da boşanmış olanlarının cevapladığı evlenme yaşı ile ilgili bilgiler Tablo 14’de incelenmiştir. Tabloya göre katılımcıların %15,44’ü 18 yaş ve altında, %57,70’i 19-24 yaş arasında, %25,06’sı 25-30 yaş arasında, %1,10’u ise 31 ve üzeri yaşta evlenmiştir.

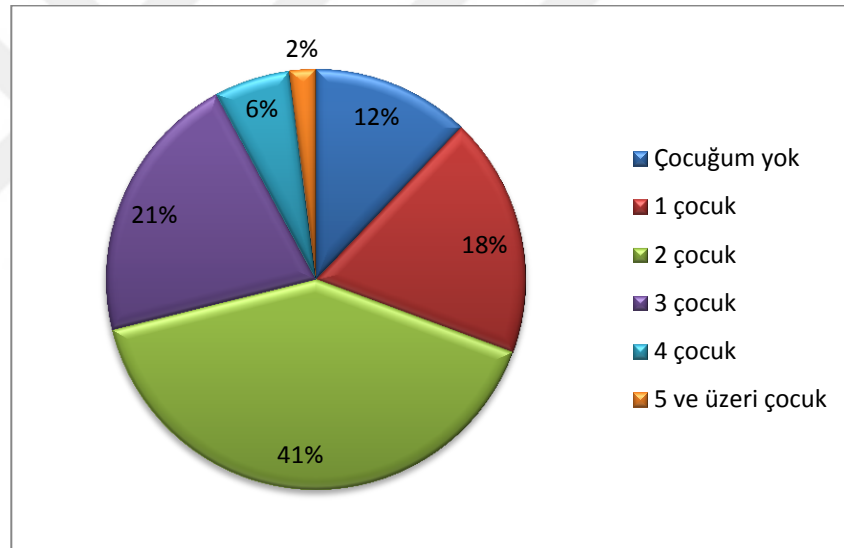
**Grafik 12.** Katılımcıların Evlenme Yaşı

Katılımcıların %15’i 18 yaş ve altında bir yaşta evlenirken, 19-24 yaş arası evlenenlerin oranı %58’dir.

Tablo 15. Katılımcıların Çocuk Sayılarının Dağılımı

Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde (%)
Çocuğum yok	48	12.15
1 çocuk	73	18.50
2 çocuk	160	40.50
3 çocuk	83	21.01
4 çocuk	23	5.82
5 ve üzeri çocuk	8	2.02
Toplam	395	100

Tablo 15’de katılımcılardan evli ve boşanmış olanların çocuk sayısı incelenmektedir. Tabloya göre, %12,15’i çocuğum yok, %18,50’si 1 çocuk, %40,50’si 2 çocuk, %21,01’i 3 çocuk, %5,82’si 4 çocuk ve %2,02’si de 5 çocuk ve üzerinde çocuk sahibi olduklarını ifade etmiştir.

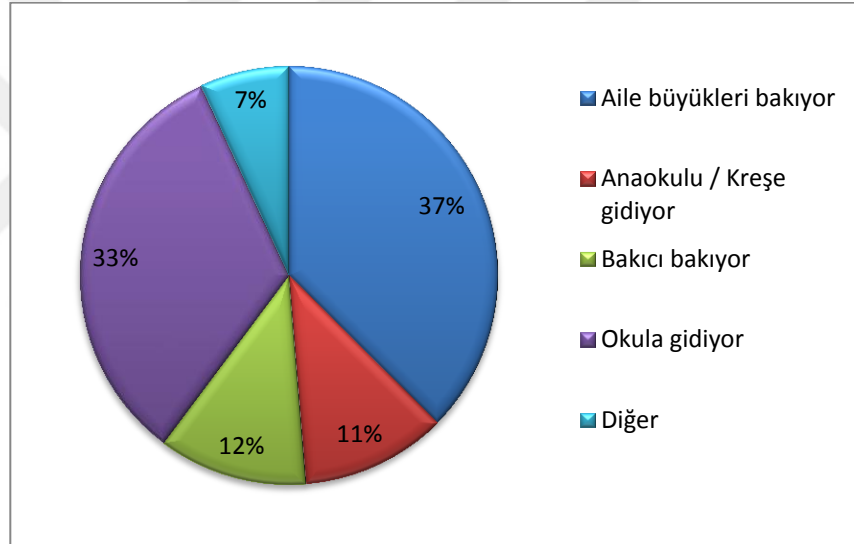
**Grafik 13.** Katılımcıların Çocuk Sayısı

Katılımcılardan çocuk sahibi olanların yaklaşık yarısının 2 çocuğu bulunmaktadır. Üç çocuğu olanların oranı %21’ dir. Bu durumda katılımcıların en fazla iki çocuk sahibi olmaları yönünde eğilim gösterdikleri görülmektedir.

Tablo 16. Katılımcıların Çocuklarına Kimin Baktığının Dağılımı

Çocuklara Kimin Baktığı	Frekans	Yüzde (%)
Aile büyükleri bakıyor	130	37.46
Anaokulu / Kreşe gidiyor	39	11.24
Bakıcı bakıyor	40	11.53
Okula gidiyor	114	32.85
Diğer	24	6.92
Toplam	347	100

Tablo 16’da çocuk sahibi olan katılımcıların çalışırken çocuklarına kimin baktığı incelenmiştir. Tabloya göre katılımcıların %37,46’sının çocuklarına aile büyükleri bakmakta, %11,24’ü Anaokulu/Kreşe gitmekte, %11,53’üne bakıcı bakmakta ve %32,85’i ise okula gitmektedir. %6,92’si diğer cevabı vermiştir.

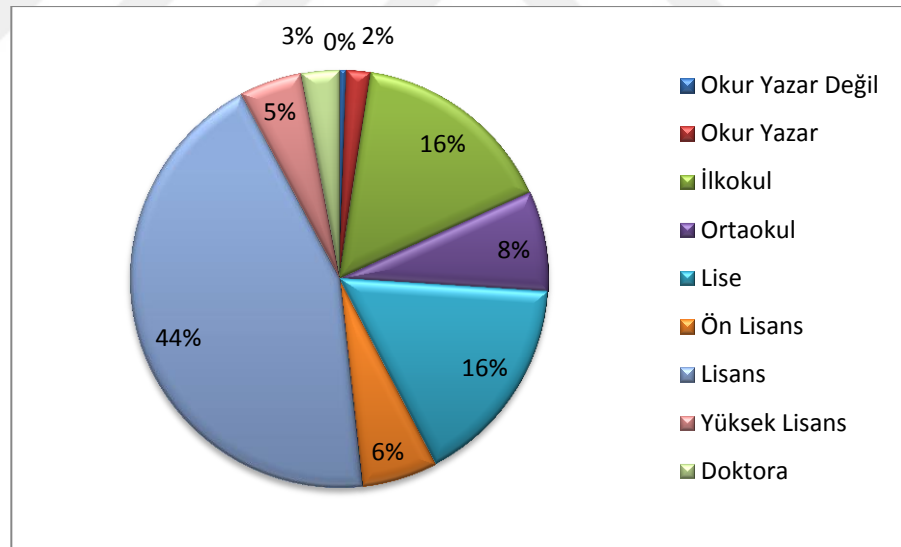
**Grafik 14.** Katılımcıların Çocuklarına Kimin Baktığı

Katılımcıların çocuklarının yaklaşık %40’ına aile büyükleri bakmaktadır. Katılımcıların okul öncesi yaş döneminde olan çocuklarının oranı %60 civarındadır. Bu da çocukların yaş ortalamasının yoğun olarak 0-6 yaş grubunda olduğunu göstermektedir.

Tablo 17. Katılımcıların Eşlerinin Eğitim Durumu Dağılımı

Eşin Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Okur Yazar Değil	2	0.53
Okur Yazar	7	1.87
İlkokul	59	15.82
Ortaokul	28	7.78
Lise	61	16.36
Ön Lisans	22	5.89
Lisans	165	43.98
Yüksek Lisans	18	4.83
Doktora	11	2.94
Toplam	373	100

Tablo 17’de ankete katılan evli kadınların eşlerinin eğitim durumu incelendiğinde %0,53’ünün okur-yazar olmadığı, %1,87’sinin okur-yazar, % 15,82’sinin ilkokul, %7,78’inin ortaokul, %16,36’sının lise, %5,89’unun Ön Lisans, % 43,98’inin lisans, %4,83’ünün Yüksek Lisans ve %2,94’ünün ise doktora düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmektedir.

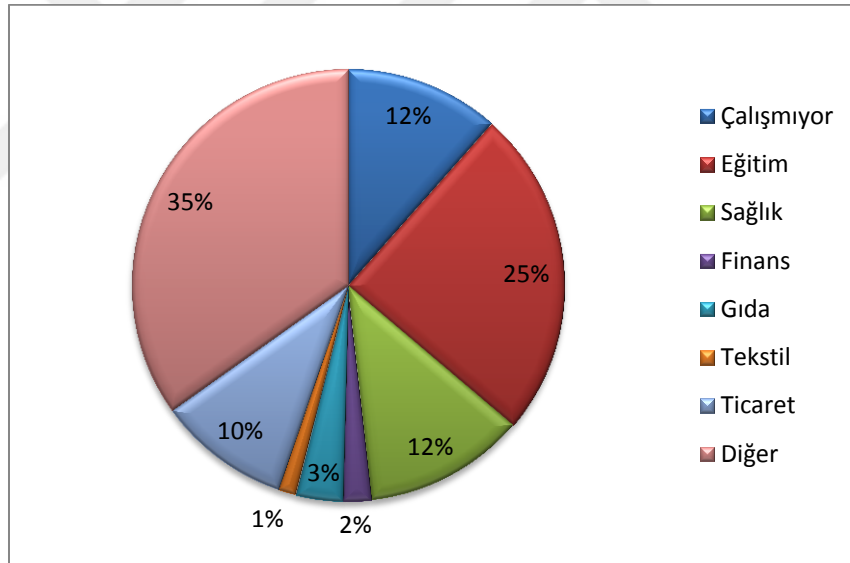
**Grafik 15.** Katılımcıların Eşlerinin Eğitim Durumu

Katılımcıların yaklaşık %60’ının eşi önlisans ve üzeri eğitim seviyesine sahiptir.

Tablo 18. Katılımcıların Eşlerinin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı

Eşin Çalıştığı Sektör	Frekans	Yüzde (%)
Çalışmıyor	43	11.52
Eğitim	92	24.67
Sağlık	45	12.06
Finans	8	2.14
Gıda	13	3.49
Tekstil	5	1.34
Ticaret	37	9.92
Diğer	130	34.86
Toplam	373	100

Tablo 18’de ankete katılan evli kadınların eşlerinin çalıştığı sektörler yer almaktadır. Tabloya göre eşlerin, %11,52’si çalışmıyor, %24,67’si eğitim, %12,06’sı sağlık, %2,14’ü finans, %3,49’u gıda, %1,34’ü tekstil, %9,92’si ise ticaret, %34,86’sı diğer sektörlerde çalışmaktadır.

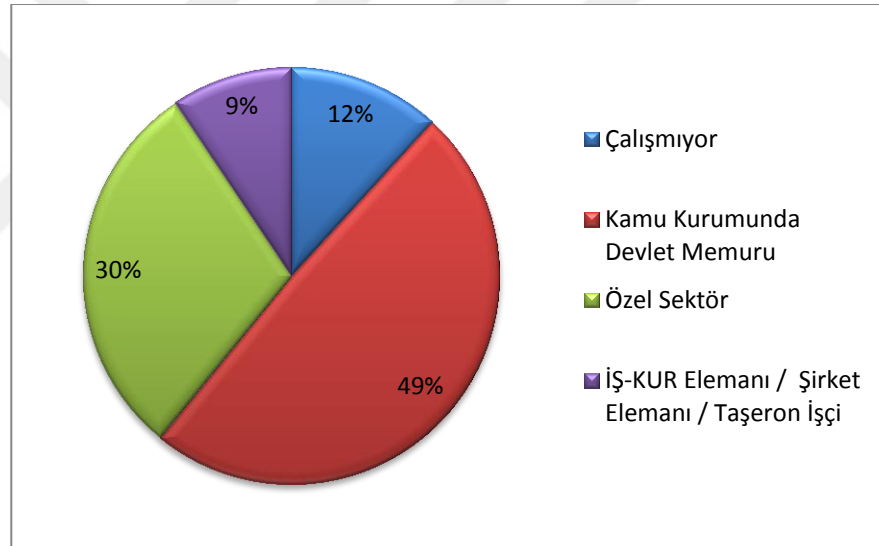
**Grafik 16.** Katılımcıların Eşlerinin Çalıştığı Sektör

Katılımcıların eşlerinin en fazla çalıştığı sektör, %25 ile eğitim sektörüdür. Bu sektörü %12 oranında sağlık sektörü takip ederken yaklaşık %12’sinin eşi çalışmamaktadır. Ayrıca katılımcıların %35’inin eşi anket kapsamına alınan altı sektörün dışında çalışmaktadır.

Tablo 19. Katılımcıların Eşlerinin Hangi Statüde Çalıştığının Dağılımı

Eşin Çalıştığı Statü	Frekans	Yüzde (%)
Çalışmıyor	44	11.80
Kamu Kurumunda Devlet Memuru	183	49.06
Özel Sektör	111	29.76
İŞ-KUR Elemanı / Şirket Elemanı / Taşeron İşçi	35	9.38
Toplam	373	100

Tablo 19’da ankete katılan kadınların eşlerinin hangi statüde çalıştıkları incelenmiştir. Tablo’ya göre eşlerin, %11,80’i çalışmıyor, %49,06’sı kamu kurumunda devlet memuru, %29,76’sı özel sektör, % 9,38’i İŞ-KUR Elemanı/Şirket Elemanı/Taşeron İşçi olarak çalışmaktadır.

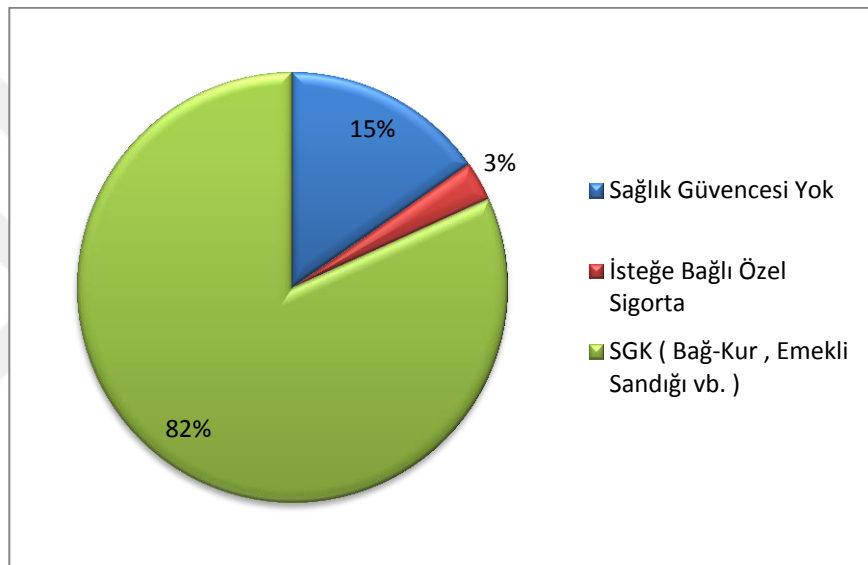
**Grafik 17.** Katılımcıların Eşlerinin Hangi Statüde Çalıştığı

Katılımcıların eşlerinin yaklaşık %50’si kamu kurumunda devlet memuru olarak çalışmaktadır. Bu oranı %30 ile özel sektör izlemektedir. Eşi herhangi bir işte çalışmayanların oranı ise %12’dir.

Tablo 20. Katılımcıların Eşlerinin Sağlık Güvencesi Dağılımı

Eşin Sağlık Güvencesi	Frekans	Yüzde (%)
Sağlık Güvencesi Yok	57	15.29
İsteğe Bağlı Özel Sigorta	11	2.93
SGK (Bağ-Kur, Emekli Sandığı vb.)	305	81.78
Toplam	373	100

Tablo 20’de ankete katılanların eşlerinin sağlık güvencesi durumu incelenmiştir. Eşlerin %15,29’unun sağlık güvencesi yoktur. %3,93’ü isteğe bağlı özel sigorta ve %81,78’i ise SGK (Bağ-Kur, Emekli Sandığı vb.) kapsamındadır.

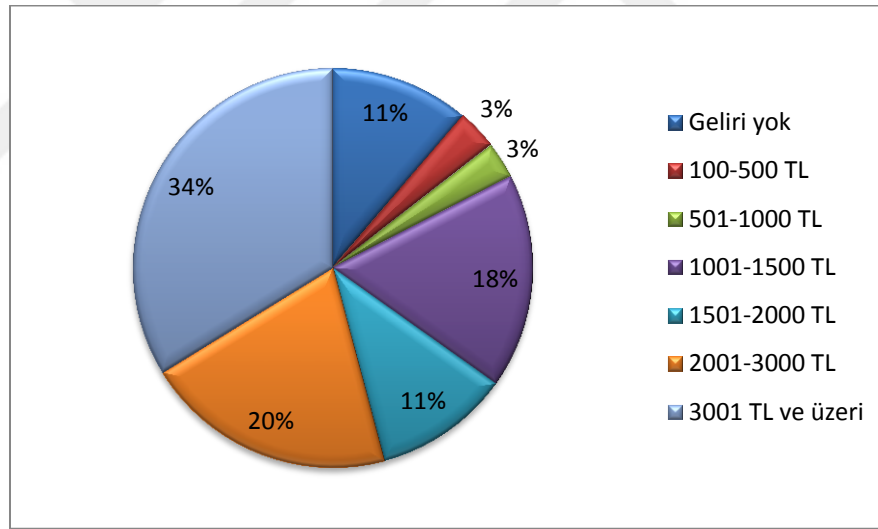
**Grafik 18.** Katılımcıların Eşlerinin Sağlık Güvencesi

Katılımcıların eşlerinin %82’ si SGK kapsamında çalışmaktadır. Eşlerin %15 ‘inin ise herhangi bir sağlık güvencesi bulunmamaktadır.

Tablo 21. Katılımcıların Eşlerinin Aldıkları Aylık Net Ücretlerinin Dağılımı

Eşin Aylık Net Ücreti (TL)	Frekans	Yüzde (%)
Geliri yok	42	11.26
100-500 TL	12	3.21
501-1000 TL	11	2.94
1001-1500 TL	65	17.43
1501-2000 TL	41	11.00
2001-3000 TL	76	20.37
3001 TL ve üzeri	126	33.79
Toplam	373	100

Tablo 21’de katılımcıların eşlerinin aldıkları aylık net ücret yer almaktadır. Tabloya göre ankete katılan kadınların eşlerinin %11,26’sının geliri yoktur. % 3,21’i 100-500 TL arası, %2,94’ü 501-1000 TL arası, %17,43’ü 1001-1500 TL arası, %11’i 1501-2000 TL arası, %20,37’si 2001-3000 TL arası ve %33,79’u 3001 TL ve üzeri aylık net ücret almaktadır.

**Grafik 19.** Katılımcıların Eşlerinin Aylık Net Ücretleri

Asgari ücretin net 1.404 TL olduğu göz önüne alındığında ankete katılan evli kadınların eşlerinin yaklaşık %35’i asgari ücretin altında çalışmaktadır. Katılımcıların eşlerinin %20’si 2001-3000 TL aylık ücret alırken, 3001 ve üzerinde net aylık alanların oranı %34’tür.

4.8.2.Genel Katılım Düzeyi Bulguları

Bu bölümde, ankette yer alan 33 adet 5’li Likert ölçeğine ait tüm katılımcıların görüşlerine yönelik genel katılım düzeyi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 22. Katılımcıların “Çalışan Kadının Özgüveni ve Toplumdaki Statüsü Daha Yüksek Algılanmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	22	3.46
Katılmıyorum	46	7.24
Kararsızım	47	7.40
Katılıyorum	251	39.53
Kesinlikle Katılıyorum	269	42.37
TOPLAM	635	100

Tablo 22’de, katılımcılar, %81,89 oranı ile çalışan kadınların özgüveni ve toplumdaki statüsünün daha yüksek algılandığını belirtmişlerdir.

Tablo 23. Katılımcıların “Annelik ve Süt İzinlerindeki Artış Kadının Çalışma Hayatını Kolaylaştırmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	25	3.94
Katılmıyorum	22	3.46
Kararsızım	62	9.76
Katılıyorum	245	38.59
Kesinlikle Katılıyorum	281	44.25
TOPLAM	635	100

Tablo 23’te, ankete katılanlar, %82,84 oranında annelik ve süt izinlerindeki artışın kadının çalışma hayatını kolaylaştıracağını belirtmişlerdir.

Tablo 24. Katılımcıların “Ücretsiz İzin ve Esnek Mesai Sürelerinin Arttırılması İşten Ayrılmaların Önünü Kesmektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	28	4.41
Katılmıyorum	48	7.56
Kararsızım	90	14.17
Katılıyorum	249	39.21
Kesinlikle Katılıyorum	220	34.65
TOPLAM	635	100

Tablo 24’te, katılımcılar, ücretsiz izin ve esnek mesai sürelerinin arttırılması işten ayrılmaların önünü kesmektedir görüşüne %14,17 oranında kararsız olduklarını, % 73,86 oranında katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 25. Katılımcıların “Kreşlerin Kurum Bünyesinde Açılması Kadının Çalışmasını Kolaylaştırmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	31	4.88
Katılmıyorum	31	4.88
Kararsızım	35	5.51
Katılıyorum	227	35.75
Kesinlikle Katılıyorum	311	48.98
TOPLAM	635	100

Tablo 25’te, katılımcılar % 84,73 oranında, kreşlerin kurum bünyesinde açılması kadının çalışmasını kolaylaştırmaktadır görüşüne katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 26. Katılımcıların “Çocuk Sahibi Olmak Kadınların Kariyer Yapmasına Engel Olmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	159	25.04
Katılmıyorum	186	29.29
Kararsızım	124	19.53
Katılıyorum	103	16.22
Kesinlikle Katılıyorum	63	9.92
TOPLAM	635	100

Tablo 26’da katılımcılar, çocuk sahibi olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır görüşüne %54,33 oranında katılmadıklarını, %19,53 kararsız, %26,14 oranında katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 27. Katılımcıların “Evli Olmak Kadınların Kariyer Yapmasına Engel Olmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	172	27.09
Katılmıyorum	192	30.24
Kararsızım	116	18.27
Katılıyorum	105	16.54
Kesinlikle Katılıyorum	50	7.86
TOPLAM	635	100

Tablo 27’de, katılımcılar evli olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır görüşüne %57,33 oranında katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 28. Katılımcıların “Çalışma Hayatı Dışında Yüklenilen Sorumluluklar Kadının İşgücü Verimini Düşürmektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	53	8.35
Katılmıyorum	104	16.37
Kararsızım	103	16.22
Katılıyorum	251	39.53
Kesinlikle Katılıyorum	124	19.53
TOPLAM	635	100

Tablo 28’de Çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumluluklar kadının işgücü verimini düşürmektedir sorusuna, %24,72 oranında katılmadıklarını, %16,22 oranında kararsız olduklarını ifade etmişler ve % 59,06 oranında katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 29. Katılımcıların “Fazla Mesai, Gece ve Hafta Sonu Çalışma Aile İçi Çatışmaya Neden Olmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	36	5.69
Katılmıyorum	73	11.53
Kararsızım	112	17.66
Katılıyorum	246	38.66
Kesinlikle Katılıyorum	168	26.46
TOPLAM	635	100

Tablo 29’da, katılımcılar, fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma aile içi çatışmaya neden olmaktadır sorusuna, %17,22 oranında katılmadıklarını, %17,66 oranında kararsız olduklarını ve %65,12 oranında katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 30. Katılımcıların “Çalışan Kadın Ailesi İle Yeteri Kadar İlgilenememektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	70	11.02
Katılmıyorum	137	21.57
Kararsızım	119	18.74
Katılıyorum	199	31.34
Kesinlikle Katılıyorum	110	17.33
TOPLAM	635	100

Tablo 30’da katılımcılar, çalışan kadın ailesi ile yeteri kadar ilgilenememektedir görüşüne, %32,59 oranında katılmadıklarını, %18,74 oranında kararsız olduklarını ve %48,67 oranında katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 31. Katılımcıların “Çalışan Kadın Ev İşleriyle Yeteri Kadar İlgilenememektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	81	12.76
Katılmıyorum	141	22.20
Kararsızım	90	14.17
Katılıyorum	206	32.44
Kesinlikle Katılıyorum	117	18.43
TOPLAM	635	100

Tablo 31’de çalışan kadın ev işleriyle yeteri kadar ilgilenememektedir görüşüne %34,96’sı katılmıyorum, %14,17’si kararsızım, %50,87’si katılıyorum şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 32. Katılımcıların “Kadınlar Kriz Anında Soğukkanlı Davranış Gösterememeleri İşgücünü Etkilemektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	95	14.96
Katılmıyorum	144	22.68
Kararsızım	189	29.76
Katılıyorum	146	22.99
Kesinlikle Katılıyorum	61	9.61
TOPLAM	635	100

Tablo 32’de katılımcılar, kadınlar kriz anında soğukkanlı davranış gösterememeleri işgücünü etkilemektedir görüşüne %37,54 oranında katılmadıklarını, %29,76 oranında kararsız olduklarını ve %32,60 oranında ise katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 33. Katılımcıların “Kadınlar Arasında Birbirini Çekememe ve Dedikodu Yapmaları İşgücünü Etkilemektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	98	15.43
Katılmıyorum	127	20.00
Kararsızım	93	14.65
Katılıyorum	182	28.66
Kesinlikle Katılıyorum	135	21.26
TOPLAM	635	100

Tablo 33'te katılımcılar, kadınlar arasında birbirini çekememe ve dedikodu yapmaları işgücünü etkilemektedir görüşüne, %35,43'si katılmadıklarını, %14,65'i kararsız ve %49,92'si katıldıklarını belirtmiştir.

Tablo 34. Katılımcıların “Kadınların Kırılgan Olmaları İşgücünü Etkilemektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	97	15.28
Katılmıyorum	181	28.50
Kararsızım	98	15.43
Katılıyorum	184	28.98
Kesinlikle Katılıyorum	75	11.81
TOPLAM	635	100

Tablo 34'te, kadınların kırılgan olmaları işgücünü etkilemektedir görüşüne katılımcıların %43,78'i katılmadıklarını, %15,43'ü kararsız olduklarını ve %40,79'u katıldıklarını ifade etmiştir.

Tablo 35. Katılımcıların “Mücadele Gerektiren İşlerde Kadınlar Çabuk Pes Etmektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	231	36.38
Katılmıyorum	205	32.28
Kararsızım	77	12.13
Katılıyorum	69	10.86
Kesinlikle Katılıyorum	53	8.35
TOPLAM	635	100

Tablo 35’te katılımcılar, mücadele gerektiren işlerde kadınlar çabuk pes etmektedir görüşüne %68,66 oranında katılmadıklarını belirtmiştir.

Tablo 36. Katılımcıların “Toplumun Çalışan Kadına Karşı Olan Olumsuz Bakış Açısı İstihdamı Etkilemektedir Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	117	18.43
Katılmıyorum	145	22.83
Kararsızım	110	17.32
Katılıyorum	177	27.88
Kesinlikle Katılıyorum	86	13.54
TOPLAM	635	100

Tablo 36’da, toplumun çalışan kadına karşı olan olumsuz bakış açısı istihdamı etkilemektedir görüşüne katılımcıların %41,26’sı katılmadıklarını, %41,42’si katıldıklarını belirtmiştir.

Tablo 37. Katılımcıların “Part-time (yarı zamanlı) İş İmkanlarının Az Olması Kadın İstihdamını Etkilemektedir” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	53	8.35
Katılmıyorum	91	14.33
Kararsızım	137	21.57
Katılıyorum	251	39.53
Kesinlikle Katılıyorum	103	16.22
TOPLAM	635	100

Tablo 37’de Part-time (yarı zamanlı) iş imkanlarının az olması kadın istihdamını etkilemektedir görüşüne katılımcılar %55,75 oranında katıldıklarını ifade etmiştir.

Tablo 38. Katılımcıların “Eğitim, Kadınların Başarılı Olmaları İçin Önemli Bir Faktördür “Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	29	4.57
Katılmıyorum	30	4.72
Kararsızım	25	3.94
Katılıyorum	153	24.09
Kesinlikle Katılıyorum	398	62.68
TOPLAM	635	100

Tablo 38’de katılımcılar, eğitim, kadınların başarılı olmaları için önemli bir faktördür görüşüne %86,77 oranında katıldıklarını belirtmiştir.

Tablo 39. Katılımcıların “Fiziki Olarak Güzel Görünmek Kadınların Başarılı Olması İçin Önemlidir “Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	152	23.94
Katılmıyorum	141	22.20
Kararsızım	92	14.49
Katılıyorum	138	21.73
Kesinlikle Katılıyorum	112	17.64
TOPLAM	635	100

Tablo 39’da katılımcılar, fiziki olarak güzel görünmek kadınların başarılı olması için önemlidir görüşüne % 46,14’ü katılmadıklarını, %39,37’si katıldıklarını belirtmiştir.

Tablo 40. Katılımcıların” Güzel Konuşma Kadınların Başarılı Olması İçin Önemlidir “Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	41	6.46
Katılmıyorum	51	8.03
Kararsızım	58	9.13
Katılıyorum	267	42.05
Kesinlikle Katılıyorum	218	34.33
TOPLAM	635	100

Tablo 40’ta, güzel konuşma kadınların başarılı olması için önemlidir görüşüne, katılımcılar %76,38 oranında katılmadıklarını ifade etmiştir.

Tablo 41. Katılımcıların” Kadının Çalışma Hayatında Başarılı Olması Diğer Aile Bireylerinin Desteğine Bağlıdır” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	25	3.94
Katılmıyorum	42	6.61
Kararsızım	54	8.50
Katılıyorum	299	47.09
Kesinlikle Katılıyorum	215	33.86
TOPLAM	635	100

Tablo 41’de katılımcılar, kadının çalışma hayatında başarılı olması diğer aile bireylerinin desteğine bağlıdır görüşüne %80,95 oranında katıldıklarını belirtmiştir.

Tablo 42. Katılımcıların” Kadınların Başarılı Olması Erkek Gibi Davranmalarına Bağlıdır” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	305	48.03
Katılmıyorum	180	28.35
Kararsızım	55	8.66
Katılıyorum	49	7.72
Kesinlikle Katılıyorum	46	7.24
TOPLAM	635	100

Tablo 42’de Kadınların başarılı olması erkek gibi davranmalarına bağlıdır şeklindeki görüşe %48,03’ü kesinlikle katılmadıklarını belirtmiş ve bu görüşe katılmayanların toplam oranı %76,38’dir.

Tablo 43. Katılımcıların “Kadınların Yaptıkları İş Sevmeleri Başarı İçin Önemlidir” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	27	4.25
Katılmıyorum	18	2.83
Kararsızım	11	1.73
Katılıyorum	190	29.92
Kesinlikle Katılıyorum	389	61.27
TOPLAM	635	100

Tablo 43'te kadınların yaptıkları işi sevmeleri başarı için önemlidir görüşüne katılımcılar %91,19 oranında katıldığını ifade etmiştir.

Tablo 44. Katılımcıların “Hırslı, Çalışkan ve Kararlı Olmak Başarı İçin Gereklidir” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	21	3.31
Katılmıyorum	16	2.52
Kararsızım	30	4.72
Katılıyorum	212	33.39
Kesinlikle Katılıyorum	355	55.90
Cevap yok	1	0.16
TOPLAM	635	100

Tablo 44'te katılımcılar, hırslı, çalışkan ve kararlı olmak başarı için gereklidir görüşüne %89,29 oranında katıldıklarını belirtmiştir.

Tablo 45. Katılımcıların ”Kadınların Yasal Hakları Konusunda Bilgi Sahibi Olmaları Başarılı Olmalarında Etkilidir “Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	24	3.78
Katılmıyorum	33	5.20
Kararsızım	51	8.03
Katılıyorum	261	41.10
Kesinlikle Katılıyorum	266	41.89
TOPLAM	635	100

Tablo 45'de Kadınların yasal hakları konusunda bilgi sahibi olmaları başarılı olmalarında etkilidir görüşüne katılımcıların %82,99'u katıldıklarını belirtmiştir.

Tablo 46. Katılımcıların “ Çalışmakta Olduğum Mesleği/İşi İleride Çocuklarımla Da Tercih Etmesini İsterim” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	160	25.20
Katılmıyorum	118	18.58
Kararsızım	172	27.09
Katılıyorum	94	14.80
Kesinlikle Katılıyorum	91	14.33
TOPLAM	635	100

Tablo 46’da katılımcılar, çalışmakta olduğum mesleği/işi ileride çocuklarıma da tercih etmesini isterim görüşüne, %43,78’si katılmadıklarını, %27,09’u kararsız olduklarını, %29,13’ü katıldıklarını ifade etmiştir.

Tablo 47. Katılımcıların “ İşyerinde Erkekler, Kadınlardan Daha Çabuk Yükselirler” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	155	24.41
Katılmıyorum	172	27.09
Kararsızım	115	18.11
Katılıyorum	107	16.85
Kesinlikle Katılıyorum	86	13.54
TOPLAM	635	100

Tablo 47’de işyerinde erkekler, kadınlardan daha çabuk yükselirler şeklindeki görüşe katılımcıların %51,50’si katılmadıklarını ifade etmiştir.

Tablo 48. Katılımcıların” İşyerlerinde İşe Alımda Erkekler Tercih Ediliyor” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	111	17.48
Katılmıyorum	191	30.08
Kararsızım	118	18.58
Katılıyorum	146	22.99
Kesinlikle Katılıyorum	69	10.87
TOPLAM	635	100

Tablo 48’de işyerlerinde işe alımda erkekler tercih ediliyor görüşüne katılımcıların %47,56’sı katılmadıklarını, % 33,86’sı katıldıklarını ifade etmiştir.

Tablo 49. Katılımcıların “İşletmede Ortaklık Durumunda Erkekler, Kadınlara Göre Daha Avantajlıdır “Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	90	14.17
Katılmıyorum	133	20.94
Kararsızım	145	22.83
Katılıyorum	194	30.55
Kesinlikle Katılıyorum	73	11.51
TOPLAM	635	100

Tablo 49’da katılımcılar, işletmede ortaklık durumunda erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır görüşüne, %35,11’i katılmadıklarını, %22,83’ü kararsız ve %42,16’sı katıldıklarını ifade etmiştir.

Tablo 50. Katılımcıların “ İşyerinde Maaş Artışında Erkekler Kadınlardan Daha Cömert Davranılması Söz Konusudur” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	167	26.30
Katılmıyorum	203	31.97
Kararsızım	146	22.99
Katılıyorum	73	11.50
Kesinlikle Katılıyorum	46	7.24
TOPLAM	635	100

Tablo 50’de katılımcılar işyerinde maaş artışında erkekler kadınlardan daha cömert davranılması söz konusudur görüşüne %58,27 oranında katılmadıklarını belirtmiştir.

Tablo 51. Katılımcıların “İş Yerinde Performans Değerlendirmesi Söz Konusu Olduğunda Erkekler Kadınlardan Daha Avantajlıdır” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	148	23.31
Katılmıyorum	180	28.35
Kararsızım	148	23.31
Katılıyorum	96	15.11
Kesinlikle Katılıyorum	63	9.92
TOPLAM	635	100

Tablo 51’de katılımcılar, iş yerinde performans değerlendirmesi söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır görüşüne %51,66 oranında katılmadıklarını ifade etmiştir.

Tablo 52. Katılımcıların “İşyerinde, Bazı Zamanlarda Cinsiyetinden Dolayı Sınırlamalarla Karşılaştığımı Düşünüyorum” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	156	24.57
Katılmıyorum	210	33.07
Kararsızım	103	16.22
Katılıyorum	111	17.48
Kesinlikle Katılıyorum	55	8.66
TOPLAM	635	100

Tablo 52’de işyerinde, bazı zamanlarda cinsiyetinden dolayı sınırlamalarla karşılaştığımı düşünüyorum şeklindeki görüşe %57,64 oranında katılmadıklarını belirtmiştir.

Tablo 53. Katılımcıların “Kariyerimde Cinsiyetimin Olumsuz Etkisi Vardır” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	222	34.96
Katılmıyorum	230	36.22
Kararsızım	76	11.97
Katılıyorum	63	9.92
Kesinlikle Katılıyorum	44	6.93
TOPLAM	635	100

Tablo 53’te kariyerimde cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır görüşüne katılımcılar %71,18 oranında katılmamıştır.

Tablo 54. Katılımcıların “İşyerimde Pek Çok Kişinin Cinsiyetimle İlgili Kalıplaşmış Düşünceleri Vardır ve Bana Da Bu Düşüncelerini Davranışlarıyla Yansıtıyorlar” Görüşüne Katılım Düzeyleri

SEÇENEKLER	SAYI	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	226	35.59
Katılmıyorum	212	33.39
Kararsızım	86	13.54
Katılıyorum	63	9.92
Kesinlikle Katılıyorum	48	7.56
TOPLAM	635	100

Tablo 54’te işyerimde pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar görüşüne katılımcılar %68,98 oranında katılmadıklarını belirtmiştir.

4.8.3.Açık Uçlu Sorunun Analizi

Anket sorularında en sonda yer alan açık uçlu soruda “Kadınların daha aktif ve verimli çalışmaları için varsa önerileriniz nelerdir?” şeklinde katılımcıların bu konuda düşüncelerini yazmaları istenilmiştir. Ankete katılanlardan 140 kişi bu soruya cevap vererek düşüncelerini yazmıştır. Yazılan bu düşünceler analiz edildiğinde, daha çok kadın erkek ayrımı, çalışma hayatındaki sorunlar ve evli çalışan kadınların eşlerinin olumsuz tutumuna yönelik ifadelerin yer aldığı belirlenmiştir.

Bu görüşlerden aynı ve /veya benzer olanları dört gruba ayrılarak sınıflandırılmış olup bunlar; kadının kendisini geliştirmesiyle ilgili görüşler, kadının çalışma hayatı ile ilgili görüşleri, kadının ev ve yakın çevresi ile ilgili görüşleri ve kadına olan bakış açısı ile ilgili görüşlerdir.

4.8.3.1.Kadının Kendisini Geliştirmesiyle İlgili Görüşler

- Kız çocuklarının mümkün olan en üst düzeyde eğitim almalarının sağlanması
- Kadınlar yaptıkları işi sevdiklerinde daha başarılı olmaları
- Hizmet içi eğitim ve seminerlerin artırılması
- Meslekte yükselmeler için sınavların daha sık yapılması
- Kadınların daha cesur olması
- Kadınların, önyargıyla olan yaklaşımları dikkate almadan hayatlarını sürdürebilmesi

4.8.3.2.Kadının Çalışma Hayatı İle İlgili Görüşler

- Gece ve hafta sonu olan mesai saatlerinin düzenlenmesi
- Çalışma saatlerinin azaltılması
- Ek mesai durumunda izin ya da ek ücret verilmesi
- Kadınlara daha çok iş imkanının sağlanması
- İşe alımlarda yaş sınırının kaldırılması
- Doğum öncesi ve doğum sonrası ücretli izin sürelerinin artırılması
- Kurumlarda kreş imkanlarının olması ve çalışan kadınların çocuklarını güvenle bırakabilecekleri mekanların sayılarının artırılması

- Çocuklu kadınlar için yarı zamanlı iş imkanlarının artırılması
- Çalışma karşılığı alınan ücretlerin daha fazla olması
- Kadınların iş yaşamının yanında evde de sorumluluklarının fazla olması nedeniyle bakmakla yükümlü olunan kişiler konusunda kadınların yasal izinlerinin artırılması
- Devamlı iş ve sağlık güvencesi olanaklarının sağlanması
- Eğitim düzeyi düşük kadınlara yönelik iş imkanlarının artırılması
- Çalışma hayatı ve beraberinde evde yüklenilen sorumluluklar nedeniyle kadınlara part-time çalışma imkanlarının sağlanması

4.8.3.3.Kadının Ev ve Yakın Çevresi İle İlgili görüşler

- Çalışan kadın evde eşi ve çocukları tarafından desteklenmesi
- Ev ve iş sorumluluğunun birlikte yüklenilmesinin çok ağır olması nedeniyle özellikle eşler ve diğer aile bireylerinin kadına yardımcı olması
- Çalışan kadına saygı duyulması

4.8.3.4.Kadına Olan Bakış Açısı İle İlgili Görüşler

- Kadınların başarılı olabileceklerine inanılması
- Toplumun kadına bakış açısının değişmesi ve kadının daha özgür hareket edebilmesi
- Toplumda kadın erkek ayrımının var olması ve bu durumun kadının çalışmasını olumsuz yönde etkilemesi
- Kadınlara olan önyargılı bakış açısının değişmesine katkı sağlayacak, halka yönelik eğitim ve seminerlerin düzenlenmesi
- Erkek egemen çalışma hayatında kadınlara yönelik önyargıların ortadan kalkması için özellikle erkeklerin bu konuda eğitilmesi

4.8.4.Sektörlere Göre Hipotezlerin Ki_Kare (x^2) Çapraz Test Analiz

Sonuçları

Bu bölümde çalışılan sektöre göre; demografik bilgiler, çalışma hayatıyla ilgili görüşler, algılanan cinsiyet önyargısı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili görüşler arasında anlamlı ilişkilerin ya da herhangi bir farklılığın olup olmadığı ile ilgili oluşturulan 30 (otuz) adet hipotezin Ki_Kare (x^2) çapraz testi ile yapılan değerlendirilmesine yer verilmiştir.

Ki_Kare (x^2) Çapraz Testi Analiz Sonuçları dört başlık altında ele alınmaktadır. Bu başlıklar; Çalışılan Sektöre Göre Demografik Bilgilerin Ki_Kare

(x^2) Çapraz Test Analiz Sonuçları, Çalışılan Sektöre Göre Çalışma Yaşamı Hakkındaki Görüşlerin Ki_Kare (x^2) Çapraz Test Analiz Sonuçları, Çalışılan Sektöre Göre Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ki_Kare (x^2) Çapraz Test Analiz Sonuçları ve Çalışılan Sektöre Göre Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ki_Kare (x^2) Çapraz Test Analiz Sonuçları şeklindedir.

4.8.4.1.Çalışılan Sektöre Göre Demografik Bilgilerin Ki_Kare (x^2) Çapraz Test Analiz Sonuçları

Tablo 55. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Yaş Durumları Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Yaşınız				Toplam
	16 - 25 yaş arası	26-35 yaş arası	36-45 yaş arası	46 yaş ve üzeri	
Eğitim Frekans	57	92	82	24	255
%	22,4	36,1	32,2	9,4	100,0
Sağlık Frekans	82	112	64	14	272
%	30,1	41,2	23,5	5,1	100,0
Finans Frekans	6	13	5	0	24
%	25,0	54,2	20,8	0	100,0
Gıda Frekans	16	4	2	0	22
%	72,7	18,2	9,1	0	100,0
Tekstil Frekans	15	5	9	1	30
%	50,0	16,7	30,0	3,3	100,0
Ticaret Frekans	21	7	4	0	32
%	65,6	21,9	12,5	0	100,0
Toplam Frekans	197	233	166	39	635
%	31,0	36,7	26,1	6,1	100,0

$$\chi^2 = 64,902 \quad sd = 15 \quad p = 0,000$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre yaş durumu değerlendirildiğinde, eğitim sektöründe çalışanların %22,4'ü sağlık sektöründe çalışanların %30,1'i, finans sektöründe çalışanların %25'i, gıda sektöründe çalışanların %72,7'si, tekstil sektöründe çalışanların %50'si ve ticaret sektöründe çalışanların % 65,6'sı 16-25 yaş grubu aralığındadır.

Eğitim, sağlık ve finans sektöründe çalışanlar daha çok 26-35 yaş arasında iken, gıda, ticaret ve tekstil sektöründe çalışanların daha büyük oranda 16-25 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Yapılan χ^2 testinde, 0.05 anlamlılık düzeyinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile yaş durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak oldukça anlamlı bulunmuştur. 1. Hipotez olan, katılımcıların çalıştıkları sektörlere göre yaş durumları farklılık göstermektedir hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 56. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Eğitim Durumları Arasında Ki_ Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Eğitim Durumunuz								Toplam
	Okur Yazar	İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	
Eğitim Frekans	7	28	14	29	7	156	14	0	255
%	2,7	11,0	5,5	11,4	2,7	61,2	5,5%	,0%	100,0
Sağlık Frekans	2	17	15	68	53	98	14	5	272
%	0,7	6,3	5,5	25,0	19,5	36,0	5,1	1,8%	100,0
Finans Frekans	1	1	0	2	2	17	1	0	24
%	4,2	4,2	0	8,3	8,3	70,8	4,2	0	100,0%
Gıda Frekans	0	2	3	9	1	7	0	0	22
%	0	9,1	13,6	40,9	4,5	31,8	0	0	100,0
Tekstil Frekans	1	8	3	7	3	8	0	0	30
%	3,3	26,7	10,0	23,3	10,0	26,7	0	0	100,0
Ticaret Frekans	0	2	5	17	0	8	0	0	32
%	0	6,3	15,6	53,1	0	25,0	0	0	100,0
Toplam Frekans	11	58	40	132	66	294	29	5	635
%	1,7	9,1	6,3	20,8	10,4	46,3	4,6	0,8	100,0

$$\chi^2 = 143,657 \quad sd = 35 \quad p = 0,000$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre eğitim durumu değerlendirildiğinde, eğitim sektöründe çalışanların %61,2'si, sağlık sektöründe çalışanların %36'sı, finans sektöründe çalışanların %70,8'i, gıda sektöründe

çalışanların %31,8'i, tekstil sektöründe çalışanların %26,7'si ve ticaret sektöründe çalışanların % 25'i lisans mezunudur.

Eğitim, sağlık ve finans sektörlerinde çalışanların çoğunluğu lisans mezunu iken, gıda ve ticaret sektörlerinde çalışanların çoğunluğu lise mezunudur. Tekstil sektöründe ise ilkokul ve lisans mezunu olanların oranı aynı düzeydedir.

Yapılan χ^2 testinde, 0.05 anlamlılık düzeyinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile eğitim durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak oldukça anlamlı bulunmuştur. Katılımcıların çalıştıkları sektörlere göre eğitim durumları farklılık göstermektedir şeklindeki 2. Hipotezin doğruluğu kabul edilmiştir.

Tablo 57. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Medeni Durumları Arasında Ki_ Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?		Medeni Durum			Toplam
		Evli	Bekar	Boşanmış	
Eğitim	Frekans	170	78	7	255
	%	66,7	30,6	2,7	100,0
Sağlık	Frekans	165	97	10	272
	%	60,7	35,7	3,7	100,0
Finans	Frekans	15	9	0	24
	%	62,5	37,5	0	100,0
Gıda	Frekans	3	18	1	22
	%	13,6	81,8	4,5	100,0
Tekstil	Frekans	11	17	2	30
	%	36,7	56,7	6,7	100,0
Ticaret	Frekans	9	21	2	32
	%	28,1	65,6	6,3	100,0
Toplam	Frekans	373	240	22	635
	%	58,7	37,8	3,5	100,0

$$\chi^2 = 45,594 \quad sd = 10 \quad p = 0,000$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre medeni durumları değerlendirildiğinde, eğitim sektöründe çalışanların %66,7'si, sağlık sektöründe çalışanların %60,7'si, finans sektöründe çalışanların %62,5'i, gıda sektöründe çalışanların %13,6'sı, tekstil sektöründe çalışanların %36,7'si ve ticaret sektöründe çalışanların % 28,1'i evlidir.

Eğitim, sağlık ve finans sektöründe çalışanların çoğunluğu evli iken, gıda, ticaret ve tekstil sektöründe çalışanların çoğunluğu bekarıdır.

Yapılan χ^2 testinde, 0,05 anlamlılık seviyesinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile medeni durumları arasındaki ilişki istatistiksel olarak oldukça anlamlı bulunmuştur. 3. Hipotez olan, katılımcıların çalıştıkları sektöre göre medeni durumları farklılık göstermektedir hipotezi doğrulanmıştır

Tablo 58. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Hangi Statüde Çalıştıkları Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?		Hangi Statüde Çalışıyorsunuz?			Toplam
		Kamu Kurumunda Devlet Memuru	Özel Sektör	İŞ-KUR Elemanı Şirket Elemanı Taşeron İşçi	
Eğitim	Frekans	156	23	76	255
	%	61,2	9,0	29,8	100,0
Sağlık	Frekans	178	22	72	272
	%	65,4	8,1	26,5	100,0
Finans	Frekans	0	22	2	24
	%	0	91,7	8,3	100,0
Gıda	Frekans	0	19	3	22
	%	0	86,4	13,6	100,0
Tekstil	Frekans	0	29	1	30
	%	0	96,7	3,3	100,0
Ticaret	Frekans	0	29	3	32
	%	0	90,6	9,4	100,0
Toplam	Frekans	334	144	157	635
	%	52,6	22,7	24,7	100,0

$$\chi^2 = 357,999 \quad sd = 10 \quad p = 0,000$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre hangi statüde çalıştıkları değerlendirildiğinde, eğitim sektöründe çalışanların %61,2'si, sağlık sektöründe çalışanların %65,4'ü kamu kurumunda devlet memuru olarak çalışmaktadır. Finans sektöründe çalışanların %91,7'si, gıda sektöründe çalışanların %86,4'ü, tekstil sektöründe çalışanların %96,7'si ve ticaret sektöründe çalışanların ise % 90,60'ı özel

sektörde çalışmaktadır. İŞ-KUR/Şirket Elemanı/Taşeron İşçi statüsünde çalışanlar daha çok eğitim, sağlık ve gıda sektöründe çalışmaktadır.

Yapılan χ^2 testinde, %95 güven seviyesinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile hangi statüde çalıştıkları arasındaki ilişki istatistiksel olarak oldukça anlamlı bulunmuş ve 4. Hipotez olan katılımcıların çalıştıkları sektörle hangi statüde çalıştıkları farklılık göstermektedir hipotezi doğru kabul edilmiştir.

Tablo 59. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Sağlık Güvenceleri Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?		Sağlık Güvenceniz			Toplam
		Sağlık Güvencem Yok	İsteğe Bağlı Özel Sigorta	SGK (Bağ-Kur, Emekli San. vb.)	
Eğitim	Frekans	12	12	231	255
	%	4,7	4,7	90,6	100,0
Sağlık	Frekans	3	7	262	272
	%	1,1	2,6	96,3	100,0
Finans	Frekans	0	8	16	24
	%	0	33,3	66,7	100,0
Gıda	Frekans	2	1	19	22
	%	9,1	4,5	86,4	100,0
Tekstil	Frekans	0	1	29	30
	%	0	3,3	96,7	100,0
Ticaret	Frekans	13	2	17	32
	%	40,6	6,3	53,1	100,0
Toplam	Frekans	30	31	574	635
	%	4,7	4,9	90,4	100,0

$$\chi^2 = 148,985 \quad sd = 10 \quad p = 0,000$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre sağlık güvencesi durumları değerlendirildiğinde, finans ve tekstil sektöründe çalışanların sağlık güvenceleri bulunmakta iken, ticaret sektöründe çalışanların %40,6'sının sağlık güvencesi bulunmamaktadır.

Yapılan χ^2 testinde, 0.05 anlamlılık düzeyinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile sağlık güvencesi arasındaki ilişki istatistiksel olarak oldukça anlamlı

bulunmuştur. 5. Hipotez olan katılımcıların çalıştıkları sektöre göre sağlık güvencesine sahip olup olmaması farklılık göstermektedir şeklindeki hipotez doğrulanmıştır.

Tablo 60. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle İşyerindeki Pozisyonları Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	İşinizdeki Pozisyonunuz Nedir?						Toplam
	Yönetici	Profesyonel Meslek Grubu	Müşteri ve İdari Büro Hizmetleri	Teknisyen Tekniker vb.	Hizmet ve Satış Elemanı	Nitelik Gerektirmeyen (Vasıfsız) İşçi	
Eğitim Frekans	11	156	17	5	9	57	255
%	4,3	61,2	6,7	2,0	3,5	22,4	100,0
Sağlık Frekans	8	150	17	41	16	40	272
%	2,9	55,1	6,3	15,1	5,9	14,7	100,0
Finans Frekans	5	8	1	0	7	3	24
%	20,8	33,3	4,2	0	29,2	12,5	100,0
Gıda Frekans	5	1	0	0	12	4	22
%	22,7	4,5	0	0	54,5	18,2	100,0
Tekstil Frekans	2	2	2	1	15	8	30
%	6,7	6,7	6,7	3,3	50,0	26,7	100,0
Ticaret Frekans	3	6	1	1	11	10	32
%	9,4	18,8	3,1	3,1	34,4	31,3	100,0
Toplam Frekans	34	323	38	48	70	122	635
%	5,4	50,9	6,0	7,6	11,0	19,2	100,0

$$\chi^2 = 230,472 \quad sd = 25 \quad p = 0,000$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre işyerindeki pozisyonları değerlendirildiğinde, eğitim sektörünün %61,2'si ve sağlık sektörünün %55,1'i profesyonel meslek grubu pozisyonunda çalışmaktadır. Finans sektörünün %20,8' i yönetici, gıda sektörünün %54,5 'i hizmet ve satış ve elemanı, tekstil sektörünün %26,7'si ve ticaret sektörünün %31,3'ü nitelik gerektirmeyen (vasıfsız işçi) pozisyonunda çalışılmaktadır.

Yapılan χ^2 testinde, 0.05 anlamlılık düzeyinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile işlerindeki pozisyonları arasındaki ilişki istatistiksel olarak oldukça anlamlı bulunmuştur. Katılımcıların çalıştıkları sektörle, işyerindeki pozisyonları farklılık göstermektedir şeklindeki 6. Hipotez doğrulanmıştır.

Tablo 61. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Toplam Çalışılan Yıl Sayıları Arasında Ki_ Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Toplam Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?					Toplam	
	1 yıldan az	1-5 yıl arası	6-9 yıl arası	10-14 yıl arası	15 yıl ve üzeri		
Eğitim	Frekans	83	70	30	27	45	255
	%	32,5	27,5	11,8	10,6	17,6	100,0
Sağlık	Frekans	74	78	37	35	48	272
	%	27,2	28,7	13,6	12,9	17,6	100,0
Finans	Frekans	5	9	4	6	0	24
	%	20,8	37,5	16,7	25,0	0	100,0
Gıda	Frekans	10	10	1	1	0	22
	%	45,5	45,5	4,5	4,5	0	100,0
Tekstil	Frekans	6	20	3	0	1	30
	%	20,0	66,7	10,0	0	3,3	100,0
Ticaret	Frekans	14	10	3	2	3	32
	%	43,8	31,3	9,4	6,3	9,4	100,0
Toplam	Frekans	192	197	78	71	97	635
	%	30,2	31,0	12,3	11,2	15,3	100,0

$$\chi^2 = 46,477 \quad sd = 20 \quad p = 0,001$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre toplam çalıştıkları yıl sayısı değerlendirildiğinde, gıda sektöründe %45,5 oranında ticaret sektöründe %43,8 oranında 1 yıldan az çalışılırken; eğitim ve sağlık sektöründe %17,6 oranında 15 yıl ve üzeri çalışılmıştır. Gıda ve finans sektöründe 15 yıl ve üzerinde çalışan bulunmamaktadır. Gıda ve ticaret sektöründe çalışan kadınların iş değişikliğinin çok fazla olduğu görülmektedir.

Yapılan χ^2 testinde, 0.05 anlamlılık düzeyinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile toplam çalıştıkları yıl sayısı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı

bulunmuştur. 7. Hipotez olan, katılımcıların çalıştıkları sektöre göre toplam çalıştıkları yıl sayıları farklılık göstermektedir hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 62. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Çalışma Şekilleri Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Çalışma Şekliniz Nasıl?				Toplam
	Devamlı	Geçici	Kendi İşyerimde	Part time	
Eğitim	165	88	1	1	255
Frekans	64,7	34,5	0,4	0,4	100,0
%					
Sağlık	211	61	0	0	272
Frekans	77,6	22,4	0	0	100,0
%					
Finans	21	3	0	0	24
Frekans	87,5	12,5	0	0	100,0
%					
Gıda	10	10	2	0	22
Frekans	45,5	45,5	9,1	0	100,0
%					
Tekstil	21	7	1	1	30
Frekans	70,0	23,3	3,3	3,3	100,0
%					
Ticaret	15	14	2	1	32
Frekans	46,9	43,8	6,3	3,1	100,0
%					
Toplam	443	183	6	3	635
Frekans	69,8	28,8	0,9	0,5	100,0
%					

$$\chi^2 = 64,418 \quad sd = 15 \quad p = 0,000$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre çalışma şekilleri değerlendirildiğinde, sağlık sektöründe devamlı çalışan oranı %77,6, geçici çalışan oranı %22,4'tür. Finans sektöründe devamlı çalışan oranı %87,5 ve geçici çalışan oranı %12,5'tir. Gıda sektöründe devamlı çalışan oranı %45,5, geçici çalışan oranı %45,5'tir. Ticaret sektöründe devamlı çalışan oranı %46,9 iken, geçici çalışan oranı %23,8'dir. Gıda ve ticaret sektöründe geçici pozisyonda çalışanların oranı en fazladır.

Yapılan χ^2 testinde, 0.05 anlamlılık düzeyinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile çalışma şekli arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Katılımcıların çalıştıkları sektörlerle çalışma şekilleri farklılık göstermektedir şeklindeki 8. Hipotez doğrulanmıştır.

Tablo 63. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle İşe Giriş Şekilleri Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Çalıştığınız İşe Nasıl Girdiniz?						Toplam	
	Sınav ile	Atama ile	İşyeri aileme / bana ait	Referans (tanıdık) yardımı ile	İnternet başvurusu ile	Gazete ilanı ile		
Eğitim	Frekans	67	101	1	72	12	2	255
	%	26,3	39,6	0,4	28,2	4,7	0,8	100,0
Sağlık	Frekans	66	110	0	84	8	4	272
	%	24,3	40,4	0	30,9	2,9	1,5	100,0
Finans	Frekans	18	0	0	6	0	0	24
	%	75,0	0	0	25,0	0	0	100,0
Gıda	Frekans	0	0	2	16	3	1	22
	%	0	0	9,1	72,7	13,6	4,5	100,0
Tekstil	Frekans	2	1	3	24	0	0	30
	%	6,7	3,3	10,0	80,0	0	0	100,0
Ticaret	Frekans	0	0	3	25	3	1	32
	%	0	0	9,4	78,1	9,4	3,1	100,0
Toplam	Frekans	153	212	9	227	26	8	635
	%	24,1	33,4	1,4	35,7	4,1	1,3	100,0

$$\chi^2 = 191,324 \quad sd = 25 \quad p = 0,000$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre çalıştıkları işe nasıl girdikleri değerlendirildiğinde, finans sektöründe çalışanların %75'i sınavla, tekstil sektöründe çalışanların %80'i referans (tanıdık) yardımı ile çalıştıkları işe girmiştir. Gıda sektöründe çalışanlar ise, %13,6 oranında internet başvurusu ile çalıştıkları işe girmiştir.

Yapılan χ^2 testinde, %95 güven seviyesinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile çalıştıkları işe nasıl girdikleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak oldukça anlamlı bulunmuştur. 9.Hipotez olan, katılımcıların çalıştıkları sektöre göre işe giriş şekilleri farklılık göstermektedir hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 64. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Aldıkları Aylık Net Ücret Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Aylık Net Ücretiniz ne kadar? (TL)						Toplam
	100-500 TL	501-1000 TL	1001-1500 TL	1501-2000 TL	2001-3000 TL	3001 TL ve üzeri	
Eğitim	8	15	78	14	99	40	254
Frekans	3,1	5,9	30,7	5,5	39,0	15,7	100,0
%							
Sağlık	7	2	80	9	76	98	272
Frekans	2,6	,7	29,4	3,3	27,9	36,0	100,0
%							
Finans	2	0	4	11	4	3	24
Frekans	8,3	0,0	16,7	45,8	16,7	12,5	100,0
%							
Gıda	5	4	9	3	1	0	22
Frekans	22,7	18,2	40,9	13,6	4,5	0	100,0
%							
Tekstil	7	5	14	4	0	0	30
Frekans	23,3	16,7	46,7	13,3	0	0	100,0
%							
Ticaret	4	15	9	1	2	1	32
Frekans	12,5	46,9	28,1	3,1	6,3	3,1	100,0
%							
Toplam	33	41	194	42	182	142	634
Frekans	5,2	6,5	30,6	6,6	28,7	22,4	100,0
%							

$$\chi^2 = 291,953 \quad sd = 25 \quad p = 0,000$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre aldıkları aylık net ücret değerlendirildiğinde, eğitim sektöründe çalışanlar en fazla %39 oranında 2001-3000TL arası, sağlık sektöründe çalışanlar en çok % 36 oranında 3001 TL ve üzerinde ücret almaktadır. Finans sektöründe çalışanlar en fazla %45,8 oranında, gıda sektöründe çalışanlar ise en fazla %40,9 oranında 1501-2000 TL arası ücret almaktadır. Ticaret sektöründe çalışanlar %46,9 oranında 501-100 TL arasında ücret almaktadır. Sektörler arasında en düşük aylık net ücret olan 100-500 TL arasında ücret alan %23,3 oranı ile tekstil sektöründe çalışanlardır.

Yapılan χ^2 testinde, 0.05 anlamlılık düzeyinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile aldıkları aylık net ücret arasındaki ilişki istatistiksel olarak oldukça anlamlı bulunmuştur. 10. Hipotez olan, katılımcıların çalıştıkları sektöre göre aldıkları aylık net ücret farklılık göstermektedir, hipotez doğrulanmıştır

4.8.4.2.Çalışılan Sektöre Göre Çalışma Yaşamı Hakkındaki Görüşlerin Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test Analiz Sonuçları

Tablo 65. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Çalışan Kadının Özgüveni ve Toplumdaki Statüsü Daha Yüksek Algılanmaktadır” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2)Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Çalışan kadının özgüveni ve toplumdaki statüsü daha yüksek algılanmaktadır					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	8	19	15	95	118	255
%	3,1	7,5	5,9	37,3	46,3	100,0
Sağlık Frekans	10	22	18	117	105	272
%	3,7	8,1	6,6	43,0	38,6	100,0
Finans Frekans	1	1	3	6	13	24
%	4,2	4,2	12,5	25,0	54,2	100,0
Gıda Frekans	0	1	6	4	11	22
%	0	4,5	27,3	18,2	50,0	100,0
Tekstil Frekans	3	1	3	17	6	30
%	10,0	3,3	10,0	56,7	20,0	100,0
Ticaret Frekans	0	2	2	12	16	32
%	0	6,3	6,3	37,5	50,0	100,0
Toplam Frekans	22	46	47	251	269	635
%	3,5	7,2	7,4	39,5	42,4	100,0

$$\chi^2 = 35,297 \quad sd = 8 \quad p = 0,019$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre katılım düzeyi değerlendirildiğinde, Eğitim sektöründe çalışan kadınlar %83,6, Sağlık %81,6, Finans %79,2, Tekstil %76,7 ve Ticaret sektöründe çalışan kadınlar % 87,5 oranında,“Çalışan Kadının Özgüveni ve Toplumdaki Statüsü Daha Yüksek Algılanmaktadır” görüşüne katıldıklarını ifade etmiş. Gıda sektöründe %27,3 oranında kişi kararsız olduklarını ifade etmiştir.

Yapılan χ^2 testinde, 0.05 anlamlılık düzeyinde 11. Hipotez olan katılımcıların çalıştıkları sektöre göre çalışan kadının özgüveni ve toplumdaki statüsü

daha yüksek algılanmaktadır görüşü arasındaki farklılık olduğu belirlenmiş, ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve hipotez doğrulanmıştır.

Tablo 66. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Annelik ve Süt İzinlerindeki Artış Kadının Çalışma Hayatını Kolaylaştırmaktadır” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Annelik ve süt izinlerindeki artış kadının çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	11	5	22	90	127	255
%	4,3	2,0	8,6	35,3	49,8	100,0
Sağlık Frekans	9	14	24	110	115	272
%	3,3	5,1	8,8	40,4	42,3	100,0
Finans Frekans	3	1	2	4	14	24
%	12,5	4,2	8,3	16,7	58,3	100,0
Gıda Frekans	0	0	4	11	7	22
%	0	0	18,2	50,0	31,8	100,0
Tekstil Frekans	2	0	3	15	10	30
%	6,7	0	10,0	50,0	33,3	100,0
Ticaret Frekans	0	2	7	15	8	32
%	0	6,3	21,9	46,9	25,0	100,0
Toplam Frekans	25	22	62	245	281	635
%	3,9	3,5	9,8	38,6	44,3	100,0

$$\chi^2 = 36,628 \quad sd = 20 \quad p = 0,022$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre katılım düzeyi değerlendirildiğinde; sağlık, eğitim, finans ve ticaret sektöründe çalışanlar %70'in üzerinde oranda annelik ve süt izinlerindeki artışın kadının çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır görüşüne katıldıklarını ifade etmiştir.

Yapılan χ^2 testinde, 0.05 anlamlılık düzeyinde 12. Hipotez olan katılımcıların sektör ile annelik ve süt izinlerindeki artış kadının çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Hipotez doğrulanmıştır.

Tablo 67. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Ücretsiz İzin ve Esnek Mesai Sürelerinin Arttırılması İşten Ayrılmaların Önünü Kesmektedir” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Ücretsiz izin ve esnek mesai sürelerinin arttırılması işten ayrılmaların önünü kesmektedir					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	9	20	31	96	99	255
%	3,5	7,8	12,2	37,6	38,8	100,0
Sağlık Frekans	11	20	35	114	92	272
%	4,0	7,4	12,9	41,9	33,8	100,0
Finans Frekans	4	0	2	9	9	24
%	16,7	0	8,3	37,5	37,5	100,0
Gıda Frekans	1	4	7	6	4	22
%	4,5	18,2	31,8	27,3	18,2	100,0
Tekstil Frekans	3	1	10	10	6	30
%	10,0	3,3	33,3	33,3	20,0	100,0
Ticaret Frekans	0	3	5	14	10	32
%	0	9,4	15,6	43,8	31,3	100,0
Toplam Frekans	28	48	90	249	220	635
%	4,4	7,6	14,2	39,2	34,6	100,0

$$\chi^2 = 39,516 \quad sd = 20 \quad p = 0,006$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre katılım düzeyi değerlendirildiğinde eğitim sektöründe çalışanlar %76,4 oranında, ticaret sektöründe çalışanlar %75,1 ve sağlık sektöründe çalışanlar %75,7 oranında, ücretsiz izin ve esnek mesai sürelerinin arttırılması işten ayrılmaların önünü kesmektedir görüşüne katıldıklarını ifade etmişlerdir. Gıda ve tekstil sektöründe ise %30'un üzerinde bir oranda kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. İlgili düzenlemelerin bu sektörler için çok anlamı olmadığı söylenebilmektedir.

Yapılan χ^2 testinde, %95 güven seviyesinde, 13. Hipotez olan katılımcıların çalıştıkları sektör ile ücretsiz izin ve esnek mesai sürelerinin arttırılması işten ayrılmaların önünü kesmektedir görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak oldukça anlamlı bulunmuş, sektörler arası farklılık tespit edilerek hipotez doğrulanmıştır.

Tablo 68. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Kreşlerin Kurum Bünyesinde Açılması Kadının Çalışmasını Kolaylaştırmaktadır” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Kreşlerin kurum bünyesinde açılması kadının çalışmasını kolaylaştırmaktadır					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	14	9	5	91	136	255
%	5,5	3,5	2,0	35,7	53,3	100,0
Sağlık Frekans	11	17	16	105	123	272
%	4,0	6,3	5,9	38,6	45,2	100,0
Finans Frekans	1	0	2	7	14	24
%	4,2	0	8,3	29,2	58,3	100,0
Gıda Frekans	1	0	4	7	10	22
%	4,5	0	18,2	31,8	45,5	100,0
Tekstil Frekans	3	2	2	10	13	30
%	10,0	6,7	6,7	33,3	43,3	100,0
Ticaret Frekans	1	3	6	7	15	32
%	3,1	9,4	18,8	21,9	46,9	100,0
Toplam Frekans	31	31	35	227	311	635
%	4,9	4,9	5,5	35,7	49,0	100,0

$$\chi^2 = 36,351 \quad sd = 20 \quad p = 0,014$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre katılım düzeyi değerlendirildiğinde eğitim sektöründe çalışanlar %89 oranında, sağlık %81,8 ve finans sektöründe çalışanlar ise %87,5 oranında kreşlerin kurum bünyesinde açılması kadının çalışmasını kolaylaştırmaktadır görüşüne katıldıklarını ifade etmiştir. Gıda, tekstil ve ticaret sektörlerinde bu görüşe katılma oranı daha düşüktür.

Yapılan χ^2 testinde, %95 güven seviyesinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile kreşlerin kurum bünyesinde açılması kadının çalışmasını kolaylaştırmaktadır görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. 14. Hipotez olan çalışılan sektöre göre kreşlerin kurum bünyesinde açılması kadınların çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır görüşü farklılık göstermekte olup hipotez doğrulanmıştır.

Tablo 69. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Çocuk Sahibi Olmak Kadınların Kariyer Yapmasına Engel Olmaktadır” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Çocuk sahibi olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	55	76	41	57	26	255
%	21,6	29,8	16,1	22,4	10,2	100,0
Sağlık Frekans	74	82	56	33	27	272
%	27,2	30,1	20,6	12,1	9,9	100,0
Finans Frekans	6	7	3	5	3	24
%	25,0	29,2	12,5	20,8	12,5	100,0
Gıda Frekans	4	4	11	1	2	22
%	18,2	18,2	50,0	4,5	9,1	100,0
Tekstil Frekans	11	6	7	4	2	30
%	36,7	20,0	23,3	13,3	6,7	100,0
Ticaret Frekans	9	11	6	3	3	32
%	28,1	34,4	18,8	9,4	9,4	100,0
Toplam Frekans	159	186	124	103	63	635
%	25,0	29,3	19,5	16,2	9,9	100,0

$$\chi^2 = 31,569 \quad sd = 20 \quad p = 0,048$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre katılım düzeyi değerlendirildiğinde sağlık sektöründe çalışanlar %57,3 oranında, gıda sektöründe çalışanlar ise %36,4 oranında, tekstil sektöründekiler ise %56,7 oranında çocuk sahibi olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır görüşüne katılmadıklarını ifade etmiştir. Eğitim ve finans sektörleri diğer sektörlerle göre daha yüksek oranda bu görüşe katıldığını ifade eden sektörlerdir.

Yapılan χ^2 testinde, 0,05 anlamlılık düzeyinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile çocuk sahibi olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak 0,05 ten küçük olduğu için anlamlı bulunmuştur fakat değer 0,05' e oldukça yakındır bu da farklılığın çok keskin olmadığı anlamına gelmektedir. 15. Hipotez doğrulanmıştır.

Tablo 70. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Evli Olmak Kadınların Kariyer Yapmasına Engel Olmaktadır” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Evli olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	56	82	48	49	20	255
%	22,0	32,2	18,8	19,2	7,8	100,0
Sağlık Frekans	78	85	50	38	21	272
%	28,7	31,3	18,4	14,0	7,7	100,0
Finans Frekans	7	8	4	4	1	24
%	29,2	33,3	16,7	16,7	4,2	100,0
Gıda Frekans	6	6	7	0	3	22
%	27,3	27,3	31,8	0	13,6	100,0
Tekstil Frekans	15	5	3	3	4	30
%	50,0	16,7	10,0	10,0	13,3	100,0
Ticaret Frekans	10	6	4	11	1	32
%	31,3	18,8	12,5	34,4	3,1	100,0
Toplam Frekans	172	192	116	105	50	635
%	27,1	30,2	18,3	16,5	7,9	100,0

$$\chi^2 = 32,717 \quad sd = 20 \quad p = 0,036$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre katılım düzeyi değerlendirildiğinde eğitim sektöründe çalışanlar %22 oranında, sağlık sektöründe çalışanlar %28,7 oranında ve tekstil sektöründe çalışanlar ise %50 oranında evli olmanın kadınların kariyer yapmasına engel olduğu görüşüne kesinlikle katılmadıklarını ifade etmiştir. Bu görüşlerin yanında eğitim sektöründe %27, ticaret sektöründe %37,5 oranında evli olmanın kariyer yapmanın önünde engel teşkil ettiği belirtilmiştir.

Yapılan χ^2 testinde, 0,05 anlamlılık düzeyinde 16. Hipotez olan katılımcıların çalıştıkları sektör ile evli olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır görüşü arasındaki ilişki sektörler arası fark olduğu için istatistiksel olarak anlamlı kabul edilip hipotez doğrulanmış olmakla birlikte, bu farklılık çok belirgin değildir.

Tablo 71. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Çalışma Hayatı Dışında Yüklenilen Sorumluluklar Kadının İşgücü Verimini Düşürmektedir” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumluluklar kadının işgücü verimini düşürmektedir					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	11	49	33	109	53	255
%	4,3	19,2	12,9	42,7	20,8	100,0
Sağlık Frekans	23	40	44	110	55	272
%	8,5	14,7	16,2	40,4	20,2	100,0
Finans Frekans	1	4	5	7	7	24
%	4,2	16,7	20,8	29,2	29,2	100,0
Gıda Frekans	5	3	7	4	3	22
%	22,7	13,6	31,8	18,2	13,6	100,0
Tekstil Frekans	11	1	6	10	2	30
%	36,7	3,3	20,0	33,3	6,7	100,0
Ticaret Frekans	2	7	8	11	4	32
%	6,3	21,9	25,0	34,4	12,5	100,0
Toplam Frekans	53	104	103	251	124	635
%	8,3	16,4	16,2	39,5	19,5	100,0

$$\chi^2 = 62,116 \quad sd = 20 \quad p = 0,000$$

Çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumluluklar kadının işgücü verimini düşürmektedir görüşü ile çalışılan sektör arasındaki ilişki incelendiğinde, eğitim ve sağlık sektöründe çalışanlar %60'ın üzerinde katıldıklarını ifade etmiştir. Finans sektöründe de %58,4 olan katılım oranı, gıda, ticaret ve tekstil sektörlerinde daha düşüktür. Gıda ve tekstil sektöründe çalışanlar diğer sektörlerle göre daha yüksek oranda bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. 17. Hipotez olan sektörlerle göre, çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumluluklar kadının çalışma verimini düşürmektedir görüşü arasında oldukça yüksek oranda farklılık vardır.

Yapılan χ^2 testinde, % 95 güven seviyesinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumluluklar kadının işgücü verimini

düşürmektedir görüşü arasındaki ilişki, istatistiksel olarak oldukça anlamlı bulunmuştur. Hipotez doğru kabul edilmiştir.

Tablo 72. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Çalışan Kadın Ailesi ile Yeteri Kadar İlgilenememektedir” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Çalışan kadın ailesi ile yeteri kadar ilgilenememektedir					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	21	64	52	83	35	255
%	8,2	25,1	20,4	32,5	13,7	100,0
Sağlık Frekans	30	52	47	92	51	272
%	11,0	19,1	17,3	33,8	18,8	100,0
Finans Frekans	2	5	5	3	9	24
%	8,3	20,8	20,8	12,5	37,5	100,0
Gıda Frekans	5	4	2	7	4	22
%	22,7	18,2	9,1	31,8	18,2	100,0
Tekstil Frekans	9	5	8	6	2	30
%	30,0	16,7	26,7	20,0	6,7	100,0
Ticaret Frekans	3	7	5	8	9	32
%	9,4	21,9	15,6	25,0	28,1	100,0
Toplam Frekans	70	137	119	199	110	635
%	11,0	21,6	18,7	31,3	17,3	100,0

$$\chi^2 = 37,271 \quad sd = 20 \quad p = 0,011$$

Çalışan kadın ailesi ile yeteri kadar ilgilenememektedir görüşüne, finans sektöründe çalışan kadınlar %37,5, ticaret sektöründe çalışan kadınlar % 28,1 oranında kesinlikle katılıyorum şekline görüş bildirirken, tekstil sektöründe çalışan kadınlar %30 ve gıda sektöründe çalışan kadınlar %22,7 oranında bu görüşe kesinlikle katılmadıklarını belirtmişlerdir. Ticaret ve sağlık sektörü, diğer sektörlere göre daha yüksek oranda bu görüşe katıldığını ifade eden iki sektördür.

Yapılan χ^2 testinde, 0,05 anlamlılık düzeyinde, 18. Hipotez olan, çalıştıkları sektör ile çalışan kadın ailesi ile yeteri kadar ilgilenememektedir görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 73. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Çalışan Kadın Ev İşleriyle Yeteri Kadar İlgilenememektedir” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Çalışan kadın ev işleriyle yeteri kadar ilgilenememektedir					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	29	67	38	83	38	255
Frekans	11,4	26,3	14,9	32,5	14,9	100,0
%						
Sağlık	35	57	30	98	52	272
Frekans	12,9	21,0	11,0	36,0	19,1	100,0
%						
Finans	1	3	5	5	10	24
Frekans	4,2	12,5	20,8	20,8	41,7	100,0
%						
Gıda	3	1	3	9	6	22
Frekans	13,6	4,5	13,6	40,9	27,3	100,0
%						
Tekstil	8	7	6	5	4	30
Frekans	26,7	23,3	20,0	16,7	13,3	100,0
%						
Ticaret	5	6	8	6	7	32
Frekans	15,6	18,8	25,0	18,8	21,9	100,0
%						
Toplam	81	141	90	206	117	635
Frekans	12,8	22,2	14,2	32,4	18,4	100,0
%						

$$\chi^2 = 36,149 \quad sd = 20 \quad p = 0,015$$

Çalışan kadın ev işleriyle yeteri kadar ilgilenememektedir görüşü ile çalışılan sektör arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde eğitim

sektöründe çalışanlar %37,7 ve tekstil sektöründe çalışanlar %50 oranıyla bu görüşe katılmadıklarını ifade eden sektörlerdir. Finans, sağlık ve gıda sektöründe çalışanlar ise diğer sektörlerle göre bu görüşe daha yüksek oranda katıldıklarını belirtmiştir.

Yapılan χ^2 testinde %95 güven seviyesinde, 19. Hipotez olan çalışılan sektör ile çalışan kadın ev işleriyle yeteri kadar ilgilenememektedir görüşü arasında farklılık vardır, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ve hipotez doğrulanmıştır.

Tablo 74. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Fiziki Olarak Güzel Görünmek Kadınların Başarılı Olması İçin Önemlidir” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Fiziki olarak güzel görünmek kadınların başarılı olması için önemlidir					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	56	69	39	56	35	255
%	22,0	27,1	15,3	22,0	13,7	100,0
Sağlık Frekans	69	55	35	60	53	272
%	25,4	20,2	12,9	22,1	19,5	100,0
Finans Frekans	3	6	6	5	4	24
%	12,5	25,0	25,0	20,8	16,7	100,0
Gıda Frekans	4	1	4	2	11	22
%	18,2	4,5	18,2	9,1	50,0	100,0
Tekstil Frekans	13	4	3	5	5	30
%	43,3	13,3	10,0	16,7	16,7	100,0
Ticaret Frekans	7	6	5	10	4	32
%	21,9	18,8	15,6	31,3	12,5	100,0
Toplam Frekans	152	141	92	138	112	635
%	23,9	22,2	14,5	21,7	17,6	100,0

$$\chi^2 = 37,369 \quad sd = 20 \quad p = 0,011$$

Fiziki olarak güzel görünmek kadınların başarılı olması için önemlidir görüşü ile çalışılan sektör arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde, sağlık sektöründe çalışanlar %19,5, finans sektöründe çalışanlar %16,7, gıda

sektöründe çalışanlar ise % 50,0 oranında kesinlikle katılıyorum şeklinde görüş bildirmiştir. Aynı zamanda eğitim ve sağlık sektöründe çalışanlar %40'ın üzerinde bir oranda bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. En fazla, tekstil sektöründe çalışanlar bu görüşe katılmadıklarını belirtmiştir. Gıda sektörü en yüksek oranda bu görüşe katılan sektördür.

Yapılan χ^2 testinde %95 güven seviyesinde, 20. Hipotez olan, çalışılan sektör ile fiziki olarak güzel görünmek kadınların başarılı olması için önemlidir görüşü arasında farklılık vardır, istatistiksel olarak oldukça anlamlı bir ilişki bulunmuştur ve hipotezin doğruluğu kabul edilmiştir.

Tablo 75. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Kadınların Yasal Hakları Konusunda Bilgi Sahibi Olmaları Başarılı Olmalarında Etkilidir” Görüşü Arasında Ki_ Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Kadınların yasal hakları konusunda bilgi sahibi olmaları başarılı olmalarında etkilidir					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	8	16	16	109	106	255
%	3,1	6,3	6,3	42,7	41,6	100,0
Sağlık Frekans	11	6	26	112	117	272
%	4,0	2,2	9,6	41,2	43,0	100,0
Finans Frekans	0	3	1	10	10	24
%	0	12,5	4,2	41,7	41,7	100,0
Gıda Frekans	0	1	4	7	10	22
%	0	4,5	18,2	31,8	45,5	100,0
Tekstil Frekans	3	1	1	11	14	30
%	10,0	3,3	3,3	36,7	46,7	100,0
Ticaret Frekans	2	6	3	12	9	32
%	6,3	18,8	9,4	37,5	28,1	100,0
Toplam Frekans	24	33	51	261	266	635
%	3,8	5,2	8,0	41,1	41,9	100,0

$$\chi^2 = 33,477 \quad sd = 20 \quad p = 0,030$$

Kadınların yasal hakları konusunda bilgi sahibi olmaları başarılı olmalarında etkilidir görüşü ile çalışılan sektör arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde, eğitim sektöründe çalışanlar %84,3, sağlık sektöründe çalışanlar %84,2 ve ticaret sektöründe çalışanlar ise % 65,6 oranında katıldıklarını ifade etmiştir.

Yapılan χ^2 testinde %95 güven seviyesinde, çalışılan sektör ile kadınların yasal hakları konusunda bilgi sahibi olmaları başarılı olmalarında etkilidir görüşü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. 21. Hipotez olan, kadının yasal hakları konusunda bilgi sahibi olmaları başarılı olmalarında etkilidir görüşü arasında sektörlere göre farklılık çok olmamakla birlikte, hipotez doğrulanmıştır.

Tablo 76. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Çalışmakta Olduğum Mesleği/İşi İleride Çocuklarımla da Tercih Etmesini İsterim” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Çalışmakta olduğum mesleği/işi ileride çocuklarımla da tercih etmesini isterim.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	57	43	56	48	51	255
%	22,4	16,9	22,0	18,8	20,0	100,0
Sağlık Frekans	66	52	91	35	28	272
%	24,3	19,1	33,5	12,9	10,3	100,0
Finans Frekans	11	5	5	1	2	24
%	45,8	20,8	20,8	4,2	8,3	100,0
Gıda Frekans	8	5	2	4	3	22
%	36,4	22,7	9,1	18,2	13,6	100,0
Tekstil Frekans	6	8	9	2	5	30
%	20,0	26,7	30,0	6,7	16,7	100,0
Ticaret Frekans	12	5	9	4	2	32
%	37,5	15,6	28,1	12,5	6,3	100,0
Toplam Frekans	160	118	172	94	91	635
%	25,2	18,6	27,1	14,8	14,3	100,0

$$\chi^2 = 37,781 \quad sd = 20 \quad p = 0,009$$

Çalışmakta olduğum mesleği ileride çocuklarının da tercih etmesini isterim görüşüne, eğitim sektöründe çalışanların % 22,4'ü, sağlık sektöründe çalışanların %24,3'ü, gıda sektöründe çalışanların %36,4'ü, tekstil sektöründekilerin %20'si ve ticaret sektöründe çalışanların ise %37,5'i kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir. En yüksek oran olan %45,8 oranıyla finans sektöründe çalışan kadınlar, çalıştıkları mesleği ileride çocuklarının tercih etmesini istememektedir. Sektörler arasında, çalıştıkları mesleği ileride çocuklarının da tercih etmesini en fazla isteyen sektör %38,8 oranı ile eğitim sektörüdür.

Yapılan χ^2 testinde %95 güven seviyesinde, 22. Hipotez olan, çalışılan sektör ile bu mesleğin ileride çocuklarına tavsiye etmek istemeleri arasında sektörler arasında çok belirgin bir şekilde farklılık vardır, istatistiksel olarak oldukça anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Hipotez doğrulanmıştır.

4.8.4.3.Çalışılan Sektöre Göre Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ki_ Kare (x²) Çapraz Test Analiz Sonuçları

Tablo 77. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İşyerinde Erkekler, Kadınlardan Daha Çabuk Yükselirler” Görüşü Arasında Ki_ Kare (x²) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	İşyerinde erkekler, kadınlardan daha çabuk yükselirler					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	55	72	52	44	32	255
%	21,6	28,2	20,4	17,3	12,5	100,0
Sağlık Frekans	70	71	47	48	36	272
%	25,7	26,1	17,3	17,6	13,2	100,0
Finans Frekans	4	8	7	1	4	24
%	16,7	33,3	29,2	4,2	16,7	100,0
Gıda Frekans	5	4	4	2	7	22
%	22,7	18,2	18,2	9,1	31,8	100,0
Tekstil Frekans	11	9	3	3	4	30
%	36,7	30,0	10,0	10,0	13,3	100,0
Ticaret Frekans	10	8	2	9	3	32
%	31,3	25,0	6,3	28,1	9,4	100,0
Toplam Frekans	155	172	115	107	86	635
%	24,4	27,1	18,1	16,9	13,5	100,0

$$\chi^2 = 24,171 \quad sd = 20 \quad p = 0,235$$

İşyerinde erkekler, kadınlardan daha çabuk yükselirler görüşüne, eğitim sektöründe çalışanların %49,8'i, sağlık sektöründe çalışanların %51,8'i, finans sektöründe çalışanların %50'si ve ticaret sektöründe çalışanların %56,3'ü katılmadıklarını ifade etmiştir. 23. Hipotez olan, işyerinde erkekler, kadınlardan daha çabuk yükselirler görüşüne olan katılım sektörler arasında çok farklılık göstermemektedir. Gıda sektörü bu görüşe en yüksek oranda katıldığını ifade eden sektördür.

Yapılan χ^2 testinde %95 güven seviyesinde, çalışılan sektör ile işyerinde erkekler, kadınlardan daha çabuk yükselirler görüşü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ve hipotez doğru kabul edilmemiştir.

Tablo 78. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İşyerlerinde İşe Alımlarda Erkekler Tercih Ediliyor” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	İşyerlerinde işe alımda erkekler tercih ediliyor					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	38	82	45	63	27	255
%	14,9	32,2	17,6	24,7	10,6	100,0
Sağlık Frekans	48	84	49	66	25	272
%	17,6	30,9	18,0	24,3	9,2	100,0
Finans Frekans	5	9	3	1	6	24
%	20,8	37,5	12,5	4,2	25,0	100,0
Gıda Frekans	2	3	8	4	5	22
%	9,1	13,6	36,4	18,2	22,7	100,0
Tekstil Frekans	12	7	5	4	2	30
%	40,0	23,3	16,7	13,3	6,7	100,0
Ticaret Frekans	6	6	8	8	4	32
%	18,8	18,8	25,0	25,0	12,5	100,0
Toplam Frekans	111	191	118	146	69	635
%	17,5	30,1	18,6	23,0	10,9	100,0

$$\chi^2 = 34,823 \quad sd = 20 \quad p = 0,021$$

İşyerlerinde işe alımda erkekler tercih ediliyor görüşüne, sadece finans ve tekstil sektörünün yarısından çoğu bu görüşe katılmadıklarını ifade etmiştir. Özellikle ticaret ve gıda sektöründe çalışanların yüksek oranda bu soruya kararsızım şeklinde cevap vermeleri ve %30’un üzerinde katıldıklarını belirtmeleri bu sektörlerde erkeklerin işe alımlarda kadınlara göre daha tercih edildiği sonucunu vermektedir. Sağlık ve Eğitim sektöründe de katıldıklarını belirtenlerin oranı %30’un üzerindedir.

Yapılan χ^2 testinde, 0,05 anlamlılık düzeyinde, 24. Hipotez olan, katılımcıların çalıştıkları sektör ile işyerlerinde işe alımda erkekler tercih ediliyor görüşü arasında farklılık tespit edilmiştir, ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ve hipotez doğru kabul edilmiştir.

Tablo 79. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İşletmede Ortaklık Durumunda Erkekler, Kadınlara Göre Daha Avantajlıdır” Görüşü Arasında Ki_ Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	İşletmede ortaklık durumunda erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	32	54	55	87	27	255
%	12,5	21,2	21,6	34,1	10,6	100,0
Sağlık Frekans	42	55	58	86	31	272
%	15,4	20,2	21,3	31,6	11,4	100,0
Finans Frekans	3	10	4	3	4	24
%	12,5	41,7	16,7	12,5	16,7	100,0
Gıda Frekans	1	3	9	4	5	22
%	4,5	13,6	40,9	18,2	22,7	100,0
Tekstil Frekans	8	5	12	2	3	30
%	26,7	16,7	40,0	6,7	10,0	100,0
Ticaret Frekans	4	6	7	12	3	32
%	12,5	18,8	21,9	37,5	9,4	100,0
Toplam Frekans	90	133	145	194	73	635
%	14,2	20,9	22,8	30,6	11,5	100,0

$$\chi^2 = 33,683 \quad sd = 20 \quad p = 0,028$$

İşletmede ortaklık durumunda erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır görüşüne, eğitim, sağlık ve ticaret sektöründe çalışanların %40'ından fazlası bu görüşe katıldıklarını belirtmiştir. Gıda ve Tekstilde çalışanların ise %40'ı kararsız olduklarını ifade etmiştir. Finans sektörü en yüksek oran olan %54,2 ile bu görüşe katılmadıklarını belirtmiştir.

Yapılan χ^2 testinde, 0,05 anlamlılık düzeyinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile işletmede ortaklık durumunda erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır görüşü arasında farklılık tespit edilmiş ve ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. 25. Hipotez doğrulanmıştır.

Tablo 80. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İşyerinde Maaş Artışında Erkeklerle Kadınlardan Daha Cömert Davranılması Söz Konusudur” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	İşyerinde maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması söz konusudur					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	61	90	66	28	10	255
%	23,9	35,3	25,9	11,0	3,9	100,0
Sağlık Frekans	72	85	57	37	21	272
%	26,5	31,3	21,0	13,6	7,7	100,0
Finans Frekans	6	11	3	0	4	24
%	25,0	45,8	12,5	0	16,7	100,0
Gıda Frekans	5	3	6	4	4	22
%	22,7	13,6	27,3	18,2	18,2	100,0
Tekstil Frekans	13	5	6	2	4	30
%	43,3	16,7	20,0	6,7	13,3	100,0
Ticaret Frekans	10	9	8	2	3	32
%	31,3	28,1	25,0	6,3	9,4	100,0
Toplam Frekans	167	203	146	73	46	635
%	26,3	32,0	23,0	11,5	7,2	100,0

$$\chi^2 = 32,603 \quad sd = 20 \quad p = 0,037$$

İşyerinde maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması söz konusudur görüşüne, eğitim sektöründe çalışanların %59,2’si, sağlık sektöründe çalışanların %57,8’i ve tekstil sektöründe çalışanların ise %60’ı katılmadıklarını ifade etmiştir. 26. Hipotez olan sektörlere göre işyerinde maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması konusunda farklılık tespit edilse de bu oran çok fazla değildir.

Yapılan χ^2 testinde, %95 güven seviyesinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile işyerinde maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması söz konusudur görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Hipotez doğru kabul edilmiştir.

Tablo 81. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İş Yerinde Performans Değerlendirmesi Söz Konusu Olduğunda Erkekler Kadınlardan Daha Avantajlıdır” Görüşü Arasında Ki_ Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	İş yerinde performans değerlendirme söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	45	79	71	40	20	255
%	17,6	31,0	27,8	15,7	7,8	100,0
Sağlık Frekans	72	71	59	46	24	272
%	26,5	26,1	21,7	16,9	8,8	100,0
Finans Frekans	4	9	4	2	5	24
%	16,7	37,5	16,7	8,3	20,8	100,0
Gıda Frekans	6	2	7	2	5	22
%	27,3	9,1	31,8	9,1	22,7	100,0
Tekstil Frekans	13	7	3	4	3	30
%	43,3	23,3	10,0	13,3	10,0	100,0
Ticaret Frekans	8	12	4	2	6	32
%	25,0	37,5	12,5	6,3	18,8	100,0
Toplam Frekans	148	180	148	96	63	635
%	23,3	28,3	23,3	15,1	9,9	100,0

$$\chi^2 = 38,052 \quad sd = 20 \quad p = 0,009$$

İş yerinde performans değerlendirme söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır görüşüne, tekstil sektörü en yüksek oran olan % 66,6 oranıyla bu görüşe katılmadıklarını ifade ederken, gıda sektöründe çalışanlar % 29,8 oranıyla bu görüşe katıldıklarını ifade eden sektördür.

Yapılan χ^2 testinde, % 95 güven seviyesinde 27. Hipotez olan katılımcıların çalıştıkları sektör ile iş yerinde performans değerlendirme söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır görüşü arasında çok fazla farklılık olduğu tespit edilmiş, ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve hipotez doğrulanmıştır.

4.8.4.4. Çalışılan Sektöre Göre Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ki_ Kare (χ^2) Test Çapraz Analiz Sonuçları

Tablo 82. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İşyerinde, Bazı Zamanlarda Cinsiyetimden Dolayı Sınırlamalarla Karşılaştığımı Düşünüyorum” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	İşyerinde, bazı zamanlarda cinsiyetimden dolayı sınırlamalarla karşılaştığımı düşünüyorum					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	67	84	39	42	23	255
%	26,3	32,9	15,3	16,5	9,0	100,0
Sağlık Frekans	57	94	45	54	22	272
%	21,0	34,6	16,5	19,9	8,1	100,0
Finans Frekans	4	13	3	1	3	24
%	16,7	54,2	12,5	4,2	12,5	100,0
Gıda Frekans	5	4	7	4	2	22
%	22,7	18,2	31,8	18,2	9,1	100,0
Tekstil Frekans	17	4	3	3	3	30
%	56,7	13,3	10,0	10,0	10,0	100,0
Ticaret Frekans	6	11	6	7	2	32
%	18,8	34,4	18,8	21,9	6,3	100,0
Toplam Frekans	156	210	103	111	55	635
%	24,6	33,1	16,2	17,5	8,7	100,0

$$\chi^2 = 33,956 \quad sd = 20 \quad p = 0,026$$

İşyerinde, bazı zamanlarda cinsiyetimden dolayı sınırlamalarla karşılaştığımı düşünüyorum görüşüne, eğitim sektöründe çalışanların %59,2'si, sağlık sektöründe çalışanların %55,6'sı, katılmadıklarını ve en yüksek oranda gıda sektöründe çalışanların %31,8'i kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Tekstil sektörü bu görüşe en yüksek oranda katılmayan sektör olurken, ticaret sektörü bu görüşe en fazla katılan sektördür.

Yapılan χ^2 testinde, % 95 güven seviyesinde 28. Hipotez olan katılımcıların çalıştıkları sektör ile işyerinde, bazı zamanlarda cinsiyetimden dolayı sınırlamalarla karşılaştığımı düşünüyorum görüşü arasındaki, ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş, sektörlere göre farklılık tespit edilmiş ve hipotez doğrulanmıştır.

Tablo 83. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Kariyerimde Cinsiyetimin Olumsuz Etkisi Vardır” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Kariyerimde cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans %	85 33,3	98 38,4	31 12,2	22 8,6	19 7,5	255 100,0
Sağlık Frekans %	92 33,8	98 36,0	31 11,4	33 12,1	18 6,6	272 100,0
Finans Frekans %	6 25,0	12 50,0	3 12,5	0 0	3 12,5	24 100,0
Gıda Frekans %	9 40,9	5 22,7	5 22,7	1 4,5	2 9,1	22 100,0
Tekstil Frekans %	21 70,0	7 23,3	0 0	1 3,3	1 3,3	30 100,0
Ticaret Frekans %	9 28,1	10 31,3	6 18,8	6 18,8	1 3,1	32 100,0
Toplam Frekans	222	230	76	63	44	635

$$\chi^2 = 34,709 \quad sd = 20 \quad p = 0,022$$

Kariyerimde cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır görüşüne, finans sektörünün %75'i, gıda sektörünün %53,6'sı ve ticaret sektörünün %59,4'ü katılmadıklarını belirtmiştir. En fazla ticaret sektörü %21.9 oranıyla, sağlık sektörü ise %18,7 ile bu görüşe katıldığı ifade eden sektörler olmuştur.

Yapılan χ^2 testinde, 0.05 anlamlılık düzeyinde 29. Hipotez olan katılımcıların çalıştıkları sektör ile kariyerimde cinsiyetimin olumsuz etkisi vardı görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş, sektörlere göre farklılık görülmüş ve hipotezin doğru olduğu yönünde veri elde edilmiştir.

Tablo 84. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İşyerimde Pek Çok Kişinin Cinsiyetimle İlgili Kalıplaşmış Düşünceleri Vardır ve Bana Da Bu Düşüncelerini Davranışlarıyla Yansıtıyorlar” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	İşyerimde pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Frekans	96	85	33	28	13	255
%	37,6	33,3	12,9	11,0	5,1	100,0
Sağlık Frekans	93	92	37	28	22	272
%	34,2	33,8	13,6	10,3	8,1	100,0
Finans Frekans	5	10	4	0	5	24
%	20,8	41,7	16,7	0	20,8	100,0
Gıda Frekans	6	5	4	2	5	22
%	27,3	22,7	18,2	9,1	22,7	100,0
Tekstil Frekans	18	7	3	1	1	30
%	60,0	23,3	10,0	3,3	3,3	100,0
Ticaret Frekans	8	13	5	4	2	32
%	25,0	40,6	15,6	12,5	6,3	100,0
Toplam Frekans	226	212	86	63	48	635
%	35,6	33,4	13,5	9,9	7,6	100,0

$$\chi^2 = 31,485 \quad sd = 20 \quad p = 0,049$$

İşyerimde pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar görüşüne, eğitim sektöründe çalışanların %70,9'u gıda sektöründe çalışanların %50'si, ticaret sektöründe çalışanların %65,6'sı katılmadıklarını, ifade etmiştir.

Yapılan χ^2 testinde, 0.05 anlamlılık düzeyinde, 30. Hipotez olan katılımcıların çalıştıkları sektör ile işyerimde pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar görüşü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı kabul edilse de sektörlere göre çok fazla farklılık görülmemektedir. Ama 0,05'in altında bir değer olduğu için hipotez doğru kabul edilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.SONUÇ

Kilis ilinde sektörler arası (eğitim, sağlık, ticaret, tekstil, finans, gıda) kadın çalışanlar arasında yapılan anket çalışması sonucunda kadın istihdamının genel görünümünü, karşılaşılan sorunlar, algılanan cinsiyet önyargısı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre yaş aralıkları farklılık göstermektedir. Özellikle gıda, tekstil ve ticaret sektörlerinde çalışan kadınlar 16-25 yaş aralığındadır.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre eğitim durumları farklılık göstermektedir. Eğitim, sağlık ve finans sektörlerinde lisans düzeyinde olan eğitim düzeyi, gıda ve ticaret sektöründe ağırlıklı olarak lise, tekstil sektöründe ise lise ve ilkokul düzeyindedir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre medeni durumları farklılık göstermektedir. Eğitim, sağlık ve finans sektörlerinde çalışan kadınların yarısından fazlası evli iken, gıda, tekstil ve ticaret sektöründe çalışanların çoğunluğu bekarıdır.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre hangi statüde çalıştıkları farklılık göstermektedir. Eğitim ve sağlık sektöründe çalışanların çoğunluğu kamu kurumunda devlet memuru iken, diğer sektörlerde çalışanlar özel sektörde istihdam edilmektedir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre sağlık güvencesi durumu farklılık göstermektedir. Ticaret sektöründe çalışanların %40 oranında sağlık güvencesi bulunmamaktadır. Diğer sektörlerde çalışanlar ise isteğe bağlı özel sigorta ya da SGK kapsamında çalışmaktadırlar.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre işlerindeki pozisyon durumu farklılık göstermektedir. Gıda ve tekstil sektöründe yoğunluk hizmet ve satış elemanı

pozisyonunda iken eğitim, sağlık ve finans sektöründe çalışanlar profesyonel meslek grubu pozisyonunda çalışmaktadırlar. Nitelik gerektirmeyen (vasıfsız işçi) pozisyonunda çalışan kadınlar daha çok ticaret sektöründe bulunmaktadır.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre toplam çalıştıkları yıl sayısı farklılık göstermektedir. Toplam 1 yıldan daha az çalışan kişi sayısı en fazla gıda ve ticaret sektöründe çalışan kadınlardır. Gıda ve finans sektörlerinde 15 yıl ve üzerinde çalışma yılı olan katılımcı bulunmamaktadır.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre çalışma şekilleri farklılık göstermektedir. Geçici çalışan kadınların oranı, gıda ve ticaret sektörlerinde daha fazladır.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre işe nasıl girdikleri farklılık göstermektedir. Eğitim, sağlık ve finans sektörlerine işe girişler daha çok sınav ve atama ile olurken, gıda, tekstil ve ticaret sektörlerinde işe alımlarda referans (tanıdık) yardımı ön planda olmaktadır.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre aldıkları aylık net ücret farklılık göstermektedir. 2017 yılına göre aylık net asgari ücret seviyesinin 1.404 olduğu verisi dikkate alındığında; gıda, tekstil ve ticaret sektöründe çalışanların çoğu bu rakamın altında ücret almaktadır.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre çalışan kadının özgüveni ve toplumdaki statüsü daha yüksek algılanmaktadır görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Gıda sektöründe çalışanlar %27 oranında kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Tekstil sektöründe çalışanlar %13 oranında katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Finans sektöründe çalışanlar ise % 54 oranında kesinlikle katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre annelik ve süt izinlerindeki artış kadının çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Ticaret ve gıda sektörü yaklaşık % 20 oranında kararsız olduklarını ifade ederken, eğitim, sağlık ve finans sektörlerinde çalışanların çoğunluğu annelik ve süt izinlerindeki artışın kadının çalışma hayatını kolaylaştırdığı görüşüne katıldıklarını ifade etmiştir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre ücretsiz izin ve esnek mesai sürelerinin artırılması işten ayrılmaların önünü kesmektedir görüşüne katılımı farklılık göstermektedir. Gıda ve tekstil sektöründe çalışanların bu görüşe katılım

düzeyi %30 oranında kararsız olurken, eğitim, sağlık ve finans sektöründe çalışanlar çoğunluk olarak katıldıklarını ifade etmişlerdir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre kreşlerin kurum bünyesinde açılması kadının çalışmasını kolaylaştırmaktadır görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Eğitim sektörü %89 oranında bu görüşe katıldığını en fazla ifade eden en sektördür. Gıda, tekstil ve ticaret sektörlerinde bu görüşe katılım oranı daha düşüktür.

- Çalışan anne ve çocuklarının bakımı konusunda yapılacak yasal düzenlemelerin, iş yaşamında yaratacağı etkiler konusunda özellikle gıda, ticaret ve tekstil sektörlerinde çalışan kadınlar ya kararsız olduklarını ifade etmişler, ya da bu düzenlemelere katıldıkları yönündeki tercihleri diğer sektörler kadar fazla olmamaktadır.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre çocuk sahibi olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Eğitim ve finans sektörleri diğer göre sektörlerle göre daha yüksek oranda çocuk sahibi olmanın kariyer yapmanın önünde bir engel olduğunu ifade etmişlerdir. Gıda sektöründe çalışanlar %50 oranında kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre evli olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Ticaret sektöründe çalışanlar % 37 oranında bu görüşe katıldıklarını ifade etmiştir. Diğer sektörlerde çalışanların yarısından fazlası, evli olmanın kadınların kariyer yapmasına engel olmadığını belirtmişlerdir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumluluklar kadının işgücü verimini düşürmektedir görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Eğitim, sağlık ve finans sektöründe çalışanların çoğunluğu bu görüşe katıldığını ifade ederken, tekstil ve gıda sektöründe çalışanların ortalama %35'i çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumluluklar kadının işgücü verimini düşürmektedir görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre çalışan kadın ailesi ile yeteri kadar ilgilenememektedir görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Gıda ve tekstil sektörü bu görüşe diğer sektörlerle göre daha yüksek oranda katılmadığını

belirtmiştir. Sağlık ve ticaret sektöründe çalışanların yarısından fazlası ise, çalışan kadın ailesi ile yeteri kadar ilgilenememektedir görüşüne katıldığını ifade etmiştir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre çalışan kadın ev işleriyle yeteri kadar ilgilenememektedir görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Finans ve gıda sektöründe çalışanların çoğunluğu bu görüşe katıldığını belirtmiştir. Eğitim, sağlık ve tekstil sektöründe çalışanlar ise diğer sektörlerle göre daha yüksek oranda çalışan kadın ev işleriyle yeteri kadar ilgilenememektedir görüşüne katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre fiziki olarak güzel görünmek kadınların başarılı olması için önemlidir görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Gıda sektöründe çalışanların %60'ı bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Eğitim, sağlık ve tekstil sektöründe çalışanların %40'ın üzerindeki oranla katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre, kadınların yasal hakları konusunda bilgi sahibi olmaları başarılı olmalarında etkilidir görüşüne katılım düzeyleri çok farklılık göstermemekle birlikte hipotez kabul edilen sınırlar içerisinde yer almaktadır.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre yaptıkları mesleği ileride çocuklarına tavsiye etmek istemeleri görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Finans sektöründe çalışan kadınlar diğer sektörlerle göre daha yüksek oranda çocuklarının bu mesleği tercih etmelerini istememektedir. Finans sektörünü, gıda ve ticaret sektörü takip etmektedir. İleride çocuklarının, kendi yaptığı mesleği tercih etmelerini istemeleri görüşüne en çok katılan sektörün, eğitim sektörü olduğu görülmektedir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre işyerinde erkekler, kadınlardan daha çabuk yükselirler görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir şeklindeki hipotez, herhangi bir farklılık görülmediği için kabul edilmemiştir.

- İşyerlerinde işe alımda erkekler tercih ediliyor görüşüne, finans ve tekstil sektörlerinin yarısından çoğu bu görüşe katılmadıklarını ifade etmiştir. Özellikle ticaret ve gıda sektöründe çalışanların yüksek oranda bu soruya kararsızım şeklinde cevap vermeleri ve %30'un üzerinde katıldıklarını belirtmeleri bu sektörlerde erkeklerin işe alımlarda kadınlara göre daha tercih edildiği sonucunu

vermektedir. Sağlık ve Eğitim sektöründe de işe alımda erkekler tercih ediliyor görüşüne katıldıklarını belirtenlerin oranı %30'un üzerindedir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre işletmede ortaklık durumunda erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Finans sektöründe çalışanların yarısından fazlası bu görüşe katılmadıklarını ifade ederken, eğitim, sağlık ve ticaret sektöründe %40 'ın üzerinde bir oranla işletmede ortaklık durumunda erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre işyerinde maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması söz konusudur görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Gıda sektöründe çalışanlar diğer sektörlerle göre bu görüşe daha yüksek oranda katılmaktadır. Diğer sektörlerde çalışanların yarısından fazlası ise bu görüşe katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Sektörlere göre işyerinde maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması konusunda farklılık tespit edilse de bu oran çok fazla değildir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre iş yerinde performans değerlendirmesi söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Tekstil sektörü en yüksek oran olan % 66,6 oranıyla bu görüşe katılmadıklarını ifade ederken, gıda sektöründe çalışanlar % 29,8 oranıyla bu görüşe katıldıkları ifade eden sektördür. Bunun yanında gıda sektöründe çalışanların %30'dan fazlası iş yerinde performans değerlendirmesi söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır görüşüne kararsız oldukları yönünde cevap vermişler, bu da özellikle gıda sektöründe performans değerlendirmesinin erkeklerin lehinde bir tercih olduğunu göstermektedir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre, işyerinde bazı zamanlarda cinsiyetinden dolayı sınırlamalarla karşılaştığını düşünüyorum görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Tekstil sektörü bu görüşe en yüksek oranda katılmayan sektör olurken, ticaret sektörü bu görüşe en fazla katılan sektördür.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre kariyerimde cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Bu görüşe ticaret sektöründe çalışanlar en yüksek oranda katıldıklarını ifade ederken, tekstil sektörü çalışanları %70 olan en yüksek oranla kesinlikle katılmadıklarını belirtmişlerdir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre işyerimde pek çok kişinin cinsiyetle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar görüşüne katılım düzeyleri çok az farklılık göstermektedir.

Kilis ilinde sektörler arası kadın çalışanlar arasında yapılan bu çalışmanın sonucunda, çalışılan sektörler göre, karşılaşılan sorunlar, algılanan cinsiyet önyargısı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı konusunda farklılıkların söz konusu olduğu belirlenmiştir. Özellikle gıda, ticaret ve tekstil sektörlerinde çalışan kadınların çalışma hayatı ile ilgili yaşadıkları sorunların, diğer sektörler göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Algılanan cinsiyet önyargısı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığının ise özellikle gıda ve ticaret sektöründe çalışan kadınlar tarafından daha fazla hissedildiği görülmektedir. Diğer sektörlerde çalışanlarda da, algılanan cinsiyet önyargısı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığının az olmakla birlikte var olduğu görülmüş ve katılımcıların kararsızım şeklindeki cevabının daha fazla olduğu belirlenmiştir.

5.2.ÖNERİLER

Kilis ilinde sektörler arası (eğitim, sağlık, ticaret, tekstil, finans, gıda) kadın çalışanlar arasında yapılan anket çalışması sonucunda kadın istihdamının genel görünümünü, karşılaşılan sorunlar, algılanan cinsiyet önyargısı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili elde edilen bulgular doğrultusunda yapılan öneriler aşağıda yer almaktadır.

- Kadınların istihdam edilmelerinde eğitim seviyesinin yükseltilmesi oldukça önemlidir. Eğitim seviyesi arttıkça çalışan kadınların işyerindeki pozisyonları ve aldıkları ücretin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Vasıfsız işçi statüsünde çalışan kadınların özellikle ekonomik anlamdaki sorunları daha derin olmaktadır.

- Toplumda sadece kadınların eğitilmesi yeterli olmamaktadır. Özellikle cinsiyet ayrımcılığı ve ataerkil bakış açısının değiştirilmesi için, toplumun her kesiminin bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Kadınların bu konudaki algıları ve karşı karşıya kaldıkları muamele, çoğunlukla erkeklerin kadına olan bakış açılarından, tutum ve davranışlarından kaynaklanmaktadır. Açık uçlu soruda, bizzat çalışan kadınların kendilerinin ifade ettiği görüşler incelendiğinde, kadınlar, genel anlamda erkeklerin, evli olanlar ise eşlerinin, kadın olarak kendilerine, yaptıkları işe saygı duymalarını istemeleri ve ev işlerinde, çocuk bakımında yardım talep etmeleri, son derece dikkat çekici ve önemlidir.

- İşyerlerinde kreş ve çocuk yuvalarının yaygınlaştırılması, analık ve süt izinlerindeki olumlu gelişmeler, kadın çalışanların daha aktif ve verimli çalışmalarını sağlamada önemli bir yer tutacaktır.

- Katılımcılardan özellikle gıda, tekstil ve ticaret gibi özel sektör çalışanlarının yasal düzenlemeler konusunda kararsız kaldıkları, ya da katılmadıkları yönündeki cevapları, yapılacak düzenlemelerin özellikle bu sektörlerde çalışan kadınları da kapsayacak ve daha fazla yararlanmalarını sağlayacak şekilde yapılması önem arz etmektedir.

- Gıda ve ticaret sektöründe çalışan kadınların çalışma sürelerinin 1 yıldan daha az olması ve geçici statüde çalışmaları hususunda alınacak önlemler, işgücünün daha verimli kullanılmasında çok önemli bir yer tutacaktır.

- Bütün sektörlerde çalışan kadınların sigorta kapsamına alınması, isteğe bağlı özel sigorta primlerinde ödeme kolaylığının sağlanması ve iş dışında kadınların yüklendiği sorumluluklar hususunda kolaylaştırıcı tedbirlerin alınması, çok sık iş ve işyeri değişikliklerinin önüne geçeceği gibi, çalışan kadınların işyerinde daha aktif ve verimli çalışmalarına da katkı sağlayacaktır.

- Çalışma hayatı dışında yüklenen sorumlulukların kadının işgücü verimini düşürmesi nedeniyle özellikle evli ve çalışan kadının iş dışındaki sorumlulukları konusunda öncelikle diğer aile bireyleri, sonrasında ise toplum ve devlet bazında bu sorumlulukların tespit edilerek hafifletilmesi ve/veya kaldırılması için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

- Çalışan kadınların %40'ı asgari ücretin altında çalışmaktadır. Düşük ücretle çalışanların en yoğun olduğu sektör ise Tekstil sektörüdür. Ayrıca, gıda ve ticaret sektöründe çalışan kadınların aldıkları ücretlerin yükseltilmesi yönünde çalışmaların yapılması son derece önemlidir.

- Araştırma sonuçlarına göre ileride çocuklarına kendi çalıştıkları mesleği tavsiye etmek istemeyen sektörlerin başında finans sektöründe çalışan kadınlar gelmektedir. Finans sektörünü gıda ve ticaret sektörü takip etmektedir. Bu sektörlerde çalışan kadınların neden memnun olmadıkları yönünde yapılacak anket çalışmaları, kurum içi değerlendirmeler ve yapılacak özel ya da genel düzenlemeler, çalışan memnuniyetini, dolayısıyla iş verimini arttırması yönünde atılacak önemli adımlar arasında yer alacaktır.

KAYNAKLAR

Acar vd., (1996). Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği. KSSGM Yayınları.

Akçacı, T. ve Erol S (2012). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri. Orion Kitabevi, No: 120, Ankara.

Akın, A (2007). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Sağlık, Toplum Hekimliği Bülteni, 26 (2), 1-9.

Akis, M (2002). 16.yüzyılda Kilis ve Azez Sancağında Sosyal ve İktisadi Hayat. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Albayrak, Ö (2012). Elit Kesimlerde, Dindar ve Laik Grupların Toplumsal Cinsiyet Algısındaki Değişmeler. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Alıcı, G (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Pozisyonunun Kadın İstihdamı ve Yaşanılan Sorunları İçeren Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Altan, Ş. ve Ersöz, A (1994). Kadının Çifte Yükümlülüğü. Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı: 2, Mart.

Anadolu Üniversitesi Yayınları (2013). İktisada Giriş II. Açık Öğretim Fakültesi Yayını No: 1759, 2. Baskı, Ankara.

Apaydın, Ş (2015). Makro İktisat. Yedi İklim Yayınları, 3. Baskı, s.5-7. Ankara.

Arat, N (1996). Türkiye’de Kadın Olmak. Say Yayınları, İstanbul.

Arlı, E (2013). Deniz Turizm Sektöründe Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsiyet Önyargısı: Karamürsel Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/3, s. 283-302.

Ataklı Yavuz, R (2016). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ekseninde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Şiddet. http://www.jlecon.com/Makaleler/789782059_77-100.%20Ruya%20Atakl%C4%B1%20YAVUZ.pdf (03.04.2017).

Avrupa Komisyonu Raporu (2015). http://www.ab.gov.tr/files/000files/2015/11/2015_turkiye_raporu.pdf, (03.02.2017).

Aydın, M. O (1999). Yasal Açıdan Kadın İşgücü Seminerleri I-II, TİSK.

Aydın Yılmaz, E. S (2015). Cinsiyet Eşitliği ve Adalet Perspektifinden Türkiye’de Kadının Siyasal Alana Katılımı, KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi, Ocak 2015, Cilt 1,Sayı:1.

Bakırcı, K. vd. (2014). İş Dünyasında Kadın, TÜRKONFED, Sis Matbaacılık, Cilt:2, İstanbul.

Başbakanlık (2004). T.C. Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü, https://www.basbakanlik.gov.tr/genelge_pdf/2004/2004-0320-01140.pdf#page=1, (03.02.2017).

Bekiroğlu, C (2010). Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi. Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bilgili, Y (2015). Makro İktisat, İstanbul, 4T Yayınları, 5. Baskı, s.129-150.

Bora, A (2005). Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası. İletişim Yayınları, Ankara.

Bozan, E (2015). Ekonomide Altı İşsizlik Türü, <https://ekonomist.co/akademi/issizlik-turleri-6722/>, (03.03 2017).

Bozkaya, G (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 3, Sayı: 5 s.69-89.

Büyükcoşkun, S (2014). Kadın İstihdamının Doğurduğu Sosyal Politika Sorunları: Anne- Dışı Bakım Sorunu ve Türkiye’nin Kadın İstihdamı Politikası. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Büyükalbant, T (2009). İktisadi Açıdan Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Kayseri Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Can, T (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş’ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Çıkmaz, G (2010). Kadın Çalışanların İşyerlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Bir Alan Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Çınar, A (2011). Antropolojiye Giriş. Emin Yayınları, Yayın No: 106, Bursa.

Çolak, Ö. Faruk ve Kılıç, C (2001). Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlı Urfa Örneği, TİSK Yayını, No.214, Ankara.

ÇSGB (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), (2003). <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/34576>, (17.02.2017).

Dalkıranoglu, T (2006). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Dalkıranoglu, T. ve Çetinel F. G (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 20, s. 277- 298.

Davidoff, L (2009). Feminist Tarih Yazımında Sınıf ve Cinsiyet. Zerrin Ateşer, Selda Somoncuoğlu (Çev), İletişim Yayınları, 2. Baskı, (1. Baskı, 2002), İstanbul.

Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. G (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler. DPT ve Dünya Bankası Çalışma Raporu, Sayı: 5, Mart 2010, Ankara.

Dedeoğlu, S (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? . Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009, Sayı: 2, ss.41-54.

Demirbilek, S (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi. Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, Cilt: 44, Sayı: 511, s.12-27.

Demircan Çakar, N (2015). “Toplumsal Cinsiyet Temelinde Örgütsel Adalet Algısı: Etik İklimin Rolü”, KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi, Haziran 2015, Cilt 1, Sayı: 2.

Demirel, A.vd. (1999). Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi, KSSGM Yay. Ankara.

Deniz, A.C (2014). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Kapsamında, Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı. Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Devecioğlu Aydın, T (2009). Türk Bankacılık Sektöründe İktisadi Bağlamda Cinsiyet Ayrımcılığı. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Dilek, D (2013). Türkiye’de Tarım Sektöründe Kadın İstihdamı. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Dinçoflaz, N. J (2009). Kentteki Kadının Yoksulluğu ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü’nün Kadın Yoksulluğuyla Mücadele Politikaları. Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi. T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, Ağustos 2010.

Doğan Günday, P (2011). Ekonomik Kalkınmada Kadın’ın Önemi ve Katkısı. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Doğramacı, E (1989). Türkiye’ de Kadının Dünü ve Bugünü, Ankara, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Dolmacı, N. ve Şalvarlı Türel, N (2012). Varlığını sürdüren bir sorun olarak toplumda ve iş yaşamında kadına yönelik farklı ve ayrımcı tutumlar. Akademik Bakış Dergisi, Sayı:33, Kasım- Aralık, <http://www.akademikbakis.org/eskisite/33/03.pdf> ,(02.03.2017).

Durgun Şahin, N (2002). Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler ve Muğla Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ereş, F (2006). Türkiye’de Kadının Statüsü ve Yansımaları.Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 19, s.40-52. <http://gazi.dergipark.gov.tr/download/article-file/69662>, (01.02.2017).

Gülçubuk, B (2012). Uluslararası Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Buluşması 24-25 Mart 2011, İstanbul. BAYT Bilimsel Araştırmalar, Ankara.

Gürkan, E (1998). Türk Devleti ve Kadına Yönelik Hukuk Politikası.20.Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri, Ankara, TODAİE Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No: 285, 1. Baskı.

Gök, M (2004). İşgücü Piyasası ve Kobiler. Roma Yayınları No: 12, 1. Baskı, Eylül, Ankara.

İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2016). http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma_363_378_4713, (22.02.2017).

İlkkaracan, İ (2011). Uluslararası Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Buluşması, 24-25 Mart 2011, İstanbul. Bayt Yayınları, Ankara, Ağustos 2012.

İnce, M (2010). Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep. Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

İrey, Ç (2011). Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü, Selçuk Üniversitesi Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Karabulut, A. (2007). Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, Uzmanlı Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Karpat Çatalbaş, G. (2015). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı. Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 10, s. 249-280.

Kaya, C (2009). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Kesici, Ö (1992). Kilis Yöresinin Beşeri ve Ekonomik Coğrafyası. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Keynes, J.M (1980). İstihdam Faiz ve Para Genel Teorisi. Asım Baltacıgil (Çev), İstanbul, Minnetoğlu Yayınları, 1980, 1.Baskı, s. 3-4.

Kılıç, D. ve Öztürk. S (2014). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. Amme İdaresi Dergisi, Cilt:47, Sayı:1, s.107-130.

Kocacık F. ve Gökkaya, V. B (2005). Türkiye'de Kadın Çalışanlar ve Sorunları. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, s.195-219.

Koray Meryem vd (2000). Gıda İşkolunda Çalışana Kadınların Koşulları ve Geleceği, Ankara: T. C.Başbakanlık KSSGM.

Korkmaz, A. ve Korkut, G (2012). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:17, Sayı:2, s.41-65.

KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü) (2008). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013.

<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/54296c50369dc32358ee2c4f/Ulusal%20Eylem%20Plan%C4%B1n%C4%B1%20g%C3%B6rmek%20i%C3%A7in%20t%C4%B1klay%C4%B1n%C4%B1z.pdf> ,(30.01.2017).

KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü) (2010). Türkiye’de Kadının Durumu.

http://www.tekgida.org.tr/Dosya/2589/turkiyede_kadinin_Durumu_2010_ARALIK_2589.pdf ,(30.01.2017).

KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü) (2014). Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerin Analizi. <http://spaum.politics.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/488/2014/04/T%C3%BCrkiyede-Kad%C4%B1n-%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-Profil-i-ve-%C4%B0statistiklerinin-Analizi-Nihai-Rapor.pdf> , (04.02.2017).

Kumaş, H. ve Çağlar A (2011). Türkiye’de Kadın İstihdamını Belirleyen Faktörler. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/2, s. 249-289.

Kurşun, Ö. (2006). İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi ve Cinsiyet Temelli Ayrımcılık, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Makal, A (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/2, s.13-40.

Memiş, E. ve Özay, Ö (2013). Ev içi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeg: Türkiye Üzerinde Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme. s.239-268 <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/Emel-Memis-Özge-Özay-Evici-Uğraşlardan-İktisatta-Karşılıksız-Emeg.pdf> , (05.02.2017).

Öğüt, T. ve Karataş A.F (2012). Cumhuriyet’in İlk Yıllarında Kilis’in İktisadi ve Sosyal Yapısı. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, Yıl: 4, Sayı 6, s. 35-58.

Onay, M (2009). Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış Dergisi, s. 1101-1125.

Önder, N (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt:1,Sayı: 1, s.35-61.

Özer M. ve Biçerli, K (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:3, Sayı: 1, s. 55-86.

Paksoy H.M. vd. (2011). Ekonomik Bütünleşmeler ve Avrupa Birliği, Ankara, Nobel Yayınları, 1. Baskı, .s.7-8.

Palaz, S (2003). Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:6, Sayı: 9, s. 88-109.

Pekin +5 Siyasi Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi (2003). <https://www.unicef.org/turkey/gr/ge21jb.html>, (06.03.2017).

Saka, G (2004). Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadınların Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunları (Sakarya Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Sankır, H (2010). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Anlamlandırılış Biçiminin “Kadın Sanatçı Kimliği’nin” Oluşum Sürecine Etkileri. s. 1-29 http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/hasan_sankir_1_1010.pdf, (01.02.2017).

Saraç S (2013). Toplumsal Cinsiyet (Ed. Gültekin L. vd.), Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları. Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara, s. 27-32.

Selçuk, F.Ü. ve Erdem Tuzlukaya, Ş (2013). Çalışma Yaşamı ve Kadın (Ed. Gültekin L.vd.), Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları. Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara, s. 34-49.

Sever, Ç (2013). Anayasa Mahkemesi’nin Kadın-Erkek Eşitliği Yaklaşımına Bir Eleştiri (Ed. Gültekin L. vd.), Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları. Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara, s. 34-49.

Seyidoğlu, H (2015). Uluslararası İktisat Teori Politika ve Uygulama. İstanbul, Güzem Can Yayınları, 20. Baskı (1.Baskı 1975)

SGK (2015). Tablo 1.21- 5510 Sayılı Kanununun 4-1/b Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların Cinsiyet ve İllere Göre Dağılımı. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (02.02.2017).

Smith, A (2004). Ulusların Zenginliği, 1776. Ayşe Yunus ve Mehmet Bakırcı (Çev), İstanbul, Alan Yayınları, Cilt 1, 4. Baskı, s.27.

TBMM (2013). Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Ankara, Kasım 2013, Yayın No:12. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/index.htm>, (02.02.2017).

TİSK (Ocak 2016). İşgücü Piyasası Haber Bülteni, Sayı 35. <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/01/TISK-ISGUCU-PIYASASI-HABER-BULTENI-OCAK-2016-SAYI-35.pdf>, (04.02.2017).

TİSK (Ekim 2016). İşgücü Piyasası Haber Bülteni, Sayı 39. <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/10/TISK-ISGUCU-PIYASASI-HABER-BULTENI-EKI%CC%87M-2016-SAYI-39.pdf>, (05.02.2017).

Toksöz, G (2007) . Türkiye' de Kadın İstihdam Durumu Raporu, ILO, Ankara.

Toplumsal Cinsiyet Adaleti Kongresi Sonuç Bildirgesi, 6 Mart 2015. <http://kadem.org.tr/toplumsal-cinsiyet-adaleti-kongresi-sonuc-bildirgesi/>, (05.02.2017).

TÜİK (2011). Tanım ve Kavramlar. http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html, (04.02.2017).

TÜİK (2012). İstatistiklerle Kadın. http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238 (04.02.2017).

TÜİK (2014). Kazanç Yapısı Araştırması. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861>, (15.02.2017).

TÜİK (2015). İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, (02.01.2017).

TÜİK (2016). Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24624>, (03.02.2017).

TÜİK (Haziran 2016). İşgücü İstatistikleri. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21573>, (04.03.2017).

Uraz A. vd (2010). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler, DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu, Sayı 2, Ankara.

Üçışık, H. F (2016). İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ve 1982 Anayasası'na Göre Kadınların Çalışması. KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi, Haziran 2016, Cilt 2, Sayı 1. <http://kadinrastirmalari.kadem.org.tr/kadem-kadin-arastirmalari-dergisi-cilt-2-sayi-1>,(01.02.2017).

Vural Dinçkol, B (1998). Kadının Hukuksal Statüsünün Tarihsel Gelişimi.20.Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri. Ankara, TODAİE Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No: 285, 1. Baskı.

Yalçınkaya, Ö (2013). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Gözlenen Kayıt Dışı İstihdam Sorunu. İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri, Ankara, SGK Yayın No:64, s. 107-137.

Yıldırım, P (2013). AP İlerleme Sürecinin Türkiye'de Kadın Sorununa Etkisi: AKP İktidarı Üzerine Bir İnceleme(2002-2011) (Ed. Gültekin L. vd.), Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları. Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara, s. 66-78.

Weiers, R (2008). Introduction to Business Statistics, 7th. South Western Cenage Learning,

<https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr>, (06.02.2017).

<http://www.kilis.gov.tr>, (16.03.2017).

https://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html, (31.01.2017).

EK. Anket Formu Örneği

Bu anket, Türkiye'deki kadın çalışanların sorunlarının ve kadın istihdamının önündeki engellerin tespit edilmesi amacıyla Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde yapılmakta olan "Sektörler Arası Kadın İstihdamı ve Cinsiyet Ayrımcılığı Üzerine Bir Araştırma: Kilis İli Örneği" konulu Yüksek Lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla Akademik nitelikte olup, çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca hizmet etmek için kullanılacak ve herhangi bir kişi ya da kurum adına kesinlikle yer verilmeyecektir. Katılımınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Doç. Dr. Taner AKÇACI
Kilis 7 Aralık Üniversitesi İİBF
Öğretim Üyesi

Şehadet BULUT
Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

1.BÖLÜM

- 1.Yaşınız:** ()16-25 ()26-35 ()36-45 ()46 ve üstü
- 2.Eğitim Durumunuz:** ()Okur-yazar Değil ()Okur-yazar ()İlkokul ()Ortaokul
()Lise () Lisans ()Yüksek Lisans ()Doktora
- 3.Medeni Durumunuz:()**Evli ()Bekar () Boşanmış
- 4.Hangi sektörde çalışıyorsunuz?** ()Eğitim ()Sağlık ()Finans
()Gıda ()Tekstil ()Ticaret
- 5.Hangi statüde çalışıyorsunuz?** ()Kamu Kurumunda Devlet Memuru ()Özel Sektör
() İŞ-KUR Elemanı/Şirket Elemanı/Taşeron İşçi
- 6.Sağlık güvenceniz:** ()Sağlık güvencem yok ()İsteğe bağlı özel sigorta ()SGK(Bağ-Kur, Emekli S. vb.)
- 7-İşinizdeki pozisyonunuz nedir?**
()Yönetici ()Profesyonel meslek grubu ()Müşteri ve idari-büro hizmetleri
()Teknisyen, tekniker vb. ()Hizmet ve satış elemanı ()Nitelik gerektirmeyen (vasıfsız) işçi
- 8-Toplam kaç yıldır çalışıyorsunuz?()**1 yıldan az ()1-5 yıl ()6-9yıl ()10-14 yıl ()15 yıl ve üzeri
- 9-Çalışma şekliniz nasıl?** ()Devamlı ()Geçici ()Kendi işyerimde
Diğer(Lütfen belirtiniz).....
- 10-Çalıştığınız işe nasıl girdiniz?** ()Sınav ile ()Atama ile ()İşyeri aileme/bana ait
()Referans(Tanıdık)yardımı ile ()İnternet başvurusu ile ()Gazete ilanı ile
- 11-Aylık net ücretiniz ne kadar?(TL)** ()100-500 ()501-1000 ()1001-1500
()1501-2000 ()2001-3000 ()3001 ve üzeri

2.BÖLÜM (Bekar olanlar lütfen arka sayfada bulunan 3.BÖLÜM sorularına geçiniz)

- 12.Evlenme yaşıınız?** ()18 ve altı ()19-24 ()25-30 ()31 ve üstü
- 13.Çocuk sayınız?** ()Çocuğum yok ()1 ()2 ()3 ()4 ()5 ve üzeri
- 14.Çalışırken çocuklara kim bakıyor?** ()Aile büyükleri bakıyor ()Anaokulu/kreşe gidiyor
()Bakıcı bakıyor ()Okula gidiyor ()Diğer (Lütfen belirtiniz).....
- 15.Eşinizin öğrenim durumu (Evli olmayanlar lütfen arka sayfada bulunan 3.BÖLÜM sorularına geçiniz)**
()Okur-yazar Değil ()Okur-yazar ()İlkokul ()Ortaokul
()Lise () Lisans ()Yüksek Lisans ()Doktora
- 16.Eşiniz hangi sektörde çalışıyor?** () Çalışmıyor ()Eğitim ()Sağlık
()Finans ()Gıda ()Tekstil ()Ticaret ()Diğer
- 17.Eşiniz hangi statüde çalışıyor?** () Çalışmıyor ()Kamu Kurumunda Devlet Memuru
() Özel Sektör () İŞ-KUR Elemanı/Şirket Elemanı/Taşeron İşçi
- 18-Eşinizin sağlık güvencesi :**()Sağlık güvencesi yok ()İsteğe bağlı özel sigorta ()SGK(Bağ-Kur,Em.S. vb.)
- 19-Eşinizin aylık net ücreti ne kadar?(TL)** ()Geliri yok ()100-500 ()501-1000
()1001-1500 ()1501-2000 ()2001-3000 ()3001 ve üzeri

3.BÖLÜM

Aşağıdaki soruları dikkatlice okuyarak ilgili rakamdaki duygu ve düşüncelerinizi işaretleyiniz

1-Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum

		1	2	3	4	5
	KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER					
20	Çalışan kadının özgüveni ve toplumdaki statüsü daha yüksek algılanmaktadır					
21	Annelik ve süt izinlerindeki artış kadının çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır					
22	Ücretsiz izin ve esnek mesai sürelerinin artırılması işten ayrılmaların önünü kesmektedir					
23	Kreşlerin kurum bünyesinde açılması kadının çalışmasını kolaylaştırmaktadır					
24	Çocuk sahibi olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır					
25	Evli olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır					
26	Çalışma hayatı dışında yüklenen sorumluluklar kadının işgücü verimini düşürmektedir					
27	Fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma aile içi çatışmaya neden olmaktadır					
28	Çalışan kadın ailesi ile yeteri kadar ilgilenememektedir					
29	Çalışan kadın ev işleriyle yeteri kadar ilgilenememektedir					
30	Kadınlar kriz anında soğukkanlı davranış gösterememeli işgücünü etkilemektedir					
31	Kadınlar arasında birbirini çekememe ve dedikodu yapmaları işgücünü etkilemektedir					
32	Kadınların kırılgan olmaları işgücünü etkilemektedir					
33	Mücadele gerektiren işlerde kadınlar çabuk pes etmektedir					
34	Toplumun çalışan kadına karşı olan olumsuz bakış açısı istihdamı etkilemektedir					
35	Part-time (yarı zamanlı) iş imkanlarının az olması kadın istihdamını etkilemektedir.					
36	Eğitim, kadınların başarılı olmaları için önemli bir faktördür					
37	Fiziki olarak güzel görünmek kadınların başarılı olması için önemlidir					
38	Güzel konuşma kadınların başarılı olması için önemlidir					
39	Kadının çalışma hayatında başarılı olması diğer aile bireylerinin desteğine bağlıdır					
40	Kadınların başarılı olması erkek gibi davranmalarına bağlıdır					
41	Kadınların yaptıkları işi sevmeleri başarı için önemlidir					
42	Hırslı çalışkan ve kararlı olmak başarı için gereklidir					
43	Kadınların yasal hakları konusunda bilgi sahibi olmaları başarılı olmalarında etkilidir					
44	Çalışmakta olduğum mesleği/işimi de çocuklarımla da tercih etmesini isterim.					
	ALGILANAN CİNSİYET ÖNYARGISI					
45	İşyerinde erkekler, kadınlardan daha çabuk yükselirler					
46	İşyerlerinde işe alımda erkekler tercih ediliyor					
47	İşletmede ortaklık durumunda erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır					
48	İşyerinde maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması söz konusudur					
49	İş yerinde performans değerlendirmesi söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır.					
	ALGILANAN CİNSİYET AYRIMCILIĞI					
50	İşyerinde bazı zamanlarda cinsiyetinden dolayı sınırlamalarla karşılaştığımı düşünüyorum					
51	Kariyerimde cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır					
52	İşyerimde pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar					

Kadınların daha aktif ve verimli çalışmaları için varsa önerileriniz nelerdir?.....

.....

.....

ÖZGEÇMİŞ

1 Temmuz 1970 Balıkesir İli, Edremit İlçesine bağlı Zeytinli Kasabasında doğan Şehadet BULUT, ilkokul ve ortaokulu doğduğu kasabada bitirdikten sonra, İstanbul Bakırköy Sağlık Meslek Lisesi'nde öğrenimine devam etti. Liseden 1989 yılında birincilikle mezun oldu. Aynı yıl İstanbul Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisat Bölümünde başlayan üniversite hayatını, 2013 yılında, Kilis 7 Aralık Üniversitesi İ.İ.B.F İktisat Bölümünden dereceyle mezun olarak tamamladı. Eğitim hayatına, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalında devam eden Şehadet BULUT evli ve iki çocuk annesidir. Halen Kilis Halk Sağlığı Müdürlüğü'nde hemşire olarak görev yapmaktadır.

VITAE

Şehadet BULUT, born on July 1, 1970 in Balıkesir Province's Zeytinli town of the Edremit district, continued to study at Istanbul Bakırköy Health Vocational High School after finishing primary and secondary school in the town where she was born. She graduated from high school as the top student in 1989. In the same year, she started department of Economics at Faculty of Economics and Administrative Sciences in Istanbul University. She graduated from the Department of Economics of Kilis 7 Aralık University in 2013 with honor degree. Şehadet BULUT is married and has two children. She is continuing her education life as a graduate student at the Economics Department of Social Sciences Institute of Kilis 7 Aralık University. She is currently working as a nurse at Kilis Public Health Directorate.