

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
İŞLETME BİLİM DALI

**İŞ YAŞAMINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK:  
İSTANBUL İLİNDE BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE BİR  
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:  
**Özlem ERDİL FIRAT**

İstanbul, 2017

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
İŞLETME BİLİM DALI

**İŞ YAŞAMINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK:  
İSTANBUL İLİNDE BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE BİR  
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:  
**Özlem ERDİL FIRAT**

Öğrenci No:  
140703042

Danışman:  
Prof. Dr. Ülkü UZUNÇARŞILI

İstanbul, 2017

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “*İş Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayırıcılık: İstanbul İlinde Bilişim Sektöründe Bir Araştırma*” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 12/07/2017

Özlem ERDİL FIRAT

Özlem

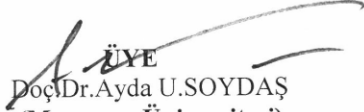
T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ,  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ  
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

12.07.2017

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim Dalı *İşletme Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 140703042 numaralı **Özlem ERDİL FIRAT** "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*İş Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık:İstanbul İlinde Bilişim Sektöründe Bir Araştırma* " konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 11.04.2017 tarih ve 2017/14 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (45) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

  
DANIŞMAN  
Prof.Dr.Ülkü UZUNÇARŞILI  
(Beykent Üniversitesi)

  
ÜYE  
Doç.Dr.Ayda U.SOYDAŞ  
(Marmara Üniversitesi)

  
ÜYE  
Doç. Dr. Erkut ALTINDAĞ  
(Beykent Üniversitesi)

## ÖNSÖZ

Bu araştırmada, uzun yıllardır ülke ve dünya gündeminden düşmeyen kadın çalışanların yaşadıkları zorluklar ve engeller araştırılmıştır. Araştırmada seçilen örneklem, dört yıldır içinde bulunduğum bilişim sektöründe kadın ve erkek çalışanlardan oluşmaktadır.

Araştırmamın planlanmasında ve yürütülmesinde değerli vakitlerini esirgemeyen, bilgilerinden ve tecrübelerinden her zaman faydalanmak istediğim sayın hocalarım Prof. Dr. Ülkü UZUNÇARŞILI'ya ve Doç. Dr. Erkut ALTINDAğ'a, eğitim hayatım boyunca beni cesaretlendiren; aynı zamanda birer eğitimci olan anneme, babama ve ağabeyime, araştırmanın uygulama bölümünde istatistik bilgisinden faydalandığım eşim Polat FIRAT'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Adı ve Soyadı : Özlem ERDİL FIRAT  
Danışmanı : Prof. Dr. Ülkü UZUNÇARŞILI  
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2017  
Alanı : İşletme  
Anahtar Kelimeler : Kadın çalışan, cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan, kraliçe arı send romu

## ÖZ

### **İŞ YAŞAMINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK ARAŞTIRMASI: İSTANBUL İLİNDE BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Türkiye ve dünyada çalışan kadınların yaşadıkları zorluklar yıllarca toplumsal bir sorun olarak ele alınmaktadır. Öncelik olarak bireysel kalkınma ve kariyerleri için çalışan daha sonra da ülke ekonomisine katma değerde bulunan ve bu çabaların yanında iş-aile çatışması altında kalan tüm kadınların yaşamış olduğu zorluklar bütün toplumlarda bir sorun haline gelmiş ve bu durum çeşitli platformlarda araştırma konusu haline gelmiştir. Bu araştırmanın amacı, kadınların iş hayatında yaşamış olduğu cinsiyet eşitsizliğini ele almak ve bu konu hakkında yapılan çalışmalarını özetlemektir. Yapılan araştırmalar kadın çalışanların önünde toplumsal engeller ile beraber kadınların kendi koymuş olduğu engellerin de var olduğunu açıklamaktadır.

Araştırmada, literatür taraması yapılmış olup kadın çalışanları etkileyen engeller açıklanmıştır. Türkiye ve diğer ülkelerde yapılan araştırmalar ve istatistiksel verilerden yararlanılarak yorumlar yapılmıştır. İş yaşamında kadınların erkeklere oranla, üst yönetimlerde daha az yer alması ve erkeklere çalışanlara göre terfi alma oranlarının daha az olduğu incelenmiştir.

Çalışmanın uygulama kısmında, İstanbul ilinde bilişim sektöründe çalışanların görüşlerini tespit etmek için 163 kadın, 123 erkek olmak üzere 286 çalışana anket yapılmıştır.

Name and Surname : Özlem ERDİL FIRAT  
Supervisor : Prof. Dr. Ülkü UZUNÇARŞILI  
Degree and Date : Master, 2017  
Major : Business  
Keywords : Women employees, gender issue, glass ceiling, queen bee syndrome

## **ABSTRACT**

### **A RESEARCH OF GENDER ISSUES IN WORKING LIFE: A RESEARCH IN INFORMATION TECHNOLOGY IN ISTANBUL**

For many years, not only in our country women labourers in work life being considered as a crucial international social problem. The difficulties of women labourers forced encountered in career and individual development and social and work life conflict has been discussed world wide as a research topic in many platforms. Also, the value added to national economy through women labourers cannot be disregarded

This research aims to summarize the studies made on gender issue, discrimination and other difficulties and make attitudes towards women labour. Researches on this topic clearly defines the social barriers and also the self barriers of women as well.

In this study, literature review has been widely made concerning gender issue topic and it is aimed to define clearly the obstacles and difficulties of women employees. The findings and data has been collected by statistical methods and from national and international sources. Also the limited numbers of women top managers and promotion problems of women employees has been stated.

In the research part of the study, a survey was conducted on 286 employees, 163 female and 123 male, in order to determine the opinions of the employees in the information technology sector in Istanbul.

## İÇİNDEKİLER

ÖZ .....	i
ABSTRACT.....	ii
TABLolar LİSTESİ .....	vi
KISALTMALAR .....	viii
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM İŞ YAŞAMINDA KADIN OLMAK

<b>1. TARİHTEN GÜNÜMÜZE ÇALIŞAN KADIN.....</b>	<b>3</b>
1.1. Türkiye’de Çalışan Kadın .....	3
1.1.1 Osmanlı İmparatorluğu Dönemi .....	4
1.1.2 Cumhuriyet Dönemi .....	6
1.2. Dünyada Çalışan Kadın.....	8
1.2.1. Sanayi Devrimi ve Sonrası .....	8
<b>2. KADIN ÇALIŞAN VERİLERİ .....</b>	<b>9</b>
2.1. Türkiye İstatistik Kurumu Araştırmaları .....	9
2.2. OECD Verileri .....	10
2.3. Diğer Kaynaklardan Alınan Veriler .....	12

### İKİNCİ BÖLÜM İŞ YAŞAMINDA EŞİTLİK VE AYRIMCILIK

<b>1. İŞ DÜNYASINDA EŞİTLİK .....</b>	<b>14</b>
1.1. Eşitlik İlkesi .....	14
1.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik.....	14
1.3. İş Bulma Ve Yükseltimede Eşitliksizlik .....	15
1.4. Sosyal Haklardan Yararlanma Eşitsizliği.....	17
1.5. İş’te Eşitlik .....	17
1.6. Dünyada Kadın Çalışanlara Verilen Haklar.....	18



<b>2. İŞ DÜNYASINDA AYRIMCILIK.....</b>	<b>19</b>
2.1. Ayrımcılık Kavramları .....	20
2.1.1. Dolaylı Ayrımcılık .....	20
2.1.2. Doğrudan Ayrımcılık .....	21
2.1.3. Cinsel Taciz .....	22
2.2. Ayrımcılık Çeşitleri.....	22
2.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı .....	22
2.2.2. Pozitif Ayrımcılık .....	24
2.2.3. Ücret Ayrımcılığı .....	25
2.2.4. Engelli Ayrımcılığı .....	25
2.2.5. Din Ayrımcılığı.....	27
2.2.6. Memleket – Irk Ayrımcılığı .....	27

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**KADINLARIN İŞ YAŞAMINDA YÖNETİCİ OLMALARININ**  
**ÖNÜNDEKİ ENGELLER**

<b>1. KADIN İSTİHDAMINI BELİRLEYİCİ ETKENLER .....</b>	<b>29</b>
1.1. İç Etkenler .....	29
1.1.1 İş - Aile Çatışması.....	29
1.1.2 Cam Tavan Etkisi.....	30
1.2. Dış Etkenler.....	32
1.2.1. Kraliçe Arı Sendromu .....	32
1.2.2. Erkeklerle Rekabet.....	33
1.2.3. Basit İşlerin Verilmesi .....	34
<b>2. KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALAR .....</b>	<b>35</b>
2.1. Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018) .....	37
2.2. AB Uyum Çalışmaları.....	38
2.3. Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi .....	38

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**  
**ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK:**  
**İSTANBUL İLİ BİLİŞİM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR**  
**ARAŞTIRMA**

<b>1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLERİ.....</b>	<b>40</b>
<b>2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....</b>	<b>41</b>
<b>3. VERİ TOPLAMA ARACI VE YÖNTEMİ .....</b>	<b>41</b>
<b>4. ARAŞTIRMANIN ANALİZLERİ.....</b>	<b>41</b>
4.1. Araştırmada Kullanılan İfadeler Ve Boyutları.....	41
4.2. Güvenirlilik Testi .....	45
4.3. Demografik Dağılımlar .....	45
4.4. Bağımsız Gruplar T Testi.....	51
4.5. Varyans Analizleri (One Way ANOVA) .....	53
4.6. Korelasyon Analizleri .....	64
4.7. Araştırma Ölçeğinin Regresyon Analizleri .....	67
<b>SONUÇ .....</b>	<b>70</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>74</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>86</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>89</b>

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1: 2014-2015 Kadın-Erkek İstihdam Oranı.....</b>	<b>10</b>
<b>Tablo 2: OECD Verileri .....</b>	<b>11</b>
<b>Tablo 3: Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi .....</b>	<b>42</b>
<b>Tablo 4: Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları.....</b>	<b>42</b>
<b>Tablo 5: Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları .....</b>	<b>43</b>
<b>Tablo 6: İnfomal İletişim .....</b>	<b>43</b>
<b>Tablo 7: Mentorluk.....</b>	<b>43</b>
<b>Tablo 8: Mesleki Ayrım.....</b>	<b>44</b>
<b>Tablo 9: Stereotipler .....</b>	<b>44</b>
<b>Tablo 10: Güvenirlilik Testi.....</b>	<b>45</b>
<b>Tablo 11: Cinsiyete Göre Dağılım .....</b>	<b>45</b>
<b>Tablo 12: Unvana Göre Dağılım.....</b>	<b>46</b>
<b>Tablo 13: Medeni Duruma Göre Dağılım.....</b>	<b>46</b>
<b>Tablo 14: Çocuk Sayısına Göre Dağılım.....</b>	<b>47</b>
<b>Tablo 15: Eğitim Düzeyine Göre Dağılım.....</b>	<b>48</b>
<b>Tablo 16: Yetişme Döneminde Yaşanılan Bölgeye Göre Dağılım .....</b>	<b>48</b>
<b>Tablo 17: Mesleki Kıdeme Göre Dağılım .....</b>	<b>49</b>
<b>Tablo 18: Çalışılan İş Yeri Sıralamasına Göre Dağılım.....</b>	<b>50</b>
<b>Tablo 19: Çalışılan Alana Göre Dağılım.....</b>	<b>50</b>
<b>Tablo 20: Cinsiyetlere Göre Verilen Cevaplar.....</b>	<b>51</b>
<b>Tablo 21: Bağımsız Gruplar T Testi Sonucu.....</b>	<b>52</b>
<b>Tablo 22: Unvan İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi .....</b>	<b>53</b>
<b>Tablo 23: Medeni Durum İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi .....</b>	<b>54</b>
<b>Tablo 24: Çocuk Sayısı İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi .....</b>	<b>56</b>
<b>Tablo 25: Eğitim Düzeyi İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi .....</b>	<b>57</b>
<b>Tablo 26: Yetişme Dönemi İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi ...</b>	<b>59</b>
<b>Tablo 27: Mesleki Kıdem İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi.....</b>	<b>60</b>
<b>Tablo 28: İş Yeri Sıralaması İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi.</b>	<b>62</b>
<b>Tablo 29: Çalışılan Alan İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi .....</b>	<b>63</b>
<b>Tablo 30: Korelasyon Analizleri.....</b>	<b>65</b>
<b>Tablo 31: Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi Regresyon Analizleri .....</b>	<b>67</b>

<b>Tablo 32: Örgüt Kültürü ve Politikası Regresyon Analizleri.....</b>	<b>68</b>
<b>Tablo 33: Stereotiplerin Regresyon Analizleri.....</b>	<b>68</b>



## KISALTMALAR

<b>AB</b>	<b>: Avrupa Birliği</b>
<b>ABD</b>	<b>: Amerika Birleşik Devletleri</b>
<b>a.g.k.</b>	<b>: Adı Geçen Kitap</b>
<b>a.g.e</b>	<b>: Adı Geçen Makale</b>
<b>bkz.</b>	<b>: Bakınız</b>
<b>GSYİH</b>	<b>: Gayri Safi Yurt İçi Hasılasının</b>
<b>OECD</b>	<b>: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı</b>
<b>NKA</b>	<b>: Nüfus ve Konut Araştırması</b>
<b>TÜİK</b>	<b>: Türkiye İstatistik Kurumu</b>
<b>UNECE</b>	<b>: Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu</b>
<b>UN Global Compact</b>	<b>: Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi</b>
<b>WEPS</b>	<b>: Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles)</b>
<b>ILO</b>	<b>: Uluslararası Çalışma Örgütünün</b>
<b>İBBS</b>	<b>: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması</b>
<b>ET</b>	<b>: Erişim Tarihi</b>
<b>Mad</b>	<b>: Madde</b>
<b>BZE</b>	<b>: Bedensel ve Zihinsel Engelli</b>

## GİRİŞ

Türkiye’de kadın istihdam sorunu, son yıllarda yapılan iyileştirmelere rağmen ne yazık ki diğer ülkelere göre gelişim gösterememektedir. Kadın sorunu sadece iş yaşamında değil, toplumun her kesimini ilgilendiren bir sorundur. Kadınların iş yaşamında yaşadığı eşitsizlik ve ayrımcılık aynı zamanda ülke ekonomisini etkileyen bir sorun haline gelmiştir.

Ataerkil bir geçmişe sahip toplumumuzda kadınların daima ikinci plana atılması ve çalışan kadınların, işverenlerce potansiyel bir sorun veya tehdit unsuru olarak bulunması, kadın çalışanların kariyer basamaklarını çok zor tırmanmalarına neden olmaktadır. Hem toplum hem de işverenlerin göz ardı ettikleri iş-aile çatışması arasında kalan kadın çalışanların sorunlarını anlayabilmek ve bu sorunlara çözüm üretebilmek önemlidir.

### **Araştırma Konusunun Amacı**

Bu araştırmada üzerinde durulan en önemli konular, gerek çevresel gerek iş yaşamında kadınların yaşamış olduğu sorunlara değinmektedir. Bu sorunların aşılması için toplumsal cinsiyet eşitsizliğini incelemek ve öneriler sunmaktır. Araştırmadan elde edilecek sonuçların şirketlere ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmada ilk olarak konu ile ilgili temel kaynakların taranması ve özetlenmesi amacıyla literatür taraması yapılacaktır. Bu süreçte, konu ile ilgili teorik kitaplar, süreli yayınlar ve internet kaynaklarına başvurularak benzer çalışmalar incelenmiştir. Araştırmanın uygulama sürecinde ise nicel araştırma yöntemlerinden olan anket tekniğinden faydalanılacaktır.

### **Araştırmanın Planı**

Araştırmanın birinci bölümünde kadınların iş yaşamındaki tarihsel süreçlerine değinilmiş olup, Türkiye’de kadınların çalışma imkânları ile dünyada gelişen siyasal değişmelerin etkisine ve sanayi devrimi sonrası kadın çalışanların durumuna yer ve-

rilmiştir. Türkiye’de kadın çalışanların TÜİK raporlarına göre istatistiksel verilerine değinilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde iş yaşamında eşitlik kavramı ve eşitlik ilkeleri incelenmiştir. Kadın çalışanların yaşadıkları eğitim ve mesleki eğitim eşitsizliği, iş bulma ve terfi eşitsizliği, sosyal haklardan yararlanma eşitsizliği gibi eşitsizlik türlerine değinilmiştir. Bölümün devamında ise iş dünyasındaki ayrımcılık kavramına ve ayrımcılık türleri ele alınmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde kadın istihdamını belirleyici iş-aile çatışması, cam tavan sendromu gibi iç etkenlere, kraliçe arı sendromu, basit işlerin verilmesi, erkeklerle rekabet gibi dış etkenlere değinilmiştir.

Araştırmanın son bölümünde ise yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen analizler ve bulgulara yer verilmiştir.

### **Araştırmada Karşılaşılan Zorluklar**

Ağırlıklı olarak bilişim sektörü dâhilinde yapılan araştırmada katılımcılara mesai saatleri içinde ulaşabilmek ve ankete katılımlarını sağlayabilmek adına anketlerin çıktısını katılımcılara ulaştırmak, internet ortamında hazırlanan anketlerin çeşitli bankalarda network güvenlik sistemlerine takılması gibi zorluklarla karşılaşmış ve bunun için alternatif yollar izlenmiştir.

### **Araştırmanın Başlıca Varsayımları**

Araştırmada aşağıdaki varsayımlar değerlendirilecektir:

**H<sub>1</sub>:** Bilişim sektöründe kadın çalışanlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır.

**H<sub>2</sub>:** Bilişim sektöründe eğitim seviyesi arttıkça cinsiyete dayalı ayrımcılık algısı azalmaktadır.

**H<sub>3</sub>:** Bilişim sektöründe kadın çalışanlar iş-aile çatışması yaşamaktadır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞ YAŞAMINDA KADIN OLMAK

### 1. TARİHTEN GÜNÜMÜZE ÇALIŞAN KADIN

Toplumsal sorunların başında gelen cinsiyete dayalı ayrımcılık, günümüzde çeşitli alanlarda karşımıza gelmektedir. Bu ayrımcılık toplumsal bir sorun hale gelmekle birlikte, dünya çapında istihdam sorunlarına da yol açmaktadır. Bu çalışmada, iş dünyasında yaşanan cinsiyete dayalı ayrımcılık incelenecektir.

Tarihten günümüze kadar geçen zamanda kadınların ne şekilde ve ne seviyede katıldığını belirleyen temel faktörlerden biri de ülkenin makroekonomik kalkınma düzeyidir. Emek piyasalarının kadın emeği için fiziksel çalışma koşulları, yarattığı talep ve emek piyasasında olan cinsiyete dayalı katmanlaşma, kadın istihdamını etkileyen faktörlerden olduğu görülmüştür (Dedeoğlu,2000:140). Cinsiyete dayalı bu faktörlerin etkisi günümüzde de yaşanmaktadır.

Kadınların çalışma nedenlerin başında, ailelerine ek gelir sağlama gelir. Bununla birlikte kadınların çalışma istekleri, eğitim seviyesi ile doğru orantılıdır. Eğitim seviyesi yüksek kadınlar, motivasyon, iş bulma, sosyal ilişkiler gibi nedenlerle iş yaşamına katılım gösterirler (Biçerli,2007:65).

#### 1.1. Türkiye’de Çalışan Kadın

Araştırmada tarihsel süreçler göz önüne alınarak Türkiye’de kadın statüsünün gelişimine Osmanlı Dönemi ile giriş yapılarak, sonrasında Cumhuriyet’in ilanı ile kadınların modernleşmesi ve hak edilen yasal haklara değinilecektir. Bununla birlikte Cumhuriyet’in ilanından sonra kadın haklarındaki hızlı gelişimlerin günümüze etkileri incelenecektir.



### 1.1.1 Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Osmanlı Dönemi'nde cinsiyet düzenini ya da ataerkil yapıyı fazla sarsmadan da olsa yeni kadın-erkek kimlikleri ve yeni bir aile modeli tanımlanmaya çalışıldı. Kadının özgürleşmesi meselesi ya da kadının yeni ideallere cevap verecek bir sosyal konuma erişmesi bu tartışmaların tam da odak noktası oldu (Avcı,2007:3).

Kanuni Sultan Süleyman ve III. Selim döneminde kadınların çalışması için fetvalar ve fermanlar yayınlanmıştır. Örnek olarak, bu dönemlerde kadınların hekimlik yaptıklarına ilişkin belgeler bulunmuştur. Kanuni döneminden sonraki dönemlerde, kadınlara yönelik fetvalar genel olarak kadınların giyinmelerine ve toplum yaşamına katılımlarıyla ilişkindir (İnan,1982:63).

Osmanlı Devleti'nde, 1839 yılında ilan edilen Tazminat Dönemi, kadınlar için pozitif değişikliklerin başlaması olarak görülmektedir. Bu bağlamda Tanzimat Dönemi, kızlara meslekî eğitim verilmesinin başlangıcı olmuştur. Osmanlı Dönemi'nde ev içerisine ve ev dışına ilişkin düzenlemeler özellikle Tanzimat Dönemi'nde kadınların yaşamında önemli değişikliklere neden olmuştur. Bu dönemde 1847 yılında kölelik ve cariyelik kaldırılmış, 1857 yılında da veraset haklarında kız ve erkek çocukları eşit konuma getirilmiştir. Bunların yanı sıra kadının eğitilmesi gerektiği gündeme gelmiş ve bu amaçla da 1842'de ebelik kursları, 1858'de kız rüştiyeleri, 1870'de de kız öğretmen okulları açılmıştır (Tekeli,1985:1190).

Kadınların kırsalda ücret almadan üretime katkıda bulunması dışında çalışma hayatına girmesi, kapitalizmin dünyaya yayılması ile koordineli olarak ilerlemiştir. Tanzimat Dönemi ile başlayan dönemde kadın çalışanlar, toplumsal yaşama direkt olarak katılım göstermişlerdir. Farklı kaynaklarda Osmanlı İmparatorluğu'nda 1908 senesinden sonra 250 bin sanayi çalışanı olduğu ve bu çalışanlardan 75 bininin kadınlardan oluştuğu ifade edilmektedir (Aslan, 2006:121).

Tanzimat Dönemi'nden sonra devletin toplumdaki mevcut cinsiyet düzenine getirdiği yeniliklerden biri, toprak mülkiyeti hakkı konusunda kadın-erkek eşitsizliğini kaldırmak yolunda oldu (Avcı,2007:3).

1913 yılında kurulan “Osmanlı Müdafaa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti” (Osmanlı Kadınının Hakkını Savunma Derneği) “Kadınlar Dünyası” adıyla yayınladığı dergide kadın sorunlarına değinerek Osmanlı kadınının toplumsal hayatta etkin rol oynaması için çaba göstermiştir. Özellikle 1921 yılında kadınların seçme ve seçilme hakkını gündeme aldığını bilinmektedir (Kurnaz,1992:78).

Osmanlı sanayi istatistiklerine göre, Anadolu bölgelerinde 1913-1915 yılları arasında imalat sektöründeki kadınların 1913'te %32, 1915'te ise %29 oranında istihdama katıldığı görülmektedir. İstihdama katılan kadınların çalışma alanı dokuma sanayide pamuk ve ipek dokumalığında %90 oranında olup %50 civarında ise tütün sektörü oluşturmaktadır (İnan,1982:120).

Türkiye’de kadının işgücü piyasasıyla tanışması, emek piyasasında yaşanan gelişmeler ya da ekonomi kaynaklı faktörlerden değil, tam aksine bir zorunluluk sonucu olmuştur. Kadınların işgücüne katılımı 1915 Balkan Savaşı sırasında erkeklerin çoğunun orduya katılması sonucu azalan işgücünü takviye etmek mecburiyetiyle başlamış, I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşları sırasında artmıştır. Bununla birlikte, savaş sonrası erkeklerin terhis olmasıyla birlikte kadınların büyük kısmı yine geleneksel ev işlerine geri dönmüşlerdir (Mardin, 2000:14).

I. Dünya Savaşı yıllarında Osmanlı kadınlarının hayatında önemli değişimler yaşanmıştır. Bu yıllarda kadınların kamusal alana girişi çeşitlenmeye başlamıştır. Kızlar bu yıllarda birçok okulda okudukları gibi Dar’ül Finun’a da girmeye başlamışlardır (Akşin,2007:109).

Yine bu dönemde savaş zamanında kadınlar istihdama katılmıştır. Kadınlar memur, terzilik, kamuda ve ya askeri alanda hizmetli olarak çalışmışlardır. Savaş döneminde kurulan “Kadınları Çalıştırma Cemiyeti” kadınlar ile ordunun gereksinim duyduğu hizmetler arasında bir köprü görevi görmüş ve istihdam sağlayıcı faaliyetlerde bulunmuştur (Çitçi,1982:87).

Osmanlı’nın son dönemlerinde kendi varlığının farkına varmaya başlayan, bunu anlamlandırma sürecine giren ve içinde var olmaya başladıkları devletin yıkılışı ile kurulan yeni devlette söz sahibi olduklarını gerçekleştirdikleri derneklerle ve mi-

tinglerle ortaya koyan “Kadınlık”, toplumun “diğer yarısı” olduğunu etkili ve etkin bir biçimde ortaya koydu (Yılmaz,2010:201).

Savaş dönemindeki gelişmelerden birisi de, Osmanlı Ticaret Nezareti tarafından yürürlüğe konulan kadınlar için zorunlu hizmet yasasıdır. Bunun sonucu olarak, Adana ve Şanlıurfa’da faaliyet gösteren çorap fabrikalarında kadın çalışanların sayısı artmıştır ve sırf Şanlıurfa’da yeni kurulan fabrikada bin kadın işçi çalışmaya başlamıştır. Bu sırada, İzmir, Sivas ve Ankara Bölgeleri’nde 2180 halı tezgâhında 4780 kadın işçi çalışıyordu. Aydın’da 11.000, Kütahya, Eskişehir’de 1550 kadın çalışmaktaydı (Fındıkoğlu, 1976:121).

### **1.1.2 Cumhuriyet Dönemi**

Türkiye Cumhuriyeti’nin ilanını takip eden yıllarda artık kadınların her alanda söz sahibi olmalarının ve bunu gerçekleştirmek için de erkeklerle eşit düzeyde öğrenim görek her meslekte temsil edilmelerinin önemi iyice anlaşılmış ve bu yolda yeni hamleler yapılmaya başlanmıştır. Meslek okullarında ve üniversitelerde kızların öğrenim görmelerine izin verilmiş ve buralardan mezun olan kadınların sosyal yaşamda mesleklerini icra etmeye başlamaları ile birlikte kadının statüsü bir başka boyut kazanmıştır (Bakacak,2009:631).

Kadınların madenlerde çalışması 1923 yılında yapılan Türkiye İktisat Kongresi’nde alınan karar ile yasaklanmıştır. Kongrede aynı zamanda kadınların doğum öncesi ve sonrası için sekiz haftalık ücretli izin ve ayda üç gün izin verilmesi kararlaştırılmıştır. İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu 1945 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanun ile analık durumunda sosyal güvence garanti altına alınmıştır (Süzek,2009:12).

Kadının kamuda çalışması, işgücü potansiyeli olarak yararlanılması Cumhuriyet politikalarının yanı sıra o dönemin demografik yapısının da bir getirisi olarak düşünülmelidir. 1930 yılında yaklaşık 1 milyon kadının dul kaldığı belirtilmektedir. Bu kadın nüfusu, hem kendi geçimini sağlamak hem de kalkınma sürecine giren bir ulusta kalkınmayı hızlandırıcı bir unsur olarak işlev görmesi açısından çalışma yaşamı içerisinde sokulmuştur (Bakacak,2009:631).

Medeni Kanun'dan sonra kadına siyasî haklar verilmiştir. 3 Nisan 1930'da belediye seçimlerinde, 5 Aralık 1934'de milletvekili seçimlerinde, kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanındı. Bu yıllarda Avrupa, Amerika ve Asya'daki birçok ülkede bu hakkın bulunmayışı, konunun önemini daha da artırmaktadır. Türkiye aynı zamanda bu hakları tanıyan ilk İslâm ülkesidir (Kurnaz,1992:126).

Teşvik-i Sanayi Yasası kapsamında 1927–1942 yıllarında çalışan kadın oranlarına göre, 1932–1934 yıllarında kadın çalışan oranı %25 civarındadır. Bu oranda ise 1947 yılına kadar ciddi bir artış olmamıştır (Makal, 2010:21).

Türkiye Cumhuriyeti'nde kadınların çalışma hayatına katılımının artması 1950'li yıllara dayanmaktadır. Kentsel alanlardaki sanayi işçiliği saygınlık gözünden bakıldığında hizmet sektöründen sonra gelmiştir ve kadın çalışanların pek tercih edilmemektedir. Yıllar geçtikçe, kadın çalışanların sanayi alanında çalışma istekleri artsa da sanayi tarafında aynı oranda karşılık bulamamıştır (Ecevit,1995:121).

Eşit işe eşit ücret ilkesi, 1971 yılında yürürlüğe girmiş ve 2003 yılına kadar yürürlükte kalıp 1475 sayılı İş Kanunu ile mevzuata girmiştir. 1963 yılında oluşturulan Kalkınma Dönemi'nde kadın ve erkek eşitliğini hedefleyen düzenlemelere fazla rastlanılmamıştır (DPT, 1994:234).

1988 yılında kadın istihdam oranı % 31,6 olarak gerçekleşirken bunun % 76,8'i tarım sektöründe gerçekleşmiştir ve aynı yıl içerisinde toplam istihdamda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı %70,2'dir (TBMM,2013:4).

1990 ve 1994 yılları arasında yapılan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadın çalışanların sorunları, ilk kez bir sektör olarak yer almıştır. Bu kalkınma planının başlarında cinsiyet eşitliği ve kadın çalışanlarla ilgili yapılan politikalar ayrı bir olarak ele alınmamıştır. Eğitim, istihdam ve sağlık gibi alanlardaki geliştirmelerin, kadınları da etkileyeceği düşünülmüştür. 1990 yılından itibaren yapılan geliştirmeler çocuk-aile ve engelliler gibi özel gruplarla ilgili düzenlemelerden biri olmuştur. Bir başka deyişle kadın – erkek çalışanların eşitliğine yönelik plan ve politikalar sosyal hizmet konusu olarak ele alınmıştır (DPT, 1994:366).

## **1.2. Dünyada Çalışan Kadın**

Batıda kadın hareketinin ortaya ilk çıkışı kadını dışlayan yeni kamusal alana bir tepki şeklinde olmuştur. Çekirdeği on yedinci yüzyılda İngiltere’de atılmış olan kadın hareketinin en temel talebi kadının erkeğe ait olan kamusal yaşam alanında yer almaktır (Kadın ve Demokrasi Derneği, <http://kadem.org.tr/turkiyede-kadin-hareketinin-tarihi-degisen-bir-sey-varmi/>,(ET: 02.03.2017 )).

### **1.2.1. Sanayi Devrimi ve Sonrası**

On sekizinci yüzyılda meydana gelen, başta Avrupa olmak üzere tüm dünyayı etkileyen Sanayi Devrimi ve Fransız İhtilali, beraberinde getirdikleri kapitalizm ve makineleşme ile toplumlararası ayrışım, iş gücü ve eşitsizliklere yol açmıştır. Sanayi devrimi ve sonrası meydana gelen ekonomik, teknolojik ve toplumsal değişiklikler kadınlara ev içindeki annelik ve ev kadınlığı rollerinin dışında ekonomik faaliyetlere ücret karşılığı daha fazla katılma olanağı yaratmış ve “ücretli kadın işgücü” kavramının doğmasına yol açmıştır (Parlaktuna, 2010: 1217).

18.yüzyılda Avrupa’da gerçekleşen Sanayi Devrimi, kadınların daha çok sayıda üretime katılmalarına neden olmuş, gerek aydın gerekse halktan olan kadın için yeni boyutlar getirmiştir. 18. Yüzyılda ticaretin gelişmesi, sürekli yeni pazarların açılması ve toplumdaki ihtiyaçların da gelişmesine neden olmuştur (Demiray,2009:31).

Sanayi devrimi, 1763 yılında bulunan buhar makinasının etkisi ile hızlıca ilerleyerek işçi sınıfı olgusunu değiştirmiştir. İşçi sınıfının yaşadığı sorunlar için, işçi hakları ve sendikalaşmayı gündeme getirmiştir. Endüstrileşme ile köyden kentte göç başlamıştır. 1970’lerde yeni liberalizm fikrinin uygulanması için uyum politikaları geliştirilmiştir. Yapılan bu politikalar, krizden çıkmak isteyen ülkelerce uygulanmıştır ve sonuçlarını 1980’li yıllarda ortaya çıkmıştır (Ecevit 1998: 31).

## 2. KADIN ÇALIŞAN VERİLERİ

### 2.1. Türkiye İstatistik Kurumu Araştırmaları

TÜİK tarafından üretilen toplumsal cinsiyet göstergeleri, istatistikleri; sosyal, ekonomik ve kültürel konularda cinsiyetler arası farklılığı vurgulayacak analiz çalışmalarını ve toplumsal cinsiyet göstergelerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalarını kapsamaktadır. Toplumsal cinsiyet göstergesi oluşturulurken Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu (UNECE) veri tabanından yararlanılmıştır (TÜİK, Resmi İstatistik Portalı, <http://www.resmiistatistik.gov.tr/?q=tr/content/28-toplumsal-yap%C4%B1-ve-cinsiyet-istatistikleri>, (ET: 02.03.2017)).

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı ve istihdam oranları TÜİK verilerine göre aşağıda listelenmiştir.

Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde işgücüne katılma oranı 2014 yılında %50,5 olup, bu oran kadınlarda %30,3 erkeklerde ise %71,3’tür. Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı incelendiğinde, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görüldü. Lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %31,9, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %39,8 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71,3’tür.

2014 Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması sonuçlarına göre, yükseköğretim mezunu düzeyinde bir kadın çalışanın ortalama yıllık ortalama esas iş geliri, aynı eğitim düzeyinde bir erkek çalışanın yıllık ortalama esas iş gelirinden %1,3 oranında düşük gerçekleşirken, bu farkın en fazla olduğu eğitim düzeyi %1,8 ile lise altı olmuştur (TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=21519>,(ET: 20.02.2017)).

2015 yılı Türkiye İstatistik Kurumunun araştırmaları sonuçlarına göre; 15 ve üzeri yaştaki nüfusun istihdama katılım oranı %46 olarak belirtilmiştir. Kadınlarda bu oran %27,5, erkeklerde ise %65’tir. Eğitim duruma göre işgücüne katılım oranı lise mezunu kadınlarda %32,7 olup, yükseköğretim mezunu kadınlarda ise %71,6 oranındadır (TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=24643>, (ET: 03.03.2017)).

**Tablo 1: 2014-2015 Kadın-Erkek İstihdam Oranı**

Yaş Aralığı ve Cinsiyet	Sene	Yüzde
1. (15-24) ve Erkek (Yüksek Öğretim)	2015	62,8
	2014	59,1
1. (15-24) ve Kadın (Yüksek Öğretim)	2014	46,3
	2015	45,9
2. (15-64) ve Erkek (Yüksek Öğretim)	2014	81,5
	2015	82,6
2. (15-64) ve Kadın (Yüksek Öğretim)	2014	61,4
	2015	61

**Kaynak:** (TÜİK ,<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (ET: 02.03.2017))

Aile yapısı araştırması, 2016 sonuçlarına göre; kadınların çalışmasını uygun bulanların oranı toplamda %84,9 olup kadınlarda bu oran %91,5, erkeklerde %78,1'dir. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) 1. düzeye göre kadınların çalışmasını uygun bulanların oranları incelendiğinde, en yüksek oran %90,6 ile Ege Bölgesi'nde (İzmir, Aydın, Manisa, Denizli, Muğla, Afyonkarahisar, Uşak, Kütahya,) en düşük oran ise %71,5 ile TRC Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde (Gaziantep, Adıyaman, Şanlıurfa, Kilis, Diyarbakır, Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bulunmaktadır (TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24643,2017>, (ET: 02.03.2016)).

2015'te toplam istihdam oranı %53,9'a çıkarken, kadın istihdam oranı (%32,5) ile erkek istihdam oranı (%75,3) arasındaki fark yüksek kalmaya devam etmiştir. 2015'te üst düzey yönetici pozisyonlarındaki kadın oranı %9,7 iken Temmuz 2016'da bu oran sadece %10,4 olmuştur (T.C. AB Bakanlığı, [http://www.ab.gov.tr/files/pub/2016\\_ilerleme\\_raporu\\_tr.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/pub/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf), (ET: 02.03.2016)).

## 2.2. OECD Verileri

OECD ülkeleri incelendiğinde 2014 yılında OECD ortalaması %57,90 olarak hesaplanmıştır. Ülkelerin genel durumuna göre İzlanda birinciliği korurken, Türkiye %29.50'lik oranla sonuncu sırada kalmıştır.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) verilerine göre, 2015 yılında OECD üyesi 35 ülke toplamında kadın istihdam oranı %58,5'tir. Kadın istihdam oranının en fazla olduğu ülkeler sırasıyla, İzlanda (%82,3), İsviçre (%76) ve

İsveç (%74)'tir. Kadın istihdam oranının en düşük olduğu Türkiye'yi (%30,5), Yunanistan (%42,5), Meksika (%44,7) ve İtalya (%47,2) izlemektedir.

Türkiye, Dünya Ekonomi Forumun her sene yayınladığı Küresel Cinsiyet Eşitliği Endeksinde 2016 yılında 144 ülke içinde 130'uncu sırada yer alıyor. Türkiye aynı zamanda OECD ülkeleri arasında kadının iş gücüne katılım oranı en düşük olan ülke olurken, rapora göre bu oranının artırılması, Türkiye'nin Gayri Safi Yurt İçi Hasılasının (GSYİH) büyümesi için en etkili araçlardan biri olarak görülüyor.

Avrupa Birliği Ülkelerinin ve Türkiye'nin bulunduğu son üç yıla ait OECD verilerine göre Türkiye ortalamasının altına kalmıştır (OECD, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (ET: 02.03.2017)).

**Tablo 2: OECD Verileri**

Ülke	2014	2015	2016
Avusturya	66.92	67.10	67.65
Belçika	57.95	58.02	58.10
Estonya	66.33	68.47	68.60
Finlandiya	67.95	67.72	67.63
Fransa	60.40	60.65	60.92
Almanya	69.47	69.92	70.83
Yunanistan	41.10	42.48	43.33
İrlanda	56.67	57.92	59.50
İtalya	46.83	47.17	48.08
Lüksemburg	60.52	60.77	60.42
Hollanda	68.08	69.17	70.05
<b>OECD Ortalaması</b>	<b>57.90</b>	<b>58.52</b>	<b>59.29</b>
Portekiz	59.65	61.13	62.45
Slovakya	54.27	55.92	58.33
Slovenya	60.00	61.02	62.63
İspanya	51.23	52.67	54.30
<b>Türkiye</b>	<b>29.50</b>	<b>30.45</b>	<b>31.15</b>

**Kaynak:** (OECD , <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (ET: 02.03.2017))



### 2.3. Diğer Kaynaklardan Alınan Veriler

Women Matter Türkiye 2016 raporu, liderlik seviyesinde çeşitliliğin ve kadın çalışan oranının artmasının kurumsal performansı artırdığına işaret etmektedir. Araştırmalar üst düzey kadın çalışan oranı ile kurumsal performans arasındaki güçlü ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır. Raporda aynı zamanda, Türkiye genelindeki düşük kadın işgücü katılımına rağmen Türkiye'deki lider şirketlerde kadın temsil oranı, uluslararası oranların biraz aşağısında yer almaktadır.

Araştırmaya göre, Türkiye'nin lider şirketlerinde kadınlar toplam çalışanların %41'ini oluşturur. Bu oranın göreceli yüksek olmasında finans sektörünün etkisinin büyük olduğu dile getirilmektedir. Türkiye'deki banka ve sigorta şirketleri kadın işgücü havuzuna katkıda bulunan başlıca şirketlerden olurken, tüm çalışanlar arasında %56 gibi güçlü bir kadın temsil oranına sahiptir. Ancak, finans sektörü dışında tutulduğunda, lider şirketlerde bile genel kadın temsili %30'a düşmektedir. Rapora göre çalışan kadın oranı üst düzey yönetime çıktıkça azalmaktadır. Kadınların genel temsil oranı %41 iken, üst düzey yöneticilerde bu oran %25'e, genel müdür düzeyinde ise %15'e düşmektedir.

Üst düzey yönetimdeki kadın oranına bakıldığında, Türkiye, diğer ülkelere oranla daha yüksek kadın temsiline sahip. Bu oran Asya'da %8, Latin Amerika'da %8, ABD'de %17, Avrupa'da ise %20. Üst düzey yönetimdeki kadın liderlerin %60'ı insan kaynakları, kurumsal iletişim, hukuk gibi destek fonksiyonlarının başında bulunmaktadır. Üst düzey yönetimdeki kadın temsil oranı şirketler arasında büyük farklılık göstermektedir. Üst düzey yönetimdeki kadın temsili oranı sıralamasında başta yer alan ilk 25 şirket için bu oran ortalama %45 iken, son 20 şirkette üst düzey yönetimde hiç kadın bulunmamaktadır.

Şirketlerde kadın temsil oranının artması ve kadınların lider pozisyonlara yükselmesi şirket performans ve kültürünü geliştirmektedir (McKinsey, <http://www.mckinsey.com.tr/arastirma-ve-yayinlarimiz/McKinseyWomenMatterTurkiye2016TanitimMetni.pdf>, (ET:06.03.201)).

Fortune 500 kapsamındaki şirketlerde yönetim kurulu üyelerinin sadece %11'i kadındır. Avrupa ve Asya'da da cam tavan etkisi daha somut hissedilmektedir. İngiltere'de en büyük 200 şirkette yönetim kurulu üyelerinin sadece %5'i kadındır. Asya ve Doğu Avrupa ülkelerinde bu oran daha düşüktür. Ayrıca ABD'de tüm yönetim pozisyonlarının %40'ı kadınların elinde iken, Avrupa'da yönetim pozisyonlarının yalnızca %20-30'u kadınların elindedir. Asya ülkelerinden Çin'de yirmi yıldır cinsiyet eşitliğine ilişkin kanunlar çıkarılmış olmasına rağmen kadın iş liderleri yok denecek kadar azdır. Japonya'da ise katı şirket kültürü kadınları yönetim ekibinin dışında tutmaktadır (Özgener, 2014:277).



## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ YAŞAMINDA EŞİTLİK VE AYRIMCILIK

#### 1. İŞ DÜNYASINDA EŞİTLİK

Hukuki alanda kadınlara sağlanan eşit haklar ve fırsat eşitliğinin amacına ulaşmamasının temelinde kadınların statü bakımından ve refah paylaşımında erkeklerle eşit konumda olmamaları gerçeği vardır. Siyasal ve sosyal alanın belirleyici aktörlerinin erkekler olması, kadınların yarışa geriden başlamalarına neden olmaktadır (Sitembölükbaşı, 2007: 14).

İş yaşamında eşitlik incelendiğinde, günümüzde kadın ve erkek eşitliğinin önemli olduğu ülkelerde, kadınların işgücü piyasasına açısından ve işgücü piyasasında ücret, çalışma şartları, terfi olanakları gibi karşılaştıkları koşullar bakımından fırsat eşitliği sağlanmaya çalışılırken öte yandan da kadının sorumluluklarının bir miktar azaltılması ve iş hayatıyla uyumlu hale getirildiği görülmüştür (Koray, 2000: 219).

##### 1.1. Eşitlik İlkesi

Eşitlik, işe girişte ve yükselmelerde dil, din, soy, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç gibi ayrılıkların dikkate alınmaması ve kimseye ayrıcalık tanınmaması anlamına gelen ilkedir (Ergun,2015: 243).

##### 1.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Kadın ve erkek yasalar bazında eşit olmakla birlikte, gerçek hayatta eşit değildir. Bu yüzden kadınların, insan sermayesinin temelini oluşturan eğitim seviyesindeki eksiklikler, iş hayatına katılmalarını veya yükselmelerini olumsuz etkilemektedir. İyi bir iş bulmanın temel sermayesi olan insan sermayesinin arttırılması ise, ancak eğitim fırsat eşitliğinin önündeki sosyo-kültürel engellerin ortadan kaldırılması ile mümkün olacaktır (Uzunçarşılı ve Soydaş, 2007:62).

Yönetici kademesinde kadın oranının az olmasının başında genel olarak cinsiyete dayalı ayrımcılığına bakış açısı yatmaktadır. Kadınların eğitime erkeklere oran-

da daha az katılımı ile eğitimde fırsat eşitliği oluşup, sonucunda ise bilgi ve yetenek olarak kadınlar kendilerini yetiştiremeyip iş yaşamında da yetkiye sahip kademelere yükselmeleri zorlaşmaktadır (Altan ve Ersöz, 1994: 27).

Eğitim, birçok kadın çalışanların kariyerlerinde ilerlemesi açısından bir başlangıç noktasıdır ve kadın çalışanın toplumdaki konumu ve çalışma olanaklarında etkili olan çok önemli bir unsurdur. Fakat yapılan araştırmalar neticesinde, kadın çalışanların eğitilmiş olmalarının, sosyo-kültürel yapı ile mücadele etmede yetersiz kaldığını, toplum üzerinde geleneksel bir kadın imajının ve sosyal çevrede bir baskının olduğunu göstermektedir (Özgen ve Ufuk, 2001:118).

Teknolojik olarak gelişmelerin ve değişmelerin yaşandığı Türkiye’de değişen ve gelişen toplumsal yapıda, kadının layık olduğu seviyeye ulaşabilmesi için gereken bilgi, beceri ve tecrübeler tüm kadın çalışanlar aynı derecede ulaşamamışlardır. Kentlerde yaşayan kadın çalışanlar, eğitim olanaklarından faydalanabilirken, kırsal kesimlerde yaşayan kadınlar ise yaygın olarak kurslar aracılığı ile okuma ve yazma öğrenmişlerdir (Çoban, 2000: 31).

Türkiye’de çalışan kadınlar ile ilgili yapılan araştırmalarda, çalışan eğitimli kadınların ev dışında yaşadıkları sosyal ilişkilerde kendilerini geliştirip, güven kazanmalarına ve çocuklarını daha iyi yetiştirdiklerini açıklamaktadır (Kazgan, 1978: 45).

### **1.3. İş Bulma Ve Yükseltimede Eşitliklilik**

Kariyer, kişinin çalıştığı kurum içindeki yerini belirten ve bireyin meslek veya kurum içindeki gelişmesini, yükselen başarısını anlatan bir kavram olarak ifade edilmektedir. 1970’li yıllarda işletmelerin, personellerinin yönetim kademelerindeki kariyerlerinde daha etkili olacak faktörlere yönelmeleri önem kazanmıştır. Kadın çalışanların da eğitim seviyeleri hızlı bir şekilde artmış, bunun sonucunda da saygın meslek gruplarına eğilim göstererek kariyerlerinde ilerleme isteği ve üst yönetim kademelerine talip olmaya başlamışlardır (Aytaç,2000: 10).

Kadınlar işte yükseltim (kariyer) sürecinde birçok sorunla karşılaşmakta ve tepe noktalara gelmeleri engellenmektedir. Evlilik ve çocuklar işverenler tarafından

bir kadının kariyerinin önündeki engeller gibi görülmektedir (Palmer ve Hyman, 1993: 8).

Kocacık ve Gökkaya'ya göre, kadınların yönetici kadrolarında az olmalarının nedenlerinde ev yaşamındaki sorumluluklardan kaynaklandığı öne sürülmektedir. Aynı zamanda kadınların yedek işgücü olarak görülmesini sonucunda da yönetici kadrolarındaki sayıların az olduğunu saptanmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:207).

İşverenlere göre, kadınların çalıştıkları kurumlarda geçici olarak buldukları, erkeklere göre kendilerini daha az işe verdikleri, ev işleri ve hamilelik dolayısı ile terfi ettirilmemeleri ve üst yönetim kademelerine getirilmemeleri görüşü vardır. Kadın çalışanlardan öncelikli olarak anne ve eş olmaları beklenmektedir. Mesleki başarı ve kariyer, ikinci plandadır (Aytaç, 2001: 906).

Araştırmalara göre kadın çalışanların yönetim kademelerinde yer almalarına engel olan sebepler aşağıdaki gibidir:

1. Kadın çalışanların çocuklarını büyütme için çalıştıkları kurumlarda kariyer hedeflerini ve süreçlerini isteyerek yavaşlatmaları ya da durdurmaları, yönetim kademelerine ulaşmak için büyük bir engeldir.

2. Kadın çalışanlar, mühendislik, işletme, liderlik gibi üst düzey konularda mesleki açıdan yetersiz oldukları gerekçesiyle yönetim kademelerinde bulunmaya hazır değildirler.

3. Kadın çalışanlar, genel olarak aile ve iş hayatlarındaki rollerini sabitlemek ve dengelemekle mücadele etmektedirler. Evlenme ve çocuk sahibi olma istekleri, yönetim kadrolarında çalışmalarına engel olmaktadır.

4. Kadınlar, geleneksel olarak insan kaynakları alanlarındaki kariyer kadrolarını kendileri seçmektedirler.

5. Kadınlarda, tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otorite azdır.

6. Kadınlar, duygusal olmaları nedeniyle yönetme becerisinden yoksundurlar (Griffin, 1993:579).

Türkiye'nin milli gelirini artırmasının, yüksek teknolojili ve katma değerli üretim yapmasının en önemli unsurlarından birisi, kadınları güçlendirmekten ve iş hayatına katılmalarını sağlamaktan geçiyor. Kadınların iş gücüne katılımı, hem yeni nesillerin yetişmesine hem de ekonomik büyüklüğe katkı açısından aslında geleceğe yatırım anlamına gelir. Kapsayıcı, adil, şeffaf ve sürdürülebilir bir büyüme, kadınların eğitimi, iş hayatına, hayatın her alanına etkili katılmaları ile mümkün olacaktır (Ergu, 2017:1).

#### **1.4. Sosyal Haklardan Yararlanma Eşitsizliği**

Cinsiyet ayrımından dolayı eşit haklardan yararlanamayan çalışan kadınlar, artan eğitim seviyesi ve istihdam oranına rağmen sosyal haklardan erkeklere oranla daha az yararlanmaktadırlar.

Çalışma koşullarının yasalara göre düzenlendiği işyerlerinde daha çok genç ve eğitim düzeyi görece olarak yüksek olan kadınlar iş bulabilmekte ve buralarda çalışanlar kendilerini şanslı olarak görmekte; bunların dışındakiler ise, yasal düzenlemelerin uzağında uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve sosyal güvencesizlik riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar (Toksöz, 2009: 222).

Bu nedenle kadınlar genellikle, verimlilik ve ücret düzeyi düşük fazla beceri gerektirmeyen işlerde atipik iş sözleşmeleriyle güvencesiz çalışmaktadır (Erdut, 2005: 34).

#### **1.5. İş'te Eşitlik**

Türkiye'de ekonomik alandaki cinsiyet eşitliği uçurumunu en aza indirmek üzere Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı himayesinde 2012'de İstanbul'da düzenlenen "Orta Doğu, Kuzey Afrika ve Avrasya konulu Dünya Ekonomik Forumu" kapsamında "Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü" kurulmuştur. Görev Gücü, çalışan kadının durumunu tespit etmek ve şirketlerin iş yaşamında cinsiyet eşitliği alanında farkındalıklarının artırılması amacıyla 2013 tarihinde İş'te Eşitlik Platformu'na dönüştürülmüştür. İş'te Eşitlik Platformu, Türkiye'de kadınların ekonomiye katılımı sürecinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması bağlamında başlatılan bir girişimdir. Söz

konusu platform; kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve Dünya Ekonomik Forumu işbirliğini kapsayan çok paydaşlı bir yapıya sahiptir.

İş hayatında cinsiyete dayalı eşitlik, çalışma yaşamında bulunan kadın ve erkeklerin cinsiyetleri sebebiyle herhangi bir şekilde ayrımcılığa maruz kalmamalarıdır. İşe alınma süreçlerinde, çalışan adaylarına ulaşan ilanlarda, yapılan mülakatlarda kadın ve erkek adaylara sorulan sorularda, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde, terfii ve eğitim fırsatlarının verilmesinde cinsiyete dayalı ayrımcılıkların yapılmamasıdır. Bu konularda şirketlerin tüm işe alım süreçlerinde, işe alma, eğitim ve kariyer planlamaları, emzirme odaları, eşit yapılan işe eşit ücret ödenmesi ve esnek çalışma saati uygulamalarını içeren iş ve aile hayatını dengelemeye yönelik düzenlemeler gibi birçok alanda cinsiyet eşitliğini sağlayacak uygulamaların ve politikaların gerçekleştirilmesi gerekmektedir. (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, İş'te Eşitlik Platformu, <https://goo.gl/ynzuw8>, (EF: 09.03.2017)).

#### **1.6. Dünyada Kadın Çalışanlara Verilen Haklar**

1957 Roma Antlaşması ile kadın ve erkeklere eşit ücret gündeme gelmiştir (Roma Antlaşması, 25.07.1957, Mad. 119).

Paris Zirvesi'nden sonra 1974 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Eylem Planı, genel olarak tüm çalışanların haklarını korurken aynı zamanda kadın ve erkeklere iş yaşamlarında eşit fırsatlar verilmesi hususunda çeşitli politikalar içermektedir (Çelik, 2013: 92).

1992 Maastricht Antlaşması ile kadın istihdamı desteklenmiş, iş ve yaşam koşulları geliştirilmiş, yönetim ve işgücü arasındaki diyalog güçlendirilmiş ve çeşitli alanlarda yapılan ayrımcılıklar ile mücadele ilkeleri getirilmiştir (Maastricht Antlaşması, 07.02.1992, Mad. 2/1).

1997 Amsterdam Antlaşması ile cinsiyete dayalı ayrımcılığın kaldırılması için etkin kararlar alınmıştır. Ayrımcılıkla mücadele alanındaki yetkiler genişletilmiştir (Amsterdam Antlaşması, 02.10.1997, Mad. 2).

2007 Lizbon Antlaşmasında; temel haklar şartında, meslek seçme ve istenilen işte çalışma özgürlüğü getirilmiş, adil olmayan işten çıkarılma durumunda çalışanın korunması sağlanmış ve sosyal dışlanma ile ayrımcılıkla mücadele edilmiştir (Lizbon Antlaşması, 18-19.10.2007, Mad. 1a).

8 Mart 2005 tarihinde Avrupa Birliği Komisyonu'nun belirlediği altı alanda kadın ve erkek eşitsizliğini kaldırılmasına ilişkin "Kadın ve Erkekler Arasında Eşitlik İçin Yol Haritası" kabul edilmiştir. Yol haritasında ise kadın ve erkek çalışanlar için eşit olarak ekonomik özgürlüğün sağlanması, çalışanların iş-aile hayatında uyumluluklarının sağlanması, karar alma-verme sistemlerinde kadın ve erkek eşitliği, cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesi gibi alanlar hedeflenmiştir (Moroğlu, 2006:210).

## 2. İŞ DÜNYASINDA AYRIMCILIK

Ayrımcılık, yaşamın her alanında karşımıza çıkmaktadır. Araştırma konusu içinde incelenen ayrımcılık kavramları arasında, engelli, etnik köken, cinsiyet ve din ayrımcılıkları incelenecektir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma yaşamında ayrımcılığı, 1958 tarihli ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'ne göre, 111 Sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi Madde 1'de

*"İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı veya üstün tutma, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma"* olarak açıklamaktadır.

İşverenlerin çalışan tercihlerinde ayrımcılık yapmasına dünyanın her yerinde ve neredeyse her işkolunda rastlanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre ayrımcılık; politik, ulusal, sosyal orjinli olarak ırk, renk, cinsiyet ve din temelinde dayalı olarak işgücünün meslek edinmesi veya istihdamında eşitliği bozacak şe-



kilde yapılan tercih sonucunda, meslek veya istihdamda davranış ve fırsat eşitliğini bozmak anlamına gelmektedir (Koyuncu ve Bakırtaş, 2006:255).

## **2.1. Ayrımcılık Kavramları**

Dünya nüfusunun ortalama yarısını oluşturan kadınlar; dünyanın farklı coğrafyalarında, içinde yaşadıkları toplumların önemli bölümünü oluşturan, çoğunluktan farklı etnik kökene, dini inanca, mezhebe mensup olan insanlar; farklı ten renklerine, heteroseksüellikten farklı cinsel yönelimlere sahip kimseler; yüzyılın, hatta giderek on yılların belirlediği makbul fiziksel özelliklere sahip olmayan insanlar; fiziksel özellikleri nedeniyle engellenenler, muhalifler ayrımcılığa uğramaktadır. Ayrımcılık, çoğunlukla, bu grupları oluşturan insanların, temel insan haklarının ihlal edildiğini fark edemeyecekleri kadar normalleşmiş durumdadır; hatta bazen bir kader gibi algılanabilmektedir (Beyazova,2012:20).

Ayrımcılığın özellikle iş ortamında ücret, iş alma, eğitim ve terfi konularında yoğunlaştığı görülmektedir. Literatür ve çeşitli kurumların istatistiksel bulguları incelendiğinde; Türkiye’de en fazla cinsiyet ve etnik kökene dayalı ayrımcılığın vuku bulunduğu tespiti yapılabilir (Kutunis ve Ulu, 2016: 359).

### **2.1.1. Dolaylı Ayrımcılık**

Dolaylı ayrımcılığa maruz kalan kişiler, genel olarak engelli, farklı etnik kökene sahip olan ve erkeklere kıyasla kadın çalışanlardır. İşverenlerde kadın çalışanların, biyolojik yapısından dolayı, hamilelik ve çocuk bakımı döneminde verimli olmayacağı düşüncesi hâkimdir.

Çalışma yaşamında dolaylı ayrımcılık; işverenin görünürde adaylara ya da çalışanlara aynı şekilde davranması, fakat çalışanlar ya da adaylar arasında cinsiyet, ırk gibi özelliklerinden dolayı diğerlerinden daha olumsuz davranışlara maruz bırakma eylemlerinde ortaya çıkmaktadır. Bu davranışlar, görünürde tarafsız olmasına rağmen, uygulamada cinsiyet, etniklik, ırk, yaş gibi özellikleriyle bir grup oluşturmuş üyelere yöneliktir (Stredwick, 2000: 66).

Nihal Coşkun, kurumlarda dolaylı yapılan cinsiyet ayrımını; açık bir şekilde cinsiyet ayrımıyla ilgili olmayan fakat cinsiyet ayrımları üzerine yapılan ayrımlarla aynı sonuca ulaşan bir ayırım olarak tanımlamıştır. Birleşik ülkelerin birçoğunda gizli yapılan cinsiyet ayrımı detaylı ve açık şekilde tanımlanmışken, bazılarında ise tanımlanmasa bile gizli olarak cinsiyete dayalı ayrımcılığa sebep olan uygulamalar yasaklanmıştır (Coşkun,2007: 65).

### **2.1.2. Doğrudan Ayrımcılık**

Gerçek veya tüzel bir kişi ya da topluluğun, hak ve özgürlüklerden aynı veya benzer konumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele ile doğrudan ayrımcılık ortaya çıkmaktadır (Engelli Kadın, <http://www.engellikadin.com/wp-content/uploads/AYRIMCILIK-VE-ENGELLI-HAKLARI.pdf>, (ET: 10.03.2017)).

Kutanis ve Ulu'ya göre Açık Ayrımcılık, “Çalışma yaşamında kadın ya da erkek çalışanların benzer özelliklere sahip olmasına rağmen, iki taraftan birine ayrıcalıklı davranılmasıdır. Örneğin; işgücü gereksinimi olduğunda iş başvuru ilanlarında yalnızca erkek adayların başvurmasının istenmesi, ücretlerde erkekler lehine bir fark olması, kadınların hamileliklerinin gerekçe gösterilerek işten çıkarılması, kadınların çocuk izni istemeleri nedeniyle işten çıkarılması”dır (Kutanis ve Ulu, 2016: 362).

Doğrudan ayrımcılık kavramı çalışma hayatında; kişilerin işe kabul, terfi, performans değerlendirme aşamalarında cinsiyet, ırk, etnik özelliklerine bağlı olarak ayrımcı uygulamalara maruz kalmalarıdır. Örneğin; işverenlerin ırk ayrımcılığından ötürü özel istihdam bürolarından siyahi işçi istemedikleri, sağır ya da kısmen görme engelli işçileri de bu engellerinden ötürü geri çevirdikleri görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında doğrudan ayrımcılık, kişiye ya da gruba cinsiyet, ırk ve özürlü olmasına bağlı olarak diğerlerine davranıldığından farklı davranılmasını ifade etmektedir (Stredwick, 2000: 66).

### **2.1.3. Cinsel Taciz**

Cinsel tacizin belirgin örneklerine, cinsellik içeren ifadeler, istenmeyen fiziksel dokunuşlar, çoğunlukla kadınların istememesine rağmen flört teklifleri, fiziksel baskı, zorlama, pornografik içerikli resim içeren elektronik postalar verilebilir (Barling, Rogers ve Kelloway, 2001; Gerrity, 2000).

İş yerinde cinsel tacize maruz kalan çalışanların %40 ile %70 arasında kadın çalışanlar, % 10 ile % 50 arasında ise erkek çalışanlardır (Barling, Rogers ve Kelloway, 2001).

Türkiye’de kadınların cinsel tacize maruz kalma olasılığı erkeklere göre daha fazladır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda işyerinde yaşanan cinsel taciz ile ilgili özel bir madde yer almamaktadır. Cinsel tacizin ayrımcılık oluşturulduğuna da değinilmemiştir. Ayrıca taciz biçimi olan cinsel rüşvet ve gözdağı tacizinin de tanımı yapılmamıştır. Cinsel taciz durumunda, işveren ve işçinin haklı nedenlerden dolayı iş sözleşmesini feshetme hakkı tanınmıştır (Bilgin, 2012: 313).

## **2.2. Ayrımcılık Çeşitleri**

### **2.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı**

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının kuramsal altyapısında, “cinsiyet” ile “toplumsal cinsiyet” arasındaki ayrım kullanılmaktadır. “cinsiyet” kavramı, kadınlar ve erkekler arasındaki biyolojik farklılıklara atıfta bulunurken “toplumsal cinsiyet” kavramı, kadınlarla erkekler arasındaki toplumsal ilişkileri belirli bir bağlama göre tanımlamakta, erkeklerle kadınlar ve erkek çocuklarıyla kız çocukları arasındaki ilişkiye ve bu ilişkinin sosyal olarak nasıl kurulduğuna değinmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyetin getirdiği roller dinamiktir ve içeriği zamana ve yere göre değişmektedir (TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2013).

Cinsiyet ayrımcılığı yaklaşımını ilk olarak aile içinde oluşmaktadır. Kız çocuklarına aile içinde yüklenen iş bölümü ve sorumluluklar, erkek çocuklarına göre daha fazla olmaktadır. Ailede adaletli olmayan iş bölümü iş yaşamında da karşımıza çıkmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ilişkileri, hayatın birçok alanında erkeklerin daha baskın olduğu, kadınların genellikle ikinci plana itildiği eşit olmayan güç ilişkisi içermektedir. Erkekler ve erkeklere atfedilen işlevlere ve görevlere verilen değer, birçok açıdan kadınlara ve kadınlara atfedilen işlevlere ve görevlere verilen değerden daha büyüktür (TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2013).

Eşit şartlardaki iki bireye cinsiyetlerine bağlı olarak farklı muamele yapılmasının bir sonucu olan cinsiyet esaslı ayrımcılık, sosyal ve ekonomik açıdan olumsuzluk oluşturmasının yanı sıra, hakkaniyet ölçülerine ters düşen bir uygulama şeklidir. Cinsiyet esaslı ayrımcılık; cinsiyetler arasında eşitsizlik oluşturarak, toplumun sınıflara ayrılması olgusuyla cinsiyet ayrımının çeşitli belirtilerinden birisidir (Reed, 1994: 172).

Cinsiyet ayrımı, işe almada, iş ortamında ve iş görenin çalışma koşullarında kadın veya erkeğe farklı davranılmasıdır (Türker, 1997: 75).

Kadınlara karşı yapılan ayrımcılık cinsiyet ayrımcılığına dâhil edileceği gibi cinsiyet ayrımcılığı ifadesi de önce kadını çağrıştırmaktadır. Eğitim-öğretim, mesleki eğitim, iş hayatı gibi pek çok alandaki imkânlardan en az yararlanan, erkeklere nazaran daha az nitelikli, düşük ücretli işlerde istihdam edilen grup kadınlardır (Turpçu, 2004: 4).

Kadınların kariyer yaşamlarını etkileyen en önemli unsurlardan birisi de erkeklerden farklı olarak toplum içerisinde benimsedikleri cinsiyet rolüdür. Cinsiyet rolü, hangi meslek ya da pozisyonun kadın işi, hangilerinin erkek işi olduğunun belirlenmesini sağlamakta hatta çalışma hayatına başlayabilmenin temel koşulu olan eğitim ortamlarında da bunların yansımaları olabilmektedir (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 120).

Eğitim hayatı ile birlikte devam eden aile hayatında, genç kızların ebeveynleri, çocuklarını cinsiyetlerine göre uygun mesleklere yönlendirmektedir. Hemşirelik, sekreterlik gibi alanlarda sadece kadınların çalışabileceği algısı; mühendislik, mimarlık gibi alanlarda da sadece erkeklerin çalışacağı algısı sebebiyle kız çocuklarında kırılması güç bir önyargı oluşmaktadır.

Kendisi de bu önyargıların var olduğu bir ortamda büyüyen kadınlar; örnek alabileceği rol modellerinin olmayışı, ileri bir kariyerin aile yaşamı üzerindeki olası olumsuz etkilerini düşünmesi, toplumsallaşma sürecinde öğrendiği roller ile iş hayatının beklentileri arasında yaşadığı rol çatışmaları (anne-eş rolü ile işkadını rolü arasındaki ikilem) ile iş yaşamına ilişkin isteklerini şekillendirmektedir. Nitekim toplumsallaşma süreci kadınları, yönetmeye yönelik işlerden (yöneticilik, başkanlık, idarecilik, müdürlük v.b) ziyade uzmanlık gerektiren işlere yönlendirmektedir (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 120). Bunun sonucunda rol model eksikliğinden kaynaklı olarak yönetici kademelerine gelme oranları erkeklere oranda daha düşüktür.

### 2.2.2. Pozitif Ayrımcılık

Pozitif ayrımcılık, toplumda diğerlerine nazaran dezavantajlı konumda bulunanlara fazladan bir takım hakların verilmesi ve bu hakların hukuki güvencelerle donatılması ile bu dezavantajlı konumdan kurtulmalarını ve gerçek manada eşitliğe ulaşabilmelerini sağlayan uygulama olarak tarif edilebilir (Tunç, Bilir ve Yavuz, 2015: 82).

Olumlu ayrımcılık, tarihsel açıdan dışlanan grupların; eğitim, siyaset ve istihdam gibi alanlara katılmalarını sağlayarak, bu dışlanan gruplara temsil olanağı sunan bir takım politika ve uygulamayı ifade eder. Toplumsal olarak ele alınan cinsiyet eşitliği olgusuyla, olumlu ayrımcılık politikalar, kadın ve erkekler arasında bulunan farklardan hareketle yola çıkar. Bu farklar ise, kadınların toplumsal yaşamdan tamamen dışlanmalarına sebep olan farklılıklardır (Öztaş,2004:204).

Gerçek eşitlikten bahsedilmesi ancak kadın çalışanlara yönelik ‘pozitif ayrımcılık’ olarak adlandırılan ve dengenin sağlanması açısından büyük önemi olan, kadına yönelik uygulamaların gerçekleşmesi ile mümkün olacağı görüşü, her geçen gün daha fazla destek bulmaktadır (Uzunçarşılı ve Soydaş,2007:71).

Ulucan’a göre “Avrupa Birliğinde de son yıllarda pozitif ayrımcılık ve kadın çalışanlara kota uygulanması ile ilgili bazı gelişmeler gözlenmektedir. Büyük şirketlerin yönetici kademelerindeki kadınların oranının 2020 yılına kadar %40 olmasını öngören AB tasarısını savunan komisyon sözcüsü özellikle pozitif ayrımcılıktan ka-

çındıklarını ileri sürerken “ kadın aday, cinsiyeti yönünden değil, erkek adayla aynı nitelikler sahip olduğu için seçilecektir” görüşünü benimsemektedir.” (Ulucan, 2013: 378).

### **2.2.3. Ücret Ayrımcılığı**

Kadınların istihdam edilmesi sorunun sonrasında aynı işi yapan kadın çalışanın erkek çalışana göre düşük ücret alması da ücret ayrımcılığı kapsamında değerlendirilmektedir. Kadınların geçici işler ve daha çok hizmet sektöründe olması da alınan ücretlerin erkeklere oranla düşük olduğunu göstermektedir. Ücret ayrımcılığı, kadın istihdamının sürekliliğini kısıtlamaktadır.

Öğrenim durumu, çalışılan sektör ve işteki duruma göre kadınlarla erkekler arasındaki ücret farklarında azalma ya da artmalar olsa da genel durum değişmemekte ve kadınlara erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaktadır (Tan, Ecevit ve Üşür, 2000: 166).

Tisk araştırmalarına göre, 1980 sonrası Türkiye’de yaşanan ekonomik krizin etkisi ile kadın istihdamında artış yaşanmıştır. Kadının iş yaşamındaki yeri çoğunlukla emek-yoğun, düşük ücretli ve niteliksiz işler olduğu görünmektedir. Kadının yedek işgücü olarak görünmesi, işgücündeki cinsiyet ayrımcılığını açıklamaktadır (TİSK, 2002: 186).

Erkekler ile aynı işi yapıyor olsalar bile kadına daha az ücret ödendiği ve terfi olanaklarında önceliklerin erkeklere tanındığı gözlenmektedir (Eyüboğlu,1999:18). Bununla beraber yıllar geçtikçe kadın çalışanların iş dünyasında etkin rol almalarıyla birlikte cinsiyetlerinden dolayı aldıkları düşük ücretler bir tartışma konusu haline gelmiştir. Böylece Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1951 yılında eşit işe eşit ücret ilkesi kabul edilmiştir (Uygur, 1999: 20).

### **2.2.4. Engelli Ayrımcılığı**

Engelli ayrımcılığını önlemek için, 4857 sayılı iş kanununda 25.09.2009’da Resmi Gazete’de yönetmelik yayımlanmıştır. Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri hakkındaki yönetmeliğe göre, işyerinde elli veya daha fazla işçi çalışan olması du-

rumunda işverenin özel sektörde çalışanın %3'ü kadar engelli, kamu işyerlerinde ise çalışan sayısının yüzde dördü kadar engelli işçi istihdam zorunluluğu getirilmiştir.

Bedensel ve Zihinsel Engelli iş görenlere Yönelik İş ayrımcılığı ile kastedilen, iş görenlerin yalnızca “BZE” oldukları için uğradıkları yanlı ve haksız uygulamalardır. Terfi kararlarının verilmesinde, “BZE” olmalarından dolayı kişilerin terfi ettirilmemeleri örnek olarak verilebilir (Seymen ve Bolat, 2005: 37).

Pozitif ayrımcılık ilkesinden hareketle özürülere eğitim, bilgi ve becerilerini en yüksek düzeyde sergileyebilecekleri iş ortamı sağlanmalıdır. Çalışan özürülülerin işyerlerindeki çalışma arkadaşlarının ve işverenlerin tutumları, ön yargıları onların iş verimlerini etkilemektedir (“Engelsiz Kariyer”, <http://www.engelsizkariyer.com/YaziYazdir.aspx?id=42>,(ET: 13.03.2015)).

Engelli personel istihdamında ilerleme kaydedilmiştir. 2015'te 40.655 iken 2016'da 43.151'e yükselmiştir, ancak hâlâ engelli personel sayısı %3 kotasının altındadır (“T.C. AB Bakanlığı”, [http://www.ab.gov.tr/files/pub/2016\\_ilerleme\\_raporu\\_tr.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/pub/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf), (ET: 10.03.2017)).

Kamuda da engelli memur çalışan adaylarının istihdam edilmesinde de ayrımcı uygulamalar ile karşılaşmaktadır. Engelli çalışan atamaları, adaylara yapılan özel sınav ile işe gerçekleştirilmektedir. Fakat engelliler, engelli olmayanların girdiği sınava girip eşit olmayan şartlarda memur olmayı hak etseler de kamuda yer alan yetkililer tarafından engellilerin sadece özel olarak yapılan sınavlarla alınması gerektiğini öne sürmektedir (Akbulut, 2012:154).

Fırsat eşitsizliğinin önüne geçmek için işletmelerin ve de kurumların özürülü/engelli çalışanlara yönelik Özürülü Dostu İnsan Kaynakları Yönetimi oluşturmaları ve plânlamalarını bu doğrultuda yapmaları gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır. Özürülü kadın çalışanların için de, çalışma yaşamlarına yönelik ek önlemlerin alınması, kreş, ulaşım gibi sosyal haklardan öncelikli veya indirimli\ücretsiz olarak faydalanmaları sağlanmalıdır (Aydemir,2013: 130).

Engelli çalışanların istihdam ediliş, sosyal ilişkilere dâhil edilmesi, insan haklarına verilen değerin bir göstergesidir ve sosyal sorumluluktur. Engelli çalışanlara istihdam yaratmakla beraber işverenler tarafından çalışma alanlarının da engelli çalışanlara uygun hale getirilmelidir.

### **2.2.5. Din Ayrımcılığı**

Türkiye’de farklı dine mensup vatandaşlar din ve inanç alanındaki ayrımcılıklarla mücadele etmektedir. Farklı ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık için mücadele hukuksal alan ve toplumsal zihniyeti içine alan geniş bir alanda gerçekleşmektedir (Akbulut, 2012:154).

Din veya inanca dayanan her türlü hoşgörüsüzlüğün ve ayrımcılığın tasfiye edilmesine dair bildiride ayrımcılık yasağı, devletin, kurumun, kişiler ya da grupların hiç kimseyi dini ya da farklı inancı nedeniyle ayrımcılığa maruz bırakılamayacağına dair meşru bir kanunu 25 Kasım 1981 tarihli, 36/55 sayılı kararıyla ilan edilmiştir. (“Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü”, [http://www.uhdigm.adalet.gov.tr/sozlesmeler/coktaraflioz/bm/bm\\_21.pdf](http://www.uhdigm.adalet.gov.tr/sozlesmeler/coktaraflioz/bm/bm_21.pdf) , (ET: 14.05.2017))

Öte yandan, işgücüne yönelik ayrımcılık literatürü incelendiğinde Türkiye’de mezhep farklılığı nedeniyle dine dayalı ayrımcılık yapıldığı konusunda çok sayıda somut vaka söz konusudur (Kutunis ve Ulu, 2016: 359).

### **2.2.6. Memleket – Irk Ayrımcılığı**

Türkiye coğrafik konum itibari ile farklı etnik kökene sahip vatandaşları barındıran bir ülkedir. Memleket ve ırk ayrımcılığı, yetişme döneminde yaşadıkları bölgele- re ya da etnik kimliklerine farklılık gösteren çalışanların, işverenler ya da iş yerinde diğer çalışanlar tarafından ayrımcılığa maruz kalmasıdır ya da daha az hak sahibi olmasıdır.

Her türlü ırk ve ayrımcılığın tasfiye edilmesine dair uluslararası sözleşmede ırk ayrımcılığı tanımı 4 Ocak 1969 tarihinde yürürlüğe girmiştir



Sözleşmede yer alan "İrk Ayrımcılığı" terimi, ekonomik, siyasal, kültürel, sosyal ya da kamusal hayatta insan hakları ve özgürlüklerinin bütün ırklar açısından eşit olarak tanınmasını, yararlanmasını; ayrımcılıkları ise bireylerin renk, köken, ulusal kriterlere ayırarak yapılan dışlama ve kısıtlamalar olarak tanımlamaktadır (Türkiye Büyük Millet Meclisi, <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4750.html>, (ET: 02.05.2017)).

Etnik kökene dayalı ayrımcılık gazete, dergi veya internet ortamında yer alan iş başvuru formlarında farklı sözcükler ya da özellik belirtici ifadeler kullanılarak yapılabilmektedir. Bu ifadeler, işin yapısı ve gereksinimleriyle ilgili olmayan mezhep, din, ırk ya da memleket gibi sözcüklerin çalışan adayları lehine olması, ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir ve kişiye özel bir referans gerekçesi olarak kullanılabilir (Demir,2011:763).

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **KADINLARIN İŞ YAŞAMINDA YÖNETİCİ OLMALARININ**

### **ÖNÜNDEKİ ENGELLER**

#### **1. KADIN İSTİHDAMINI BELİRLEYİCİ ETKENLER**

Üçüncü bölümde, kadınların istihdamına etki eden iç ve dış etkenler üzerinde durulacaktır. İç etkenlerde iş-aile çatışması, kadınların kendilerine koyduğu engelleri inceleyen cam tavan kavramı ele alınacaktır. Dış etkenler de ise, kadınların hemcinsleri tarafından yaşadığı sorunları açıklayan Kraliçe arı sendromu kavramı, basit işlerin verilmesi ve erkeklerle rekabet ile çevresel etkilerin çalışma hayatındaki etkilerinin incelenecektir.

##### **1.1. İç Etkenler**

###### **1.1.1 İş - Aile Çatışması**

Aile, kadın istihdamını şekillendirmede kilit bir konumdadır; çünkü hem kadınların çalışmaya ilişkin kararlar almalarında hem de onların emek piyasasına sundukları emeğin niteliğinin belirlenmesinde, bir dizi önemli rol oynamaktadır (Dedeoğlu, 2000:140).

Profesyonel yaşamda çalışan evli kadınların ve çalışan çiftlerin sayılarının hızla artması örgütsel davranış alanında da iş-aile çatışmalarına olan ilginin artmasının nedeni olmuştur (Kossek ve Ozeki, 1998: 139). İş ve aile dengesini sağlanabilmesi için, kadına yüklenen sorumlulukların aile içinde paylaşılması gerekmektedir.

Günümüzde insanlar, iş ve aileleri ile ilgili olarak büyük çelişkiler yaşamaktadırlar. Çalışanlar, eşine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak ve onlarla daha çok şeyi paylaşmak istemekte; ancak bununla beraber örgütsel talepler de her geçen gün artmaktadır. İş yaşamındaki rekabet ortamı ve geleneksel yönetim anlayışının etkisiyle örgütler, çalışanlarının birer aileye sahip olduğu gerçeğinin farkına varmamaktadır (Eken, 2006: 248).

İş hayatı ve içinde bulunulan toplulukta bireyi olunan aileye sosyal statü ve ekonomik destek sağladıkları için çalışan bireylerin kariyer ve aile ile ilgili rollere ilişkin rol çatışmasına girdikleri görülmektedir (Acar, 1994: 21).

İş ve aile çatışmaları, çalışan bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını, yaşam kalitelerini ve ailevi ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Buna bağlı olarak çalıştıkları kurumlarda örgüt açısından ilişkilerin zayıflaması, iş tatminsizliği ya da işten ayrılma gibi sonuçların meydana geldiği görülmektedir (Çarıkçı, Çelikkol,2009:154).

İş-Aile çatışmasına sebep olan faktörler arasında ülkelerdeki refah seviyesi, iş mevzuatları, sosyal destekler, iş bölümlerinin yapısı, cinsiyet rolleri ve cinsiyete dayalı ayrımcılık düzeyleri bulunmaktadır (Santos ve Cabral-Cardoso, 2008: 443).

İş-aile çatışmasına aynı zamanda aile ve bireysel kaynaklı faktörler de neden olmaktadır. Çatışmaya neden olan kişisel özellikler içerisinde en çok araştırılan cinsiyetin etkisidir. Cinsiyet farkları için yapılan araştırmaların çoğu kadınların erkeklerle göre daha çok çatışma içinde olduklarını göstermektedir (Çarıkçı, 2001:340).

İş hayatına etki eden faktörlerden birisi de iş aile arasındaki kurulması gereken dengedir. İş aile arasındaki çatışma, kadının iş hayatında var olabilmesi için mücadele edilmesi gereken bir sorundur. Araştırmaların, çalışanların iş ve aile yaşam alanlarında üstlendikleri çoklu rollerin çalışanlar açısından yarattığı çatışma, işletmelere karşı tutumları ve işyerlerindeki davranışları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Turunç, Erkuş,2010: 417).

### **1.1.2 Cam Tavan Etkisi**

Kadınların istihdamı, şirketlerin başarısı için gereklilik haline gelmektedir ve işgücünün önemli bir parçası olmuştur. Fakat kadınların aile hayatlarındaki üstlendikleri roller ve sorumlulukları, kariyerlerinde yükselme imkânlarını da kısıtlamaktadır. Bu tip roller ve sorumluluklar, çeşitli örgütlerde kadınlara yönelik temeli olan "Şeffaf Tavan" kavramını meydana getirmiştir. Kadınların, örgütlerin üst düzey yönetimlerde ilerlemelerine engel olan şeffaf tavanlar olarak isimlendirilmiştir (Aytaç, 2001: 908).

Cam Tavan kavramı ilk kez 1970'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde kullanılmaya başlanmıştır. İşletmelerde örgütsel olarak önyargılar tarafından meydana getirilen, kadın çalışanların üst yönetim seviyelerine gelmelerine engel olan görünmez ve yapay engeller olarak tanımlanmıştır. Çalışan kadınların ulaştıkları son kariyer noktasından daha ileriye gitmelerini engelleyen faktörlerin hepsi cam tavan olarak adlandırılmaktadır. Üst düzey yönetsel bir göreve gelmeyi bekleyen kadın çalışanlar, bu noktada kendilerinin de belirleyemediği engellerden dolayı bu kariyer fırsatlarını değerlendirememesi durumu cam tavan engeli olarak kabul edilmektedir (Örücü Ve Kılıç, 2007:118).

Cam Tavan'ın yarattığı engeller, işletmelerde bulunan rekabet üstünlüğü teşkil edecek özelliklere sahip çalışanların üst düzey kademelerde görev alamamalarına ve işletmelerin verimliliğini artıracak kabiliyetlerin kullanılmamasına sebep olmaktadır (Aytaç, 1997:27-28).

Şivye'ye göre Cam Tavan Sendromunu, yönetici pozisyonunda çalışan kadınların belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerinin tamamı olarak belirtmektedir. Cam tavan sendromu, kadın bir yöneticinin belirli bir noktaya kadar yükselmesinden sonra terfi beklediği anda karşılaştığı ve adını koyamadığı nedenlerden dolayı terfi alamaması şeklinde de açıklamaktadır.

Kadın çalışanların kendilerine koydukları engeller arasında,

- Özgüven eksikliği, kararsızlık
- İş-aile çatışması içinde duygusal olarak yenik düşmek ve suçluluk psikolojisi
- Mevcut sistemin değiştirilemeyeceğini düşünmek ve mevcudiyeti korumak
- Kariyerlerinde yükselmeyi tercih etmemek bulunmaktadır (Şivye, 2004:1).

Kadının toplumdaki yeri incelendiğinde, kadının yükselmesi sırasında yaşadıkları zorlukların başında cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğu, kadına karşı negatif önyargılar, iş-aile çatışması, özgüven eksikliği ve kendini geliştirmemesinin etkileri olduğu belirtilebilir.

Cam tavan, “tutumla ilgisi olan örgütsel önyargılar veya basmakalıplar tarafından yaratılan yapay engeller” olarak da tanımlanmaktadır. Cam tavan olgusu her ne kadar politika ve iş yaşamında daha çok gözlemlense de, aslında sosyal ve ekonomik cinsiyet eşitsizliğinin bir yansımasıdır (Ergeneli ve Akçamete,2004:87).

## **1.2. Dış Etkenler**

### **1.2.1. Kraliçe Arı Sendromu**

Kadın çalışanlar, erkek çalışanlar ile rekabet durumunda iken aynı zamanda hemcinsleri ile de rekabet içindedirler. Bu rekabet bazı durum ve pozisyonlarda karşılıklı olarak kayıp şekline dönüşebilmektedir.

Kraliçe arı sendromu kavramı, kadın yöneticilerin iktidarını ve gücünü korumak için “erkek gibi davranma” rakip gördüğü diğer kadınlara engelleyici davranışlarda bulunma ya da mobbing uygulama biçiminde ve erkeklerin egemen olduğu ortamlarda ayrı ayrı başarılı olan ve yüksek statüye ulaşmada toplumsal cinsiyet kalıplarını onaylama olasılığı yüksek olan kadınları anlatır (Karakuş, 2014:336).

Aycan, “Kraliçe arı” sendromunu, kadın yöneticiler tarafından koyulan engeller olarak tanımlamaktadır. Erkek yöneticilerin koymuş olduğu engellerin yanı sıra kadın yöneticilerin koymuş olduğu engellere de dikkat çekmektedir. Aynı zamanda tepe yönetimde olan kadınların “tek kadın” olmanın ayrıcalık göstergesi olduğu inancı taşımalarıdır. Kraliçe Arı sendromu aynı zamanda kadın yöneticilerin bilinçaltında yer alan ve kadın yöneticilerin “Nen bu noktaya nasıl geldiysem herkes aynı şekilde gelebilir” mantığını taşımasıdır (Aycan,2004:1).

Üst düzey kadın yöneticiler ile ilgili yapılan araştırmalarda, kadın yöneticilerin başarılı olma kriterlerinin, yine ‘erkeksi’ değerleri taşıma veya sürdürme becerileri ile açıklandığı gözlenmektedir. Stereotiplerle çelişmeyen ‘erkek gibi kadın’ görüşleri, aslında işyerinde gerçek bir eşitliğin olmadığını doğrulamaktadır (Uzunçarşılı ve Soydaş,2007:70).

### 1.2.2. Erkeklerle Rekabet

Kadınlar, yalnız iş yerinde değil sosyal alanda da erkekler ile rekabet içindedirler. İş yerindeki rekabet, kadınların erkeklere oranla daha fazla mücadele etmesi gerekliliğini göstermektedir.

Kadınlar iş yaşamında sistemin diğer erkekleri de içine aldığı gibi rekabet, hırs ve kendini sürekli ispat etmek üzerine kurulu bir sistemde kadınların ataerkil toplum değerleri ve geleneksel roller, cinsiyet temelli ayrışma/ayrıştırma, başarı/zirve/yalnızlık korkusu yaşamaktadırlar (Negiz ve Yemen: 2011: 201-202).

Kadınlar için, ev ve ailenin öncelik taşıması, çalışma yaşamında erkeklerle ancak sınırlı bir rekabete girmelerini sağlamaktadır. Özel ve kamu sektöründe alt düzeylerdeki görevlerde birçok kadın çalışmakta, ancak özellikle daha çok zaman, enerji ve sorumluluk gerektiren üst düzey görevlerde yani yönetim kademelerinde kadınlara pek rastlanmamaktadır (Tekeli, Koray, 1991: 103).

Avrupa Komisyonu Araştırma Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan raporda da bilim ve teknoloji alanında cinsiyet veya kadın sorunsalı da belirtilmiştir. Bu nedenle bilimi sadece erkeklere ait bir alan olmaktan çıkartıp, kadınlara da ait tecrübeleri görünür hale getirmek ve kendi adlarına ait bilgi üretiminde bulunmak amacıyla 1970'li yıllarda ortaya çıkan feminist hareketlerle birlikte harekete geçilmiştir (Çakır ve Akgökçe,1995: 117).

Kadının yönetici kadrolarında yer almaması veya erkeklere oranlara daha az yer almasının nedeninin kadının cinsel kimliğinden kaynaklandığı görülmektedir. İş yaşamında, kadınlar duygusal olarak nitelendirildikleri için başarılı olamayacakları savunulmaktadır. Yönetici kavramının algılanışında erkeğe ait özelliklerin bulunması da kadınların işini zorlaştırmaktadır. Katı, asabi, yargılayıcı, cezalandırıcı, otoriter vb. özelliklerin erkeğe ait özellikler olduğu ve yöneticilikle özdeşleştirildiği bilinmektedir.

Kadınların da yönetici oldukları takdirde bu özellikleri göstermesi beklenmekte, bu da kadının yöneticilikte kendine ait bir tarz yaratma yerine erkek modelini taklit etmesine neden olmaktadır (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası, Eğitim-Sen

II. Kadın Kurultayı Hazırlık Kitabı, 2010, <http://egitimsen.org.tr/wp-content/uploads/2010/09/Eylül-2010-Kadın-Dergisi.pdf>, (ET: 11.03.2017)).

### **1.2.3. Basit İşlerin Verilmesi**

Kadınlara basit işlerin verilmesi, kadınların eğitimde fırsat eşitsizliğinden kaynaklanmaktadır. Eşit şartlarda eğitim alamayan ve eğitim hayatına devam edemeyen kadınların iş yaşamında karar verme yetkisine sahip işler yerine alt statüde işler verilmektedir.

Toplumsal ataerkil yapı, kadının yaşamdaki rolünü annelik olarak tanımladığından dolayı iş dünyasında kadına verilen yetkilendirmelerde de sınırlamaya gidilmektedir. Geleneksel kadın meslekleri olarak, hizmet sektöründe pembe yakalı olarak çalışmaktadırlar. Böylece kadınlar, eşit olmayan yan haklar, düşük ücret ve karar verme yetkisi olmayan düşük statülü işlerde çalışmaktadırlar.

İş sektöründe, iş ve mesleklerin cinsiyete dayalı ayrılması kadınların daha çok geleneksel yapıdaki mesleklere yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Kurumlarda açık pozisyonlara rağmen “erkek işi” olarak kabul edilen işlere başvuruda bulunmamaktadır. Bu nedenle kadınlar, statüsü ve ücreti düşük işlerde çalışmaya razı gelmektedir (KSSGM, 1998).

Kadınların rollerine uygun olarak çocuk bakımı, ev temizliği gibi işlerin kadınlara yüklenmesi, ev hizmetinde bulunan kadınların ev dışında çalışmasını zorlaştırmaktadır. Kadınlar ise yüklenilen bütün sorumluluklarla başa çıkabilmek için part-time ve ücreti düşük işlerde çalışmak zorunda kalmıştır. Bu nedenle kadınlar, iş güvencesi, terfi ve kurum içi eğitim gibi olanaklardan faydalanamamaktadır (Arat, 1996: 46). Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de kadınlar genel olarak en az ücret ödenen işleri yapmakta ve düşük statülü işlerde çalışmaktadırlar.

## 2. KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALAR

Kadın İstihdamının artırılması için gerek yasal ve özel kuruluşlar tarafından önemli adımlar atılmaktadır. Türkiye’de özel sektörde kadın kotasına dikkat eden şirketler bulunmaktadır. Kamu alanında ise, doğum sonrası kadına verilen yasal haklardan sonra kadın istihdamının da önemli gelişmeler yaşanmaktadır.

Öztañ’a göre, “Ayrımcılığın önlenmesi yönündeki çabalar, ayrımcılığın yasaklanmasından, fırsat eşitliğini gerçekleştirmeye yönelik politikalara ve nihayetinde, eşitlik hedeflerine varmak için olumlu ayrımcılık politikalarının devreye sokulmasına kadar bir dizi kurumsal politika ve pratik üretmiş durumdadır. Devletler bu alanda zorlayıcı ve denetleyici mekanizmalar, çok farklı biçimlerde gündeme gelen kota uygulamaları, kadınların kamusal yaşamda varlıklarını arttırmaya yönelik teşvikler gibi çeşitli yollar oluşturmaya çalışmışlardır.” (Öztañ, 2004: 211).

Almanya’da gündemde olan %40 kadın kotası uygulaması reddedildi., fakat esnek rota uygulamasına geçilmesi ve 2020 yılına kadar artış olmadığı takdirde, %30 kadın kotası zorunluluğunun getirilmesi kararlaştırıldı.

Almanya’da kadın kotasını uygulayan ilk büyük şirket Deutsche Telekom’dur. Bu çalışma ile işe alım süreçleri gözden geçirilip, cinsiyet farkındalığını artırmak için eğitimler verilmiştir. İş-aile dengesinin kurulması için esnek çalışma biçimleri ile ebeveyn izni uygulamaları geliştirilmiştir.

Şubat 2010’da %19 olan yönetimde kadın oranı Eylül 2011’de %23’e yükseldi. Aynı dönem içinde kadın takım liderlerinin oranı %3’ten %8’e ve yüksek potansiyele sahip çalışanlar arasında kadınların payı %33’ten %53’e yükseldi (“TUSIAD, ”<http://tusiad.org/tr/fikir-ureten-fabrika/item/5533-ust-yonetimde-kadin-temsili--avrupa-birligi-ve-turkiyedeki-gelismeler>, (ET: 16.05.2017)).

Türkiye’de kadın istihdamının artmasında verilen mücadelelerin etkisi büyüktür. Kadınların işgücüne katılımını arttırmaya yönelik bu adımlar aşağıdaki gibi sıralanabilir.



- Dünyada çalışan kadınları destekleyici ve koruyucu yasaların uygulamaların artması,
- Demografik gelişmeler,
- Eğitim imkânlarının artırılması,
- Standart olmayan çalışma geliştirilmesi ve yayılması,
- Boşanma oranlarındaki artış ve evlenme oranlarındaki azalış,
- Kadınların çalışmasına yönelik olumlu düşünceler
- Çocuk bakımı ve yapılan diğer hizmetlerdeki geliştirmeler ve iyileştirmeler (Koray vd, 2000: 215).

Kadın istihdamında, küreselleşmenin getirdiği hızlı değişim ve rekabet, yeni teknoloji ve anında iletişim karşısında geleneksel yöntemler etkin olamamakta ve bunun üstesinden gelebilmek için “Yeni Düşünce Ve Uygulama Tarzları’na”, bir anlamda “Kadına Has Liderlik Stili, Kapasite Ve Niteliklere” ihtiyaç duyulmaktadır (Soysal, 2010:107).

Cinsiyete dayalı kalıp yargılar, kadının yönetim kademesine gelmesini engelleyen önyargıların tamamını oluşturur. İyi yöneticilerin erkek olduğuna ilişkin genel kabul görmüş yargılar, kadının tepe yönetimde az oranda temsil edilmesine neden olmaktadır (Çelikten, 2004: 96).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) hazırlamış olduğu “İstihdam ve Meslekte Ayrım Yapılmasını Yasaklayan”, “Eşit İşe Eşit Ücret”, “Analığın Korunması”, “Aile Sorunları Olan Kadınların Çalışması” başlıklarını taşıyan çok sayıda uluslararası sözleşme ve tavsiye kararı, Birleşmiş Milletler tarafından toplum yaşantısında ve bunun bir parçasını oluşturan çalışma hayatında kadının durumuna ilişkin öngörülen esasları içeren çalışmaları bu bağlamda karşımıza çıkmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 206).

Uluslararası Yatırımcılar Derneği’nin (YASED) 2016 Faaliyet raporuna göre, “Kadınların Üst Yönetimde Temsilinin Artırılmasına Yönelik Uygulamalar ve Öneriler” başlıklı raporun Kadın yöneticilerin, şirketlerin performansını yükselttiğini verilerle doğrulanmaktadır (“Uluslararası Yatırımcılar Derneği”,

<http://www.yased.org.tr/ReportFiles/2017/Yased-2016-FR-small.pdf>, (ET: 16.05.2017)).

## **2.1. Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018)**

Türkiye'nin kadın istihdamına yönelik ilk eylem planı olan "Kadın İstihdamı Eylem Planı" da bu öncelikli hedefler doğrultusunda İŞKUR, ILO ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) finansmanı ile "insana yakışır iş" prensibi temelinde kadınların istihdamına yönelik olarak "Kadınlar için Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi" Projesi kapsamında 20 kurumdan temsilcinin katılımıyla oluşturulan Ulusal Teknik Ekip tarafından hazırlanmıştır ("ILO ",[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_484715.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-ankara/documents/publication/wcms_484715.pdf), (ET: 17.05.2017)).

Bu kapsamda, kadın istihdamının artırılması için mesleki beceriler kazandırılması ve işe yönlendirilmesi için aşağıdaki maddeler ile belirtilmiştir.

- İşbaşı eğitim programlarının artırılması
- Kurum hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının getirilmesi
- Kurumlarda Kadın-erkek fırsat eşitliğini gözetilmesi
- Kadınların işe dayalı hareketlilik noktasında yaşadıkları sıkıntılar tespit edilmesi
- Kadınların meslek edindirilmesi
- İş fırsatlarının yaratılması amacıyla özel destek programlarının geliştirilmesi
- Yaygın Eğitim Kurslarına katılan kadınların çocuklarına yönelik çocuk bakım oyun odaları yaygınlaştırılması
- Özel sektörde İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilen kadınların oranı artırılması
- Kadınlara ihtiyaç duyulan alanlarda, istihdam araştırması yapılması
- Şiddet mağduru kadınların açık işlere yönlendirilmesinde danışmanlık faaliyetleri etkinleştirilmesinin sağlanması.

## 2.2. AB Uyum Çalışmaları

Çalışma hayatında birçok kadın çalışanın yaşadığı cinsiyete dayalı ayrımcılık hususunda, AB uyum süreci dâhilinde,

- Kadın ve erkek çalışanların ücretlerinin eşitlenmesi
- İşe almada tarafsızlık, mesleki eğitimler ve çalışma şartlarının tarafsız hale getirilmesi
- Hamile, loğusa ve çocuk emziren kadın çalışanların sosyal sağlık güvencesi
- Bağımsız çalışanlara sosyal güvence gibi gelişmeler yaşanmış ve Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu bu uyum sürecine göre tekrar düzenlenmiştir ([http://ab.calisma.gov.tr/index\\_dosyalar/mevzuat/bakanlikcalismalarbilginotu.doc](http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/bakanlikcalismalarbilginotu.doc), (20.05.2017)).

## 2.3. Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler (BM) düzeyinde kadının insan haklarının sözleşmeye taraf olan ülkeler içerisinde geliştirmek amaçlı en yararlı araçlardan biridir. CEDAW, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1979'da kabul edilmiş, 1981'de yürürlüğe girmiş ve Türkiye tarafından 1985 yılında imzalanmıştır. Sözleşmenin imzalanması, taraf devletleri kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için somut adımlar atmakla ve CEDAW Komitesine düzenli olarak kadının insan haklarının geliştirilmesi konusunda ülkedeki devlet uygulamalarını raporlamak ve sunmakla yükümlü kılar

Kadın – erkek eşitliği üzerinde durulan uluslararası sözleşmenin cinsiyete dayalı ayrımcılık ile ilgili maddelerinde,

- Cinsiyete dayalı her türlü ayırımın kısıtlama anlamına gelmesi
- Kadınlara karşı her türlü ayırım yasaklayan ve gerekli yerlerde yaptırımları da içeren yasal ve diğer uygun önlemleri kabul etmeyi;
- Kadınlara karşı ayrımcılık oluşturan bütün ulusal cezai hükümleri yürürlükten kaldırmayı;
- Herhangi bir kişi veya kuruluşun kadınlara karşı ayırım yapma girişimini önlemek için bütün uygun önlemleri almayı;

- Her iki cinsten birinin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine veya kadın ile erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı n yargıların, geleneksel ve diğer bütün uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarını değiştirmek;

- Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayırımını yasaklamak, bu ayırımı yapanları cezalandırmak, kadın erkek eşitsizliğinde alınan kararlarda ne çıkan maddelerdir (CEDAW, <http://www.kadinininsanhaklari.org/programlar/savunuculuk/ulusal-duzeyde-savunuculuk/kadina-karsi-her-turlu-ayrimciligin-onlenmesi-sozlesmesi-cedaw/>,(ET: 10.05.2017)).



**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**  
**ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK:**  
**İSTANBUL İLİ BİLİŞİM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR**  
**ARAŞTIRMA**

**1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLERİ**

Bu araştırmanın amacı, bilişim sektöründe çeşitli alanlarda çalışan kişilerin iş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığına bakış açılarını incelemektir.

Araştırmanın birinci, ikinci, üçüncü bölümlerinde teorik olarak iş dünyasında kadınların tarihçesi, eşitlik, ayrımcılık, cam tavan ve kraliçe arı sendromu konuları incelenmiştir.

Araştırmada ise, kadınların çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgütlerin kültürleri ve politikalar, kadınların iletişimleri, mentorluk ve mesleki ayrımları açısından düşünceleri ele alınmış ve incelenmiştir. Bu doğrultuda, kadın ve erkek cinsiyet grubundaki kariyer farklılıklarını görebilmek, bu farklılıkların boyutunu ve toplumsal yapı ile olan ilişkilerini izah etmek amacı ile İstanbul il merkezinde bir anket çalışması yapılmıştır. Araştırma evreni olarak İstanbul ili seçilmiştir. Tesadüfi örnekleme yoluyla, Mart 2017’de yapılmış olan bu çalışmanın verilerinden faydalanmak suretiyle, cinsiyet tutum ve değer hükümlerindeki değişimler, erkeğin kadına, kadının erkeğe göre farklılıkları ve benzerliklerinin neler olduğu ele alınmıştır. Araştırma kapsamında örneklem olarak belirlenen 123’ü erkek 163’ü kadın olmak üzere toplam 286 çalışan katılım göstermiştir. Bu çalışmadaki 7 farklı boyutu temsil eden ifadeler 5’li likert ölçek ile yapılmış olup, alınan ifadeler, Ayşe Karaca’nın 2007’de yapmış olduğu “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engeller: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma” isimli araştırmasından alınmıştır (bkz. Ek-1).

Belirtilen amaçlar doğrultusunda konu ile ilgili geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir

**H<sub>1</sub>:** Bilişim sektöründe kadın çalışanlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır.

**H<sub>2</sub>:** Bilişim sektöründe eğitim seviyesi arttıkça cinsiyete dayalı ayrımcılık algısı azalmaktadır.

**H<sub>3</sub>:** Bilişim sektöründe kadın çalışanlar iş-aile çatışması yaşamaktadır.

## **2. EVREN VE ÖRNEKLEM**

Araştırmanın evreni bilişim sektöründe çalışan kişilerdir. Bu noktada eylemi oluşturan kişilerin mesleki kıdemi, unvanları, çalıştıkları alanlar, çalıştıkları iş yeri sıralaması gibi demografik veriler toplanmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise İstanbul ilinde ağırlıklı olarak sigorta ve banka olmak üzere bilişim sektöründe çeşitli alanlarda katılım gösteren 286 kişidir.

## **3. VERİ TOPLAMA ARACI VE YÖNTEMİ**

Bu araştırmada 9 adet demografik soru, 37 adet 5'li likert ifade içeren anket hazırlanmış ve katılımcılara dağıtılmıştır. Elde edilen sonuçlar, SPSS sürüm 23.0 programı ile yorumlanmaya uygun hale getirilmiş ve istatistiksel analizler çıkartılmıştır.

## **4. ARAŞTIRMANIN ANALİZLERİ**

### **4.1. Araştırmada Kullanılan İfadeler Ve Boyutları**

Cinsiyete dayalı ayrımcılık araştırmasında katılımcılara sorulan tüm sorular, yedi farklı boyutta ele alınmaktadır. Kullanılan ifadeler beşli likert ölçekli sorularla birlikte katılımcılara sorulmuştur.

**Tablo 3: Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi**

İFADELER	BOYUT
Kadının yeri, eşinin yanında olmak ve iyi bir anne olmaktır.	Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi
Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir.	
Çalışma yaşamı, bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler.	
Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları, performanslarını olumsuz yönde etkiler.	
Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi, kadınların kariyer hedeflerini sınırlar.	

**Tablo 4: Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları**

İFADELER	BOYUT
Kadınlar için işlerinde ilerleme ve gelişme olanakları çok önemlidir.	Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları
Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için gerekli yetenek, objektif görüş ve inisiyatifte sahiptir.	
Kadınlar, üst düzey yönetici olduklarında yalnız kalma korkusu yaşarlar.	
Üst düzey kadın yöneticiler, kadın olma özelliklerini yitirirler.	
Kendine güveni olan kadınlar, üst yönetici olmanın zorluklarını kolaylıkla aşarlar.	
Kadınlar, terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler.	
Kadınlar, terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler.	

**Tablo 5: Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları**

İFADELER	BOYUT
Kadınlar, maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.	Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları
Üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır.	
Kadınlar, yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaktadır.	
Kadınlar aynı konumdaki erkek çalışanlarla eşit ücret almaktadır.	
Kadınlar, yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmaktadır.	
Personel çıkarılması gerektiğinde öncelikle kadınlar işten çıkarılmalıdır.	
Kurumda kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlendirme politikaları mevcuttur.	

**Tablo 6: İnfomal İletişim**

İFADELER	BOYUT
Kadınlar, erkek iş arkadaşları ve üstleri ile rahat iletişim kurabilirler.	İnfomal İletişim
Erkekler genellikle resmi olmayan kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışlarda bulunurlar.	
Kadınlar, erkek baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır.	

**Tablo 7: Mentorluk**

İFADELER	BOYUT
Kadınlara rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.	Mentorluk
Kurumda mentorluk ilişkisinden kadınlar yeterince yararlanmaktadır.	



**Tablo 8: Mesleki Ayrım**

İFADELER	BOYUT
Aileler kız çocuklarını kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönettirmektedir.	Mesleki Ayrım
Kurum içinde görev dağılımını kadın ve erkek için farklılık arz etmektedir.	
Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.	
Üst düzey kadın yönetici kademelerine ulaşmada etkili olan kilit görevlerde, kadınlar yeterince yer almaktadır.	
Kadınlar, üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır.	
Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur.	

**Tablo 9: Stereotipler**

İFADELER	BOYUT
Kadınlar, kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildirlir.	Stereotipler
Kadın yöneticiler hızlı ve mantıklı karar alamazlar.	
Kadınlar yöneticilik özelliklerine sahiptir.	
Kadınlar iş dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler.	
Kadınlar, erkeklere göre daha duygusal olduklarından, üst düzey yöneticilikte başarılı olamazlar.	
Kadınlar uzun mesailere, şehirlerarası ya da ülkelerarası seyahatlere sıcak bakmazlar.	
Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır.	

#### 4.2. Güvenirlilik Testi

Araştırmada kullanılan 37 ifadenin tamamının ele alındığı Cronbach's Alpha testinde sonuç olarak, 815 değeri alınmıştır. Referans 0,75 değerinden yüksek olduğundan dolayı yapılan ankette kullanılan ifadeler güvenirlilik testinden geçmiştir.

**Tablo 10: Güvenirlilik Testi**

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	37

#### 4.3. Demografik Dağılımlar

##### Cinsiyete Göre Dağılım

Ankete katılan 286 katılımcının cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 11) 123'ünü erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Erkekler, toplam katılımcıların %43'üne denk gelmektedir. Kadınlar, toplam katılımcıların %57'sine denk gelmektedir. Araştırma sonuçlarının tarafsızlığı ve amaca yönelik bulguların elde edilmesi açısından erkek ve kadın açısından katılımcıların eşit oranlarda olmasına dikkat edilmiştir.

**Tablo 11: Cinsiyete Göre Dağılım**

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Erkek	123	43,0	43,0
Kadın	163	57,0	100,0
Total	286	100,0	

##### Unvana Göre Dağılım

Araştırmaya katılan 286 katılımcının unvana göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 12), %25,5'inin unvanı iş analisti, %19,9'unun unvanı yazılım uzmanı, %7'sinin unvanı sistem analisti, %11,9'unun unvanı ilk kademe yöneticisi, %18,9'unun unvanı orta kademe yöneticisi, %5,9'unun unvanı üst düzey yönetici

olduğu görülmektedir. %10'8'i ise diğer unvanlara sahiptir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık algısında bilişim sektöründe şirketler bünyesinde çok sık faydalanılan görev dağılımları dikkat alınmıştır.

**Tablo 12: Unvana Göre Dağılım**

Unvan	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İş Analisti	73	25,5	25,5
Yazılım Uzmanı	57	19,9	45,5
Sistem Analisti	20	7,0	52,4
İlk Kademe Yönetim	34	11,9	64,3
Orta Kademe Yönetim	54	18,9	83,2
Üst Düzey Yönetim	17	5,9	89,2
Diğer	31	10,8	100
Total	286	100,0	

### **Medeni Duruma Göre Dağılım**

Ankete katılan 286 katılımcının medeni duruma göre dağılımı incelendiğinde, (Tablo 13) %47,9'unun evli olduğu, %50'sinin bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni halleri, cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarının yaşandığı çalışma koşullarını daha iyi yorumlamasına, unvana göre verilen yetkiler doğrultusunda ayrımcılığın bulunduğu çalışma koşullarını değiştirmesi ya da diğer çalışanlarda farkındalık yaratması açısından önem taşımaktadır.

**Tablo 13: Medeni Duruma Göre Dağılım**

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	137	47,9	47,9
Bekâr	143	50,0	97,9
Dul/Boşanmış	6	2,1	100,0
Total	286	100,0	

### Çocuk Sayısına Göre Dağılım

Katılımcıların %75,9'unun çocuğu olmadığı, %16,8'inin 1 çocuğu olduğu, %5,6'sının 2 çocuğu olduğu ve %1,7'sinin 3 çocuğu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların çok büyük bir oranının çocuk sahibi olmadığı sonucu çıkmıştır. Çocuk sayısı da araştırmada değerlendirilebilen bir diğer demografik faktör olup, tıpkı medeni hali evli olan çalışanların farkındalıkları açısından büyük önem taşımaktadır. Bu noktada özellikle eşleri hem annelik görevini hem de kariyerlerini yürüten erkek çalışanların, kadınların çoklu rol üstlenmesi süreçlerine daha yakından ilgilidir.

**Tablo 14: Çocuk Sayısına Göre Dağılım**

Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Çocuğum Yok	217	75,9	75,9
1 Çocuğum Var	48	16,8	92,7
2 Çocuğum Var	16	5,6	98,3
3 Çocuğum Var	5	1,7	100,0
Total	286	100,0	

### Eğitim Düzeyine Göre Dağılım

Araştırmaya katılan 286 katılımcının eğitim düzeyine göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 15) katılımcıların %3,1'inin ön lisans mezunu olduğu, %53,8'inin lisans mezunu olduğu, %38,8'inin yüksek lisans mezunu olduğu, %4,2'sinin doktora mezunu olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, katılımcıların eğitime önem verdikleri ve katılımcıların yarısının lisans sonrası yükseköğrenimlerine devam ettikleri görülmektedir. Günümüzde bilişim sektörü çok uluslu bir yapıya ulaşmış durumdadır. Kariyerlerine yurtdışında devam eden bilişim sektörü çalışanların sayısı da günden güne artmaktadır. Global bir yapı üzerinde kurulan bilişim sektöründe eğitim büyük önem taşımaktadır.

**Tablo 15: Eğitim Düzeyine Göre Dağılım**

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Ön Lisans	9	3,1	3,1
Lisans	154	53,8	57,0
Yüksek Lisans	111	38,8	95,8
Doktora	12	4,2	100,0
Total	286	100,0	

**Yetiştirme Döneminde Yaşanılan Bölgeye Göre Dağılım**

286 katılımcının yetiştirme döneminde yaşadığı bölgelere göre dağılımı (Tablo 16) incelendiğinde katılımcıların en yoğun olduğu bölgenin %58,4 ile Marmara Bölgesi olduğu görülmektedir. Bu oranın yüksek olması, Marmara Bölgesi'nde yaşayan kişilerin bilişim sektörüne daha ilgili olduğu savını güçlendirmektedir. Bununla beraber sanayinin bölgesel gelişimi, istihdama etki etmektedir. Akdeniz, Karadeniz ve Ege gibi genellikle kıyı şehirlerini tutan bölgelerde ise daha farklı çalışma alanlarının olması sebebi ile bilişim sektörü, bu bölgelerde yetişen insanların ilgili olmadığı sonucuna doğurabilir. İç Anadolu'nun diğer bölgelere göre oranının fazla olması, bilişim sektörünün ilgi çekmesiyle birlikte, geçtiğimiz yıllar içinde İstanbul'a göç eden ailelerin fazla olması ile açıklanabilir. Doğu illerimizde ise yüzdeler Marmara Bölgesi haricindeki diğer bölgeler ile neredeyse aynıdır. İç Anadolu Bölgesi'nde yaşayan insanlar gibi bu bölgelerde yaşayan insanların İstanbul'a göç etmesi, göç eden ailelerin çocuklarının İstanbul'da yetişmesi ve sektöre girmesi şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 16: Yetiştirme Döneminde Yaşanılan Bölgeye Göre Dağılım**

Yetiştirme Döneminde Yaşadığınız Bölge	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Marmara Bölgesi	167	58,4	58,4
Akdeniz Bölgesi	17	5,9	64,3
Karadeniz Bölgesi	13	4,5	68,9
Ege Bölgesi	18	6,3	75,2
İç Anadolu Bölgesi	35	12,2	87,4
Doğu Anadolu Bölgesi	15	5,2	92,7
Güney Doğu Anadolu B.	21	7,3	100,0

### Mesleki Kıdeme Göre Dağılım

Ankete katılan 286 katılımcının mesleki kıdeme göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 17) katılımcıların %40,9'unun 1-5 yıl arası kıdeme sahip olduğu, %27,3'ünün 6-10 yıl arası kıdeme sahip olduğu, %19,9'unun 11-15 yıl arası kıdeme sahip olduğu ve %11,9'unun ise 16 yıl ya da fazlası kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun 1-5 yıl arasında mesleki kıdeminin olması, katılımcıların daha genç çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir. Bu durum, bilişim sektörünün çok dinamik olduğunu ve genç çalışanlara daima ihtiyacı olduğunu göstermektedir. İnternet ve sosyal medya ile birlikte globalleşen ülkemizde, bilişim sektöründeki genç çalışanların enerjisi ve dinamikliği sayesinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın farkındalığı daha hızlı yayılabilir ve bu yönde daha hızlı ve etkili aksiyonlar alınabilir.

**Tablo 17: Mesleki Kıdeme Göre Dağılım**

Mesleki Kıdem	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-5 Yıl	117	40,9	40,9
6-10 Yıl	78	27,3	68,2
11-15 Yıl	57	19,9	88,1
16-16 Yıldan Fazla	34	11,9	100,0
Total	286	100,0	

### Çalışılan İş Yeri Sıralamasına Göre Dağılım

Araştırmaya katılan 286 katılımcının çalıştığı iş yeri sıralaması incelendiğinde (Tablo 18) katılımcıların %12,9'unun çalıştığı kurumun ilk, %26,6'sının ikinci, %30,1'inin üçüncü, %21,0'unun dördüncü ve %9,4'ünün dörtten fazla çalıştığı iş yeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun üçüncü ve dördüncü işyerinde bulunmaları, farklı örgüt kültürleri ve politikalarını tecrübe edinmelerinin cinsiyete dayalı ayrımcılık açısından farkındalık kazanımında önemlilik taşımaktadır.

**Tablo 18: Çalışılan İş Yeri Sıralamasına Göre Dağılım**

Kurum Sıralaması	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlk İşyerim	37	12,9	12,9
İkinci İşyerim	76	26,6	39,5
Üçüncü İşyerim	86	30,1	69,6
Dördüncü İşyerim	60	21,0	90,6
Dörtten Fazla	27	9,4	100,0
Total	286	100,0	

### **Çalışılan Alana Göre Dağılım**

Araştırmaya katılan 286 katılımcının çalıştığı alana göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 19) katılımcıların yarısının bankacılık ve sigortacılık gibi kurumsal alanlarda çalıştıkları gözlemlenmiştir. Diğer yarısının ise hizmet, kamu, finans ve diğer sektörlerde çalıştığı gözlemlenmiştir. Bilişim sektöründe kurumsal çalışma alanlarının diğer alanlara göre çok fazla avantajı bulunmaktadır. Kurumsal olan iş yerlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın önemi çok büyüktür. Kadın çalışanların haklarının korunması kurumsallık açısından büyük öneme sahiptir. Bununla birlikte kurumsal şirketlerin sosyal sorumluluk projeleri ve farkındalık çalışmaları sayesinde edindikleri örgütsel kültürü sadece kendi çalışma koşullarında değil, devlet ve medya desteği ile bütün ülkedeki şirketlerde iyileştirmeyi hedeflemektedir.

**Tablo 19: Çalışılan Alana Göre Dağılım**

Çalışılan Alan	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Bankacılık	63	22,0	22,0
Telekomünikasyon	24	8,4	30,4
Sigortacılık	80	28,0	58,4
Hizmet	28	9,8	68,2
Kamu	22	7,7	75,9
Finans	38	13,3	89,2
Diğer	31	10,8	100,0
Total	286	100,0	

#### 4.4. Bağımsız Gruplar T Testi

Bağımsız iki örnek T testi (Independent-Samples T-Test), iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak amacıyla kullanılır. İki grubun üyeleri birbirinden farklıdır. Gruplar arasında aynı özelliğe sahip üye bulunmaması gerekiyor.

Tablo 20’da, çoklu rol üstlenme boyutuna, kadınların kişisel tercih ve algılarına ve stereotipler boyutlarındaki ifadeler kadınların, erkeklere göre daha çok katıldığı görülmektedir. Örgüt kültürü ve örgüt politikası, informal iletişim, mentorluk ve mesleki ayırım boyutlarındaki ifadeler ise erkeklerin, kadınlara göre daha çok katıldığı görülmektedir.

**Tablo 20: Cinsiyetlere Göre Verilen Cevaplar**

	Cinsiyetiniz	N	Ortalama	Standart Sapma
Çoklu Rol Üstlenme	Erkek	123	3,6228	,78226
	Kadın	163	4,1656	,76581
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Erkek	123	3,8103	,66746
	Kadın	163	4,3190	,60189
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Erkek	123	3,5030	,82753
	Kadın	163	2,8336	,86648
Informal İletişim	Erkek	123	3,4417	,82260
	Kadın	163	3,1575	,83503
Mentorluk	Erkek	123	3,0285	,74740
	Kadın	163	2,6135	1,02183
Mesleki Ayırım	Erkek	123	3,3659	,53249
	Kadın	163	3,1544	,57454
Stereotipler	Erkek	123	3,7770	,73963
	Kadın	163	4,4838	,56929



**Tablo 21: Bağımsız Gruplar T Testi Sonucu**

		Sig.	p
Çoklu Rol Üstlenme	Homojen Dağılım	,845	,000
	Homojen Olmayan Dağılım		,000
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Homojen Dağılım	,258	,000
	Homojen Olmayan Dağılım		,000
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Homojen Dağılım	,783	,000
	Homojen Olmayan Dağılım		,000
Informal İletişim	Homojen Dağılım	,410	,004
	Homojen Olmayan Dağılım		,004
Mentorluk	Homojen Dağılım	,000	,000
	Homojen Olmayan Dağılım		,000
Mesleki Ayrım	Homojen Dağılım	,518	,002
	Homojen Olmayan Dağılım		,001
Stereotipler	Homojen Dağılım	,000	,000
	Homojen Olmayan Dağılım		,000

Tablo 21’de yer alan analiz sonuçlarında, cinsiyetin ayrı ayrı ele alınmış boyutlar üzerinde etkisinin olup olmadığı gösterilmektedir. Likert olarak hazırlanan tüm ifadelerin boyut bazında ortalaması alınarak bulunan bu değerler, SPSS programında Bağımsız T Testi uygulanarak son halini almıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre yedi farklı boyutta ele alınan ifadeler ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak ( $p<0,05$ ) anlamlı bir farklılık bulunduğu gözlemlenmiştir. Çalışanların cinsiyetlerinin araştırmada incelenen yedi farklı boyut üzerinde etkisi vardır.

#### 4.5. Varyans Analizleri (One Way ANOVA)

Varyans analizi iki ya da daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ile ilgili hipotezi test etmek için kullanılır. Bağımsız T Testten farkı ise bağımsız değişkenin ikiden değer almasıdır.

#### Unvan İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi

**Tablo 22: Unvan İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi**

		Kareler Toplamı	p
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar Arasında	23,854	,000
	Gruplar İçinde	166,470	
	Total	190,324	
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Gruplar Arasında	10,964	,000
	Gruplar İçinde	120,219	
	Total	131,182	
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Gruplar Arasında	14,860	,006
	Gruplar İçinde	221,731	
	Total	236,590	
Informal İletişim	Gruplar Arasında	9,096	,043
	Gruplar İçinde	192,082	
	Total	201,178	
Mentorluk	Gruplar Arasında	6,009	,335
	Gruplar İçinde	243,363	
	Total	249,372	
Mesleki Ayrım	Gruplar Arasında	1,682	,515
	Gruplar İçinde	89,520	
	Total	91,202	
Stereotipler	Gruplar Arasında	14,547	,000
	Gruplar İçinde	139,715	
	Total	154,262	

Tablo 22’de yer alan analiz sonuçlarında, cinsiyetin ayrı ayrı ele alınmış boyutlar üzerinde etkisinin olup olmadığı gösterilmektedir. Bağımsız değişken olarak seçilen unvan ve tüm boyutlar arasında farklılık analizi, One Way Anova testi ile yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ( $p < 0,05$ ) , mentorluk ve mesleki ayırım hari-cindeki diğer boyutlarda katılımcıların unvanının, cevaplandıkları ifadeler üzerin-de etkisi vardır. Bu etkinin sebeplerinden birisi, çalışanların unvanları doğrultusunda yetki alanlarının artmasıdır. Yetki alanları artan çalışanlar, başka çalışanların görev ve sorumluluklarını takip eder ve kendileri de bu çalışanlardan sorumlu olur. Bu nok-tada, çalışanlar arasında eşitlik uygulanır ve çalışanların hakları korunur.

### Medeni Durum İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi

**Tablo 23: Medeni Durum İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi**

		Kareler Top-lamı	p
Çoklu Rol Üstlen-me	Gruplar Arasında	2,056	,215
	Gruplar İçinde	188,268	
	Total	190,324	
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Gruplar Arasında	,605	,520
	Gruplar İçinde	130,577	
	Total	131,182	
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Gruplar Arasında	1,259	,470
	Gruplar İçinde	235,331	
	Total	236,590	
Informal İletişim	Gruplar Arasında	,348	,783
	Gruplar İçinde	200,830	
	Total	201,178	
Mentorluk	Gruplar Arasında	1,549	,414
	Gruplar İçinde	247,822	
	Total	249,372	
Mesleki Ayırım	Gruplar Arasında	,274	,653
	Gruplar İçinde	90,928	
	Total	91,202	
Stereotipler	Gruplar Arasında	,833	,465
	Gruplar İçinde	153,430	
	Total	154,262	

Tablo 23’de yer alan analiz sonuçlarında, medeni durumun ayrı ayrı ele alınmış boyutlar üzerinde etkisinin olup olmadığı gösterilmektedir. Bağımsız değişken olarak seçilen unvan ve tüm boyutlar arasında farklılık analizi, One Way Anova testi ile yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda medeni durumun, cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda ele alınan boyutlar üzerinde hiçbir etkisinin olmadığı analiz edilmiştir. Türkiye’de gelişmeye devam eden ve dünyada globalleşen bilişim sektöründe cinsiyet ayrımcılığının farkındalığı için çalışanların evli olmasının gerek olmadığını, bekâr erkek çalışanların bile kadın çalışanların yaşadıklarını tüm engelleri görmeleri, araştırma için olumlu bir sonuç doğurmuştur.



## Çocuk Sayısı İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi

**Tablo 24: Çocuk Sayısı İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi**

		Kareler Top- lamı	p
Çoklu Rol Üstlen- me	Gruplar Arasında	2,245	,341
	Gruplar İçinde	188,079	
	Total	190,324	
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Gruplar Arasında	1,610	,322
	Gruplar İçinde	129,573	
	Total	131,182	
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Gruplar Arasında	4,651	,132
	Gruplar İçinde	231,940	
	Total	236,590	
Informal İletişim	Gruplar Arasında	3,760	,149
	Gruplar İçinde	197,418	
	Total	201,178	
Mentorluk	Gruplar Arasında	4,255	,182
	Gruplar İçinde	245,117	
	Total	249,372	
Mesleki Ayrım	Gruplar Arasında	3,072	,021
	Gruplar İçinde	88,130	
	Total	91,202	
Stereotipler	Gruplar Arasında	4,912	,027
	Gruplar İçinde	149,350	
	Total	154,262	

Tablo 24’te yer alan analiz sonuçlarında, çocuk sayısının ayrı ayrı ele alınmış boyutlar üzerinde etkisinin olup olmadığı gösterilmektedir. Elde edilen araştırma sonuçlarında ise sadece çalışanların sahip oldukları çocuk sayısının mesleki ayırım ve stereotipler üzerinde etkisinin olduğu sonucu çıkmaktadır. Mesleki ayırım boyutunun özetinde, kadın çalışanların üst düzey yöneticilik pozisyonuna uygun olup olmadığı, kadın ve erkek açısından kurumlarda görev dağılımlarının farklılığı ve mesleki açıdan ilerleme gibi ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerden yola çıkarak, çocuğu olmayan çalışanların, çocuk sahibi kadınların çoklu role girdiklerini ve hayatlarında çok uzun süre bu rolü üstlendiklerini ve bu rolün zorluklarıyla başa çıkması gerektiğini göz ardı ettikleri yorumu yapılabilir. Stereotipler boyutunda ise kadınlar ve kariyerlerinin genel durumu özetlenmiştir. Mesleki ayırım boyutunda olduğu gibi kadın çalışanların çoklu rol üstlenmesinin göz ardı edildiğinin yorumu yapılabilir.

#### Eğitim Düzeyi İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi

**Tablo 25: Eğitim Düzeyi İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi**

		Kareler Toplamı	p
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar Arasında	1,563	,507
	Gruplar İçinde	188,761	
	Total	190,324	
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Gruplar Arasında	,128	,965
	Gruplar İçinde	131,055	
	Total	131,182	
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Gruplar Arasında	,724	,834
	Gruplar İçinde	235,866	
	Total	236,590	
Informal İletişim	Gruplar Arasında	2,533	,311
	Gruplar İçinde	198,645	
	Total	201,178	

Mentorluk	Gruplar Arasında	5,433	,101
	Gruplar İçinde	243,938	
	Total	249,372	
Mesleki Ayrım	Gruplar Arasında	,274	,837
	Gruplar İçinde	90,928	
	Total	91,202	
Stereotipler	Gruplar Arasında	,561	,794
	Gruplar İçinde	153,701	
	Total	154,262	

Tablo 25' yer alan analiz sonuçlarında, eğitim düzeyinin ayrı ayrı ele alınmış boyutlar üzerinde etkisinin olup olmadığı gösterilmektedir. Bağımsız değişken olarak seçilen unvan ve tüm boyutlar arasında farklılık analizi, One Way Anova testi ile yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre eğitim düzeyinin bilişim sektörü üzerinde etkisinin olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu sonuç, çalışanların cinsiyete dayalı ayrımcılık açısından farkındalık düzeyinin bilişim sektörü içinde eğitim ile bağdaştırılmadığını, çalışanların eğitim düzeyi farkı açısından genel olarak homojen bir yapıya sahip olduğunu doğrulamaktadır.

## YetiŒme Dönemi İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi

**Tablo 26: YetiŒme Dönemi İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi**

		Kareler Top- lamı	p
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar Arasında	4,668	,323
	Gruplar İçinde	185,656	
	Total	190,324	
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Gruplar Arasında	3,045	,360
	Gruplar İçinde	128,138	
	Total	131,182	
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Gruplar Arasında	11,945	,024
	Gruplar İçinde	224,645	
	Total	236,590	
Informal İletişim	Gruplar Arasında	7,679	,090
	Gruplar İçinde	193,499	
	Total	201,178	
Mentorluk	Gruplar Arasında	30,377	,000
	Gruplar İçinde	218,994	
	Total	249,372	
Mesleki Ayrım	Gruplar Arasında	5,145	,012
	Gruplar İçinde	86,057	
	Total	91,202	
Stereotipler	Gruplar Arasında	12,268	,001
	Gruplar İçinde	141,994	
	Total	154,262	



Tablo 26’te yer alan analiz sonuçlarında, bağımsız değişken olarak seçilen unvan ve tüm boyutlar arasında farklılık analizi, One Way Anova testi ile yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, katılımcıların yetişme döneminde yaşadıkları bölgenin; mesleki ayırım, stereotipler, mentorluk ve örgütsel kültür ve politikaları üzerinde etkisinin olduğu gözlemlenmektedir. Marmara Bölgesi haricindeki diğer coğrafi bölgelerde kadın katılımcı sayısının erkek katılımcı sayısından fazla olduğunu göz önünde bulundurursak, çalışan kadınlara cinsiyet ayrımcılığı ile birlikte etkin köken ya da bölgecilik konusunda da ayrımcılık yapıldığı sonucuna ulaşabiliriz. Özellikle büyük kentlerde bulunan ve çalışan sayısının çok fazla olduğu şirketlerde yerleşen belirli örgütsel kültür ve politikaları ve stereotipler, kadın çalışanların sadece cinsiyetlerinde dolayı değil, aynı zamanda yetişme döneminde yaşadıkları coğrafi bölgeye göre de ayrımcılık yaşadığını ortaya koymaktadır.

#### Mesleki Kıdem İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi

**Tablo 27: Mesleki Kıdem İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi**

		Kareler Toplamı	p
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar Arasında	2,377	,314
	Gruplar İçinde	187,947	
	Total	190,324	
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Gruplar Arasında	,823	,620
	Gruplar İçinde	130,360	
	Total	131,182	
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Gruplar Arasında	8,145	,019
	Gruplar İçinde	228,446	
	Total	236,590	
Informal İletişim	Gruplar Arasında	6,222	,031
	Gruplar İçinde	194,956	
	Total	201,178	

Mentorluk	Gruplar Arasında	3,321	,285
	Gruplar İçinde	246,050	
	Total	249,372	
Mesleki Ayrım	Gruplar Arasında	,988	,380
	Gruplar İçinde	90,214	
	Total	91,202	
Stereotipler	Gruplar Arasında	,152	,964
	Gruplar İçinde	154,110	
	Total	154,262	

Tablo 27’da yer alan analiz sonuçlarında, Mesleki kıdemin, ayrı ayrı ele alınmış boyutlar üzerinde etkisinin olup olmadığı gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlara göre mesleki kıdemin sadece örgüt kültür ve politikaları boyutunda etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Bu analiz sonuçlarına göre, çalışanların mesleki kıdemleri arttıkça kadın çalışanlara yönelik yapılan ayrımcılığa karşı o kadar duyarlı olduğu sonucunu istatistiksel olarak ortaya koyamamaktadır.

## İş Yeri Sıralaması İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık İlişkisi

**Tablo 28: İş Yeri Sıralaması İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi**

		Sum of Squares	Sig.
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar Arasında	3,076	,331
	Gruplar İçinde	187,248	
	Total	190,324	
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Gruplar Arasında	2,766	,198
	Gruplar İçinde	128,416	
	Total	131,182	
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Gruplar Arasında	1,441	,787
	Gruplar İçinde	235,149	
	Total	236,590	
Informal İletişim	Gruplar Arasında	2,989	,377
	Gruplar İçinde	198,189	
	Total	201,178	
Mentorluk	Gruplar Arasında	8,671	,041
	Gruplar İçinde	240,700	
	Total	249,372	
Mesleki Ayrım	Gruplar Arasında	,787	,655
	Gruplar İçinde	90,415	
	Total	91,202	
Stereotipler	Gruplar Arasında	2,347	,364
	Gruplar İçinde	151,915	
	Total	154,262	

Tablo 28’de yer alan analiz sonuçlarında, çalışılan iş yeri sayısının, ayrı ayrı ele alınmış boyutlar üzerinde etkisinin olup olmadığı gösterilmektedir. Bağımsız değişken olarak seçilen unvan ve tüm boyutlar arasında farklılık analizi, One Way Anova testi ile yapılmıştır. Elde edilen verilere doğrultusunda, çalışılan iş yeri sayısının cinsiyete dayalı ayrımcılık açısından hiçbir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir.

### Çalışılan Alan İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık İlişkisi

**Tablo 29: Çalışılan Alan İle Bütün Boyutlar Arasındaki Farklılık Analizi**

		Sum of Squares	Sig.
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar Arasında	3,883	,447
	Gruplar İçinde	186,441	
	Total	190,324	
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Gruplar Arasında	4,741	,111
	Gruplar İçinde	126,442	
	Total	131,182	
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Gruplar Arasında	11,686	,027
	Gruplar İçinde	224,905	
	Total	236,590	
Informal İletişim	Gruplar Arasında	13,020	,005
	Gruplar İçinde	188,158	
	Total	201,178	
Mentorluk	Gruplar Arasında	8,471	,137
	Gruplar İçinde	240,900	
	Total	249,372	
Mesleki Ayrım	Gruplar Arasında	2,027	,389
	Gruplar İçinde	89,175	
	Total	91,202	
Stereotipler	Gruplar Arasında	5,149	,145
	Gruplar İçinde	149,114	
	Total	154,262	

Tablo 29’de yer alan analiz sonuçlarında, Çalışılan alanın, ayrı ayrı ele alınmış boyutlar üzerinde etkisinin olup olmadığı gösterilmektedir. Bağımsız değişken olarak seçilen unvan ve tüm boyutlar arasında farklılık analizi, One Way Anova testi ile yapılmıştır. Elde edilen verilere doğrultusunda, çalışılan alanın sadece örgüt kültürü ve politikası ile informal iletişim boyutları üzerinde etkinin olduğu gözlemlenmiştir. Detaylı incelemelerden elde edilen sonuçlar ele alındığında bankacılık, sigortacılık ve telekomünikasyon gibi kurumsal yapıya sahip şirketlerde çalışanların bağlı oldukları örgüt kültürü ve politikalarının sonucu olarak yaşanan cinsiyete dayalı ayrımcılığa katıldıkları gözlemlenmiştir. (Bankacılık ortalama: 3.08, Telekomünikasyon: 3.31, Sigortacılık: 3.35 ) Informal iletişim boyutunda ise cinsiyete dayalı ayrımcılığın etkisinin olduğunu düşünen çalışanlara bankacılık, Telekomünikasyon ve Sigortacılık gibi kurumsal sektörlerin dışında Finans ve diğer sektörler de katılmıştır.

#### **4.6. Korelasyon Analizleri**

Korelasyon analizi, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki seviyesini veya derecesini ölçen analizdir. Analizde tek bir bağımsız değişken varsa, bu tür analize basit korelasyon analizi denir. Eğer birden çok bağımsız değişken varsa, buna da, çoklu korelasyon analizi denir. Bilimsel araştırmalarda en sık kullanılan basit korelasyon analizidir. Korelasyon analizinde, uygulanan testler ile ortalama sapmalar esas alınarak ilişki düzey saptamaları analiz edilir (Türkbal, 1981: 158).

**Tablo 30: Korelasyon Analizleri**

		Çoklu Rol Üstlenme	Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Mesleki Ayrım	Stereotipler
Çoklu Rol Üstlenme	Pearson Korelasyon	1	,550**	-,246**	-,004	,599**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,945	,000
	N	286	286	286	286	286
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Pearson Korelasyon	,550**	1	-,139*	-,103	,603**
	Sig. (2-tailed)	,000		,018	,082	,000
	N	286	286	286	286	286
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Pearson Korelasyon	-,246**	-,139*	1	,575**	-,175**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018		,000	,003
	N	286	286	286	286	286
Mesleki Ayrım	Pearson Korelasyon	-,004	-,103	,575**	1	,083
	Sig. (2-tailed)	,945	,082	,000		,160
	N	286	286	286	286	286
Stereotipler	Pearson Korelasyon	,599**	,603**	-,175**	,083	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,160	
	N	286	286	286	286	286
** . 0.01 oranında işaretlenen korelasyon						
* . 0.05 oranında işaretlenen korelasyon						

Tablo 30’da yer alan korelasyon analizleri sonuçlarına göre ;

Kadınların kişisel tercih ve algıları boyutunda kadınların üst düzey yöneticilik vasıfları araştırılırken, stereotiplerde ise kadınların üst düzey yöneticilik aşamasında istekleri ve algıları araştırılmaktadır. Bu sebeple bu iki boyut arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülürken ( $r= 603$ ), örgüt kültürü ve örgüt politikası ile mesleki ayırım boyutları ile negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. (Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası için  $r= -,139$ , Mesleki Ayırım için  $r= -,103$ )

Kadınların çoklu rol üstlenme boyutu ile kadınların kişisel tercih ve algıları boyutu ile stereotipler boyutu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin sebebi, kadınların yöneticilik vasıfları ve istek-algılarıyla birlikte iş-aile çatışması içinde kalmaları ve çalışanların kariyerlerinde büyük zorluklar yaşamasıdır. (Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları için  $r=,550$ , Stereotipler için  $r=,599$ ). Bu boyutun örgüt kültürü ve örgüt politikası ile mesleki ayırım boyutları ile negatif bir ilişki olduğu görülmektedir (Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası için  $r= -246$ , Mesleki Ayırım için  $r= -,004$ ).

Örgüt kültürü ve örgüt politikası boyutu ile sadece mesleki ayırım boyutu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu ilişkinin sebebi her örgütte kadın çalışanlara yönelik algıların farklı olması ve çok dinamik bir yapıya sahip olmasıdır. Bu örgütlerin yerli ya da yabancı sermaye ile kurulmuş olması, çalışılan alan gibi faktörler de örgüt politikalarını belirler. (Mesleki Ayırım İçin  $r= ,575$ ) bu boyutun çoklu rol üstlenme, kadınların tercih ve kişisel algıları ve stereotipler arasında negatif ilişki olduğu görülmektedir. (Çoklu Rol Üstlenme için  $r = -,246$ , Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları için  $r= -,139$  ve Stereotipler için  $r= -175$  )

Mesleki ayırım boyutunun örgüt kültürü ve politikası ile ilişkisinin yanı sıra, stereotipler boyutu ile pozitif yönlü ilişkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Bu noktada örgüt kültürlerinden farklı olarak stereotiplerle olan ilişki, kadınların yöneticilik özellikleri, yöneticilik için yeteneklerini sorgulayan stereotipler boyutunun mesleki ayırımlarla ilişkisinin kuvvetli olmasıdır.(Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası için  $r= ,575$  ve Stereotipler için  $r= 0,83$ )

#### 4.7. Araştırma Ölçeğinin Regresyon Analizleri

Regresyon analizi, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini incelemektedir. Bu analizin amacı, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi en doğru şekilde ifade etmek ve anlamlandırmaktır. Analizde elde edilen sayısal veriler, değişkenlerin birbiriyle olan ilişkinin işlevsel biçimini de ortaya koyarak, araştırma hakkında öngörülebilir bulunma imkânı da sağlamaktadır (Hamzaoğlu,2013:1).

#### Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi

**Tablo 31: Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi Regresyon Analizleri**

		Katsayılar <sup>a</sup>				
		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar		
Model		B	Std. Hata	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,949	,373		7,908	,000
	Cinsiyetiniz	,480	,102	,291	4,708	,000
	Unvanınız	-,052	,024	-,130	-2,119	,035
	Mesleki Kıdeminiz	,143	,057	,182	2,496	,013
	Çalıştığınız Alan	,049	,023	,120	2,088	,038

a. Bağımlı Değişken: Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi

Tablo 31’de Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi bağımlı değişkeni üzerinde etkisi olan bağımsız değişkenlerin regresyon analizi incelenmiştir. Bu analize göre kadınların iş-aile çatışması durumunda kalıp kalmadığını inceleyen boyuttaki düşüncelere en fazla farkı cinsiyetlerin etkisinin olduğu görülmüştür. Bununla birlikte mesleki kıdem ve unvanın artması, cinsiyet fark etmeksizin kadın çalışanların düşüncelerinin iş-aile çatışması ifadeleri üzerinde etkilerinin olduğu görülmüştür. Çalışılan alanların farklı olması ve yüzdelik dilime göre bankacılık ve sigortacılık gibi kurumsal alanlarda çalışan katılımcı sayısının da fazla olması göz önünde bulundurulursa bu sektörde çalışan kadın çalışanların performans grafiklerinin aile düzeni ve yapısı ile ilgili olduğu düşünülebilir.



## Örgüt Kültürü ve Politikası

**Tablo 32: Örgüt Kültürü ve Politikası Regresyon Analizleri**

Kaysayılar <sup>a</sup>						
Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Constant)	4,575	,411		11,142	,000
	Cinsiyetiniz	-,626	,112	-,341	-5,576	,000
	Mesleki Kıdeminiz	-,193	,063	-,220	-3,057	,002

a. Bağımlı Değişken: Örgüt Kültürü ve Politikası

Tablo 32'deki Örgüt Kültürü ve Politikasının regresyon analizi incelendiğinde, farklı cinsiyetlerin ve mesleki kıdem seviyelerinin, kadın çalışanların çalıştıkları kurumlarda ayrımcılığa maruz kaldığı konusunda etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu noktada cinsiyetin kesin bir ayrım olması, kadın çalışanların erkeklerle nazaran daha düşük maaşla ve daha alt kademelerde görevlendirildikleri sonucu çıkmaktadır. Aynı şekilde uzun yıllar çalışan katılımcıların tecrübeleri göz önünde bulundurulduğunda kadın çalışanların örgüt içinde maruz kaldıkları çeşitli ayrımcılık içeren politikalar hakkında bilgi sahibi oldukları da düşünülebilir.

## Stereotipler

**Tablo 33: Stereotiplerin Regresyon Analizleri**

Kaysayılar <sup>a</sup>						
Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Constant)	3,096	,310		9,986	,000
	Cinsiyetiniz	,655	,085	,442	7,731	,000
	Unvanınız	-,007	,020	-,020	-,359	,720
	Mesleki Kıdeminiz	,154	,048	,219	3,243	,001

a. Bağımlı Değişken: Stereotipler

Tablo 33’te incelenen stereotiplerin regresyon analizine göre kadın çalışanlar üzerinde düşünölen; kadınların kariyerlerine erkekler kadar bağılı olmadığı, kadınların yöneticilik özelliklerine sahip olamadığı gibi önyargıların ifade edildiğı bu boyutta öncelikli olarak cinsiyetin, unvanın ve mesleki kıdemin etkili olduğı görölmüştür. Cinsiyete dayalı ayrımcılık faktörlerinde diğere boyutlarda yer alan bu üç bağımsız değışken, öncelikle çalışanların cinsiyetlerinin bu tip önyargılarda ne kadar etkili olduğunu açıklamaktadır. Bununla beraber unvanın ve mesleki kıdemin değışmesi, kadınlar açısından yine bir “Kraliçe Arı” sendromu yaratmakta olup, üst düzey kadın çalışanların, hemcinslerinin aleyhine hareket ettiğı düşüncesine varılabilir.



## SONUÇ

Türkiye toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele etmeye devam etmektedir. Toplumun her kademesinde olduğu gibi iş yaşamında da kadın erkek eşitsizliği yaşanmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, Türkiye’de kadın çalışan oranları ne yazık ki diğer ülkelere oranla oldukça düşüktür.

Bu araştırma, kadınların iş dünyasında genel olarak maruz kaldıkları sorunları araştırmaktadır. Bu sorunlar, ataerkil toplum yapısında genel olarak dışarıdan gelen etkenler doğrultusunda, kadın çalışanlara büyük oranda yansıtılmaktadır. İşverenlerin, kadın çalışanlara güvenmemesi, kadın çalışanların işlerinde başarısız olacağı önyargısı ve kadın çalışanların yönetime uygun olmadığı düşünceleri bu sorunları dış etkenlerden gittikçe iç etkenlere doğru götürmektedir. Bu iç etkenler, kadın çalışanların kariyerle gelişimlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu etkenler sebebiyle çalışanlar, kariyer hayatlarında sonraki hedeflerine ulaşacak cesareti maalesef kendilerine bulamamaktadır.

Araştırmanın uygulama bölümünde elde edilen bulgular doğrultusunda, kadınların çoklu rol üstlenmesi, mesleki ayırım, örgüt kültürü ve örgüt politikaları gibi çalışma hayatını özetleyen önemli boyutlarda kadın ve erkek çalışanların verdikleri cevaplar arasında farklılık oldukça fazladır.

Boyutlar arasındaki ilişkinin incelenmesinde ise sonuçların oldukça pozitif ve kuvvetli olduğu gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgüt kültürü ve politikası ile mesleki ayrımcılık arasında pozitif ilişkinin olduğunun göstermektedir. İyi yürütülemeyen örgüt politikaları ya da örgüt kültürünün yetersiz olduğu iş yerlerinde kadın çalışanlara uygulanan mesleki ayrımcılığın olduğu sonucunu ortaya çıkmaktadır.

Analizlerin devamında ise elde edilen sonuçlardan biri de stereotipler ile kadınların tercih algıları arasında pozitif ve kuvvetli ilişkiye sahip olmasıdır. Bu anlamda, önyargıların ve erkek egemenliğinin fazla olduğu iş yerleri veya örgütlerde, kadın çalışanların üzerinde uygulanan haksız rekabet ve kariyer hedeflerine ulaşmaya çalışan kadınların yaşadığı zorlukların arttığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Kadınların tercih ve kişisel algıları ile birlikte aynı zamanda kadınların çoklu rol üstlenmesi boyutu arasında da pozitif ilişki bulunmaktadır. Bunun sonucunda, kadınların çoklu rol üstlenmemesi gerektiğini düşünen erkek çalışanlara sahip iş yerleri ya da örgütler, kadın çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmada zorluklar yaşadığı sonucu doğrulamaktadır.

Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları zorluklar ve engeller için öneri olarak, engellere takılan kadın çalışanlara mentorluk edilerek rol model olunabilir. Mentorluk destekleri günümüzde gittikçe yaygınlaşmaktadır. Pozitif ayrımcılık örnekleri ile kadın çalışanların terfi süreçleri değerlendirilip yetki sahibi kadın istihdamının artışı sağlanabilir. Rol model ihtiyacı olan çalışan kadınlara destek olunarak yönetimde var olmaları için çalışmalar yapılmalıdır. Homojen görev dağılımları yalnız bireyleri değil kurumları da başarıya ulaştıracaktır.

Ayrım yapılmadan kadınların her kademedede çalışması için öncelikle kadın çalışma koşullarında düzenlemeler yapılabilir. Yönetim pozisyonlarında kadın istihdam oranının artması için, şirketlerde pozitif ayrımcılık, kadın kotası, esnek çalışma programları gibi geliştirmeler düşünülebilir.

Yüksek rekabetli iş yaşamında kadınların mesleki becerilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Özellikle erkek egemen olan bilişim sektöründe, sürekli değişen teknolojik gelişmeler ile birlikte kadınların meslek eğitimleri alıp rekabeti eşit fırsat ile katılmaları son derece önemlidir.

Fortune 500 şirketleri arasında yapılan bir araştırmaya göre, kadın yönetici sayısı fazla olan şirketlerin, pazar payı, sermaye ve hisse senedi değerine göre daha iyi performans gösteriyor.

Credit Suisse tarafından yapılan bir araştırma, 2008 krizinden sonra cinsiyet eşitliği dengesi bulunan şirketlerin, erkek egemen şirketlere göre daha hızlı toparlandığını ortaya koyuyor.

Kadınların çalışma hayatı, sosyal yaşamdaki paylaşılmayan rollerden dolayı ilerleyememektedir. Toplumda var olma savaşı içinde olan kadın, ailesinden sonra statüsünü koruma mücadelesi vermektedir. İş dünyasının gerek kamu gerekse özel

sektör imkânlarının sınırlı olması, kadınların ev işlerine bağımlı kalmasına neden olmaktadır. Çocuklarına rol model olması ve toplumun yapı taşı olan çocukların farkındalık eşiğine ket vurulmaktadır.

Toplumsal baskıların aksine aile içinde iş dağılımı ve bireyler arası iletişim gücünün dengeli olarak ayarlanması gerekmektedir. Farkındalığı gelişen birey iş yerine ve en önemlisi toplum için uyumlu ve yararlı olur. Özgüven ile gelişen bireylerin iş dünyasındaki engellere takılmadan geçip yüksek pozisyonlara gelip karar verme hakkına sahip olması kaçınılmazdır.

Araştırma kapsamında elde edilen hipotez sonuçları aşağıdaki gibidir.

**H<sub>1</sub>:** Bilişim sektöründe kadın çalışanlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır.

Ankette yer alan çeşitli boyutlar farklı yönleriyle incelendiğinde, kadın çalışanlar üzerinde yapılan ayrımcılığı inceleyen Mesleki Ayrım, Örgüt Kültürü ve Politikası ve Stereotipler boyutları ile birlikte çeşitli bağımsız değişkenler üzerinde yapılan farklılık analizi ve regresyon analiz sonuçlarından ele edilen veriler doğrultusunda kadın çalışanlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısı ile H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Regresyon analizinde genel olarak cinsiyetin, unvanın ve mesleki kıdemın 0,05 kabul değerinden oldukça düşük çıkması ve yapılan farklılık analizlerinde ise sonuçların yine 0,05 altında çıkması hipotez sonucunu beklentiler doğrultusunda neticelendirmiştir.

**H<sub>2</sub>:** Bilişim sektöründe eğitim seviyesi arttıkça cinsiyete dayalı ayrımcılık algısı azalmaktadır.

Kadın çalışanlar üzerinde uygulanan cinsiyete dayalı ayrımcılığın temelinde cinsiyet, mesleki kıdem ve unvanın etkilerinin pozitif ve doğrudan etkilerinin olduğu istatistiksel olarak açıklanmaktadır. Bu noktada eğitim seviyesinin bu tip ayrımcılığa etkilerinin olup olmadığı incelendiğinde ise yapılan ANOVA testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların eğitim seviyelerinin, anket üzerinde incelenen yedi boyuta etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle H<sub>2</sub> hipotezi kabul edilmemiştir.

**H<sub>3</sub>:** Bilişim sektöründe kadın çalışanlar iş-aile çatışması yaşamaktadır.

Kadın çalışma yaşamlarının aile hayatına kötü yönde etkisinin olabileceğini, kadın çalışanların performans grafiklerinin evli ya da çocuk sahibi olmalarıyla doğru orantılı olabileceğini ve aile hayatının kadın çalışanların kariyer hedeflerini sınırlayabileceğini inceleyen Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi boyutu üzerinde yapılan regresyon analiz sonuçları ele alındığında yine cinsiyet, unvan ve mesleki kıdem etkilerin olduğu görülmüştür. Bu nedenle H<sub>3</sub> hipotezi kabul edilmiştir.



## KAYNAKÇA

### Kitaplar

Aytaç, S. , Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları, Ezgi Kitabevi Yayınları, İstanbul, 2000.

Aytaç, S. , Çalışma Yaşamında Kariyer, İstanbul, Epsilon Yayınevi, 1997.

Çakır, S. , Akgökçe, N. Kadın Araştırmalarında Yöntem. İstanbul, Sel Yayıncılık, 1995

Çelik, A. , AB Sosyal Politikası Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı, Kitap Yayınevi, İstanbul, 2013.

Çitçi, O. , Kadın Sorunu ve Kamu Kesiminde Kadın, Todaie Yayınları, Ankara, 1982

Demiray, E. Toplumsal Yaşamda Kadın, Anadolu Üniversitesi, Ankara, 2009

Fındıkoğlu, Z. Sosyalizm, Cilt 2, Türk Kültür Yayını, İstanbul, 1976

Giddens, A. (2000). Sosyoloji, Yayına hazırlayan: Hüseyin Özel, Cemal Güzel, Ankara, Ayraç Yayınevi.

Harvard Business Review (Çev: Leyla Aslan),(2006) İş Yaşamında Kadınlar, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayın No:494, İstanbul

İnan, A. , Atatürk ve Türk Kadın Haklarının Kazanılması - TARİH BOYUNCA TÜRK KADINININ HAK VE GÖREVLERİ (4. Baskı), Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1982

Özgener, Ş. İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım, Ankara, Nobel Basım Yayın A.Ş. , 2014

Palmer, M. , ve Hyman, B. ,(1993), Yönetimde Kadınlar, (Çev: Vedat Üner), Rota Yayıncılık, İstanbul.

- Reed, E. (1994). Kadının Evrimi: Anaerkil Klandan Ataerkil Aileye, Çev: Semsâ Yegin. İstanbul: Payel Yayınları.
- Stredwick, J. (2000). An Introduction to Human Resource Management, Oxford: Bath Press.
- Süzek, S. , İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul 2008, s. 400.
- Tekeli, Ş. , “Kadın”, Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, İletişim Yayınları, 5.cilt, 1985, s. 1190
- TİSK, Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, Yayıncı: TİSK, İstanbul, 2002
- Tunç, H. ; Bilir F. ve Yavuz B. , Türk Anayasa Hukuku, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.
- Türkbâl, Aydın. (1981). Bilimsel Araştırma Metodları ve Uygulamalı İstatistik, Erzurum.
- Uzunçarşılı, Ü. , ; Soydaş, A. , Farklılıkların Yönetimi ve Cinsiyet Ayrımcılığı: İş Dünyasında Kadın Olmak, Dereli, B. , İşgücündeki Farklılıkların Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul, 2007, ss. 59-107
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E. AND Griffin, R. W., 1993, “Toward a theory of Organizational Creativity”, Academy of Management Review, Vol.18, No.2, pp:293-321.



## **Sürelî Yayınlar**

- Acar, A.C. , İki Kariyerli Aileler Ve İşletmeler, Yönetim Dergisi, 17:21-29, 1994.
- Acar, F. ; Ayata , A. ; Varoğlu, D. , Bakanlıklar, Ankara : T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1999
- Akbulut, S. , “Gerçekten Eşit miyiz? Acı(ma), Zayıf Gör(me) ve Yok Say(ma) Ekseninde Engelli Ayrımcılığı” ÇAYIR K,CEYHAN M.A. , Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul,2012, Sayfa 149-162
- Akşin S. , Kısa Türkiye Tarihi, Ankara, Türkiye İş Bankası Yayınları, 2007, s.109
- Altan Ş. , Ersöz A. (1994) “Kadının Çifte Yükümlülüğü”, Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı: 2 Mart
- Arat, N. (1996). "Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamına Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri". Türkiye'de Kadın Olmak. (Der: Necla Arat). Say Yayınları: İstanbul.
- Aydemir, C. (2013). Türkiye’de İşgücü Yapısı, İşsizlik ve Kırsal Alan Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt: 27, Sayı:1, 115-138.
- Aytaç, S. ,(2001), “Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu”, Prof. Dr. Nusret Ekin’ e Armağan içinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No: 38, ss. 905-914.
- Avcı, Y. Osmanlı Devleti’nde Tanzimat Döneminde “Otoriter Modernleşme” ve Kadının Özgürleşmesi Meselesi, OTAM(Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi)Sayı: 21 Sayfa:3 Yayın Tarihi: 2007
- Beyazova, A. , “Ayrımcılıkla Mücadelede Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü” ÇAYIR K,CEYHAN M.A. , Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul,2012, Sayfa 277-289

- Biçerli, M.K. Çalışma Ekonomisi, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 4. Baskı, 2007, s. 65.
- Bilgin, B. (2012),“Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 2012/99 ss. 311-315
- Çarıkçı , İ. H. , Çelikkol Ö. , “İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayırılma Niyetine Etkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 2009/1, Sayı: 9, Sayfa: 154
- Çelikten, M., OKUL MÜDÜRÜ KOLTUĞUNDAKİ KADINLAR :KAYSERİ İLİ ÖRNEĞİ,Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı : 17 Yıl : 2004/2 (91-118 s.)
- Çoban, A. (2000). “Atatürkçü Düşünce Sisteminde Kadın ve Eğitimi.”Milli Eğitim Dergisi.Mart-nisan-Mayıs, Sayı: 146
- COŞKUN, Nihal; Nisan 2007, “İş Hayatında Kadın Erkek Eşitliği”, Çelik İş Dergisi, Sayı. 21
- Dedeoğlu, S. , Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emegi, TOPLUM VE BİLİM, Sayı: 86, 2000, s.139-170
- Demir, M., İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 2011, Sayı: 1, Cilt: 8
- Demirel, A. Bilgin, Z. K., Kocaman, M., (1999). Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi, T.C.Başbakanlık KSSGM, Ağustos.
- DPT, Kadın, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Yayın No: 2358,Ankara, 1994, s.9-117
- Ecevit, Y. , (1988) Küreselleşme, yapısal Uyum ve Kadın Emeginin Kullanımında Değişmeler, KSSGM ve İnsan Haklarını geliştirme Vakfı, İstanbul

- Ecevit, Y. (1998), “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, (267–284).
- Eken H. (2006), “Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İç Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 15, ss: 247-279
- Erdut, T.(2005), “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 6, s.11-49.
- Ergeneli A. ve C. Akçamete, 2004, Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükseltilmelerine Yönelik Tutumları, H.Ü. İ.İ.B.F.Dergisi, Cilt 22, Sayı 2, 2004, s.85-109
- Ergun, T. (2015), Kamu Yönetimi - Kuram/Siyasa/Uygulama, TODAİE, Ankara
- Eyüboğlu, D. (1999). Kadın İş Gücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:637.
- Gelgeç Bakacak, A. Cumhuriyet Dönemi Kadın İmgesi Üzerine Bir Değerlendirme, Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi Güz 2009
- Karakuş, H., Kraliçe Arı Sendromu - Pembe Taciz, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 1, Mart 2014
- Kazgan, G. (1978), “Türkiye’de Kadın Eğitimi ve Kadın Çalışması.” Toplum ve Bilim Dergisi, Sayı:5
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V.B. “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, 2005, 195-219
- Koray, M. Demirbilek, S. ve Demirbilek T (2000) Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, Ankara: T.C. Başbakanlık KSSGM

- Koray, M. Tekeli, Ş. , (1991) “Devlet-Kadın-Siyaset”, Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı Yayınları, Aralık, İstanbul
- Kossek, Ellen Ernst; Cynthia OZEKİ; (1998), “Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior – Human Resources Research”, Journal of Applied Psychology, 83(2), ss. 139-148.
- Koyuncu, Cüneyt, Bakırtaş, İbrahim, İşveren ve İşletme profili Açısından Perakendeci İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 20 Eylül 2006 Sayı: 2, 254-272
- Kurnaz, Ş. (1992).Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839- 1923).Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Kutunis, R. Özen, Ulu, S., Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstüdisi Dergisi, 2016,Cilt:35, 359-372
- Makal, A. , Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, ULUSAL SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ 11. Kongre/Özel Sayı, 2010, s.21-23
- Mardin, B. (Proje Direktörü), Sağlık Sektöründe Kadın, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Nisan 2000, Ankara.
- Mızrahi, R ve Aracı, H. (2010) “Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 1 ss.150-155.
- Moroğlu N. , “Avrupa Birliği Anlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği ”,MESS – SİCİL İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, S.4
- Negiz, N. ve Yemen, A. (2011), “Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı”, SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 24, s. 195-214.

- Önder, N. , Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt:1,Sayı:1, Temmuz-Eylül 2013, s. 35-61
- Örücü Edip, KILIÇ Recep, KILIÇ Taşkın, Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği, YÖNETİM VE EKONOMİ, Yıl:2007 Cilt:14 Sayı:2, Sayfa: 120
- Özgen, Ö. ve Ufuk, H. (17-21 Ocak 2001). Kırsal kesimde kadın eğitimi. Türkiye Ziraat Mühendisliği Teknik Kongresi, Ankara. ss.1050-1063.
- Öztan, Ece, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2004,59-1: 204-235
- Parlaktuna, İ. , “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, Ege Akademik Bakış, 10(4), 1217-1230, Ekim 2010.
- Santos, G.G. , Cabral-Cardoso, C. Work-Family Culture İn Academia: A Gendered View Of Work-Family Conflict And Coping Strategies,” Gender In Management: An International Journal, Cilt 23(6): 442-457, 2008
- Seçer, B. (2009), “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 23, 2009, s.27-60.
- Seymen, O. , Bolat, T. ,Örgütlerde Bedensel ve Zihinsel Engelli İş gören Ayrımcılığı: Uygulamalı Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, 2005, Sayı:23, Cilt: 6
- Sitembölükbaşı, Ş. ,Kadınların Siyasal Hayata Etkin Katılımının bir Aracı Olarak Seçimlerde Kota Uygulanması, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,2007,C:12,s.13-36
- Soysal, A. , Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, , Cilt: 65 Sayı: 1, 2010, Sayfa: 083-114

Şiyve, O. , (2004), “Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan” Tügiad Elegans Magazin, Sayı:66, Mart-Nisan, <http://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html> (ET: 08.03.2017)

TBMM, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 12, Kasım 2013

Toksöz, G. (2009), “Neoliberal Piyasa ve Muhafazakâr Aile Kısılcakında Türkiye’de Kadın Emegi”, Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm (Der. Nergis Mütevellioğlu ve Sinan Sönmez), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları No: 234, İstanbul.

Turpçu, M. (2004). Avrupa Birliği Hukukunda İş Yerinde Ayrımcılık. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Turunç, Ö. , Erkuş, A. , İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİLERİ: İŞ STRESİNİN ARACILIK ROLÜ, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2010, Sayı: 19

Türker, N. (1997).Konaklama İşletmelerinde Cinsel Taciz ve Cinsiyet Ayrımı. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi. 8(1-2): 74-76.

Ulucan, D. , Eşitlik İlkesi Ve Pozitif Ayrımcılık, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Yıl: 2013, Sayfa: 369-383

Tan, M., Ecevit Y. ve Üşür, S. S. (2000). Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset. İstanbul: TÜSİAD.

Uygur, S. Kadın İşçiler ve Sorunları. Türk-İş Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Eğitim Yayınları No.27, Ankara, 1999

Wahl, A. ; “Çalışan Kadınlar”, Avrupa,1984

## **İnternet Yayınları**

Aycan, Z. (2004), Kadın Kariyer Gelişiminin Önündeki Engeller, <http://medice.blogcu.com/kadin-kariyer-gelisiminin-onundekiengeller/906179> (ET: 07.03.2017)

AYDIN, A. , İş Hayatında Ayrımcılık, <http://aydancag.com/is-hayatinda-ayrimcilik/>, (ET: 10.03.2017)

Barling, J., Rogers, A. G. & Kelloway, E. K. (2001). Behind closed doors: Inhome workers' experience of sexual harassment and workplace violence, *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (3), 255-269

CEDAW, <http://www.kadinininsanhaklari.org/programlar/savunuculuk/ulusal-duzeyde-savunuculuk/kadina-karsi-her-turlu-ayrimciligin-onlenmesi-sozlesmesi-cedaw/>,(ET: 10.05.2017)

Çetinkaya Hukuk Bürosu, Ayrımcılık Nedir, Ne Değildir ? <http://www.cetinkaya.av.tr/dosyalar/77631f56-ad58-4ee2-bfde-253dbeed25f1.pdf>, (ET: 07.03.2017)

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası, Eğitim-Sen II. Kadın Kurultayı Hazırlık Kitabı, 2010, <http://egitimsen.org.tr/wp-content/uploads/2010/09/Eyl%C3%BC1-2010-Kad%C4%B1n-Dergisi.pdf>, (ET: 11.03.2017)

Engelli Kadın, <http://www.engellikadin.com/wp-content/uploads/AYRIMCILIK-VE-ENGELLI-HAKLARI.pdf>, (ET: 10.03.2017)

Engelsiz Kariyer, <http://www.engelsizkariyer.com/YaziYazdir.aspx?id=42>,(ET: 13.03.2015)

Kadın ve Demokrasi Derneği, <http://kadem.org.tr/turkiyede-kadin-hareketinin-tarihi-degis-en-bir-sey-varmi/>,(ET: 02.03.2017 )

McKinsey, Women Matter TÜRKİYE 2016, <http://www.mckinsey.com.tr/arastirma-ve-yayinlarimiz/McKinseyWomenMatterTurkiye2016TanitimMetni.pdf>,(ET: 06.03.2017)

OECD , <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (ET: 02.03.2017))

Türkiye Büyük Millet Meclisi, <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4750.html>, (ET: 02.05.2017)

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, İş'te Eşitlik Platformu, <https://goo.gl/ynzuw8>, (EF: 09.03.2017)

TÜİK, Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri, <http://www.resmiistatistik.gov.tr/?q=tr/content/28-toplumsal-yap%C4%B1-ve-cinsiyet-istatistikleri>, (ET: 02.03.2017)

TÜİK, TOPLUMSAL CİNSİYET İSTATİSTİKLERİ2013, <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/Toplumsal-Cinsiyet-%C4%B0statistikleri-2013-TU%C4%B0K.pdf>, (ET: 03.03.2017)

TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2015, <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=21519>,(ET: 20.02.2017)).

TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2016, <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=24643>, (ET: 03.03.2017)).

TÜİK ,Türkiye İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (ET: 02.03.2017)

TÜİK, Türkiye İstatistiklerle Kadın, 2016 , <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24643> , (ET: 02.03.2016)

TUSIAD, ”<http://tusiad.org/tr/fikir-ureten-fabrika/item/5533-ust-yonetimde-kadin-temsili--avrupa-birligi-ve-turkiyedeki-gelismeler>, (ET: 16.05.2017)

Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, [http://www.uhdigm.adalet.gov.tr/sozlesmeler/coktarafli-soz/bm/bm\\_21.pdf](http://www.uhdigm.adalet.gov.tr/sozlesmeler/coktarafli-soz/bm/bm_21.pdf) , (ET: 14.05.2017))

McKinsey,<http://www.mckinsey.com.tr/arastirma-ve-yayinlarimiz/McKinseyWomenMatterTurkiye2016TanitimMetni.pdf>,(ET:06.03.201)



ILO ,[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_484715.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_484715.pdf), (ET: 17.05.2017)

Avrupa Birliği,  
[http://ab.calisma.gov.tr/index\\_dosyalar/mevzuat/bakanlikcalismalarbilginotu.doc](http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/bakanlikcalismalarbilginotu.doc),  
(20.05.2017)

### **Diğer Yayınlar**

Amsterdam Antlaşması, 02.10.1997, Mad. 2

Ergu, E., Hürriyet İK, Mart 2017

KSSGM (1998), “Ulusal Eylem Planı”, Ağustos, Ankara.

Lizbon Antlaşması, 18-19.10.2007, Mad. 1a

Maastricht Antlaşması, 07.02.1992, Mad. 2/1

Roma Anlaşması, 25.07.2017, Mad. 119

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1958, 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

Yaprak, Ş. (2009) “Kadınların Yönetim Kademelerinde Yer Almalarının Önündeki Engeller ve Cam Tavan Olgusu”, Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, Kongre Bildirileri, s. 181- 191.

### **Yüksek Lisans/Doktora Tezi**

Çarıkçı, İ., Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar), (Basılmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001.

Turpçu, M. (2004). Avrupa Birliği Hukukunda İş Yerinde Ayrımcılık. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hamzaoğlu, S (2013). “Çoklu Regresyon Yöntemlerinde Güç Analizi”, Ondokuz  
Mayıs Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İstatistik Anabilim Dalı, (Yüksek  
Lisans Tezi). Samsun



## EKLER

### Ek-1: Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Araştırma Anketi

#### ANKET FORMU

#### Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Değerli Meslektaşım;

Bu ölçek ile "Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık" konusu araştırılmaktadır. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup, çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu nedenle özellikle isim veya tanıtıcı herhangi bir bilgi yazmanıza gerek yoktur. Araştırmanın geçerliliği açısından lütfen bütün soruları okuyup, her soruyu cevaplandırınız. Sizce en doğru olan seçeceği işaretlemeye dikkat ediniz.

Çalışmama yapacağımız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Bu araştırma, Prof. Dr. Ülkü UZUNÇARŞILI danışmanlığında hazırlanmıştır.

Özlem ERDİL FIRAT

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

---

Aşağıdaki seçeneklerden size en uygun olanını parantezin içine ( X ) işareti koyarak cevaplayınız

1. Cinsiyetiniz

Kadın ( ) Erkek ( )

2. Unvanınız

İş Analisti ( )

Yazılım Uzmanı ( )

Sistem Analisti ( )

İlk Kademe Yönetim ( Şef, Uzman ) ( )

Üst Düzey Yönetim ( )

Orta Kademe Yönetim ( Müdür, Müdür Yrd. , Yönetmen ) ( )

Diğer ( )

3. Medeni Durumunuz

Evli ( ) Bekâr ( ) Dul / Boşanmış ( )

4. Çocuk Sahibi İseniz Sayısı

1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 3 + ( )

5. Eğitim Düzeyiniz

On Lisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora ( )

6. Yetişme Döneminizde Yaşadığınız Bölge

Marmara Bölgesi ( ) Akdeniz Bölgesi ( ) Karadeniz Bölgesi ( )

Ege Bölgesi ( ) İç Anadolu Bölgesi ( ) Doğu Anadolu Bölgesi ( )

Güney Doğu Anadolu Bölgesi ( )

7. Mesleki Kıdeminiz

1-5 Yıl ( ) 6-10 Yıl ( ) 11-15 ( ) 16+ ( )

8. Çalıştığınız İş Yeri, Çalışma Hayatınızdaki Kaçınıcı İşyeri?

İİ İşyerim ( ) İkinci İşyerim ( ) Üçüncü İşyerim ( ) Dördüncü İşyerim ( ) Dörtten fazla ( )

9. Çalıştığınız Alan

Bankacılık ( ) Telekomünikasyon ( )

Hizmet ( ) Kamu ( ) Sigortacılık ( ) Diğer ( ) Belirtiniz

Sayın Meslektaşım, bu bölümde “Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık” ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her ifade ile ilgili kişisel görüşünüzü uygun kutuya ( X ) işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum ( 1 )	Katılmıyorum ( 2 )	Kararsızım ( 3 )	Katılıyorum ( 4 )	Kesinlikle Katılıyorum ( 5 )
Kadının yeri, eşinin yanında olmak ve iyi bir anne olmaktır.					
Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir.					
Çalışma yaşamı, bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler.					
Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları, performanslarını olumsuz yönde etkiler.					
Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi, kadınların kariyer hedeflerini sınırlar.					
Kadınlar için işlerinde ilerleme ve gelişme olanakları çok önemlidir.					
Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için gerekli yetenek, objektif görüş ve inisiyatifte sahiptir.					
Kadınlar, üst düzey yönetici olduklarında yalnız kalma korkusu yaşarlar.					
Üst düzey kadın yöneticiler, kadın olma özelliklerini yitirirler.					
Kendine güveni olan kadınlar, üst yönetici olmanın zorluklarını kolaylıkla aşarlar.					
Kadınlar, terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler.					
Kadınlar, maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.					
Üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır.					
Kadınlar, yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaktadır.					
Kadınlar aynı konumdaki erkek çalışanlarla eşit ücret almaktadır.					
Kadınlar, yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmaktadır.					
Personel çıkarılması gerektiğinde öncelikle kadınlar işten çıkarılmalıdır.					
Kurumda kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlendirme politikaları mevcuttur.					
Kurumda iş yaşamı, erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir.					
Kadınlar, erkek iş arkadaşları ve üstleri ile rahat iletişim kurabilirler.					
Erkekler genellikle resmi olmayan kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışlarda bulunurlar.					

Sayın Meslektaşım, bu bölümde “Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık” ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her ifade ile ilgili kişisel görüşünüzü uygun kutuya ( X ) işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum ( 1 )	Katılmıyorum ( 2 )	Kararsızım ( 3 )	Katılıyorum ( 4 )	Kesinlikle Katılıyorum ( 5 )
Kadınlar, erkek baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır.					
Kadınlara rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.					
Kurumda mentorluk ilişkisinden kadınlar yeterince yararlanmaktadır.					
Aileler kız çocuklarını kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirmektedir.					
Kurum içinde görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık arz etmektedir.					
Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.					
Üst düzey kadın yönetici kademelerine ulaşmada etkili olan kilit görevlerde, kadınlar yeterince yer almaktadır.					
Kadınlar, üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır.					
Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur.					
Kadınlar, kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildirlir.					
Kadın yöneticiler hızlı ve mantıklı karar alamazlar.					
Kadınlar yöneticilik özelliklerine sahiptir.					
Kadınlar iş dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler.					
Kadınlar, erkeklere göre daha duygusal olduklarından, üst düzey yöneticilikte başarılı olamazlar.					
Kadınlar uzun mesailere, şehirlerarası ya da ülkelerarası seyahatlere sıcak bakmazlar.					
Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır.					

## ÖZGEÇMİŞ

30 Haziran 1987 tarihi, Şanlıurfa İli Viranşehir ilçesi doğumluyum. İlköğretimi ve ortaöğretimi aynı ilçede tamamladıktan sonra lisans öğrenimimi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Mühendislik ve Tasarım Fakültesi, Bilgisayar Mühendisliği Bölümü'nde tamamladım. 2013 yılından itibaren, sigorta sektöründe sistem analistliği görevini sürdürmekteyim.

Özel ilgi alanlarım, kalite yönetimi, iş güvenliği, sistem analizi ve iş geliştirme süreçleridir.

**Özlem ERDİL FIRAT**