T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK AYRIMCILIK SORUNU: BURSA SERBEST BÖLGESİ ÖRNEĞİNDE KADIN YÖNETİCİLERİN KARŞILAŞTIKLARI AYRIMCILIK UYGULAMALARI

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

Elif ACAR

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Özgür TOPKAYA

Çanakkale-2017

TAAHHÜTNAME

Yüksek Lisans Tezi/Projesi olarak sunduğum ''**Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık Sorunu: Bursa Serbest Bölgesi Örneğinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları**''adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

14 Haziran 2017

Elif ACAR

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Elif ACAR'a ait **''Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık Sorunu: Bursa Serbest Bölgesi Örneğinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları''**adlı çalışma, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekomomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalında, **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Üye Doç.Dr. Suat UĞUR

Üye Doç.Dr. Tuncay YILMAZ

Yrd. Doç. Dr. Özgür TOPKAYA(Danışman)

TezNo : 10158787
Tez Savunma Tarihi : 14.06.2017

ONAY

Doç. Dr. Şerif Korkmaz
Enstitü Müdürü
01.08.2017

ÖZET

KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK AYRIMCILIK SORUNU: BURSA SERBEST BÖLGESİ ÖRNEĞİNDE KADIN YÖNETİCİLERİN KARŞILAŞTIKLARI AYRIMCILIK UYGULAMALARI

Kadınların işe girme kararı almaları, çalışma hayatına katılmaları ve kariyerlerinde yükselmeleri aşamalarında karşılaştıkları birçok engelin temelinde kuşkusuz cinsiyet ayrımcılığı yatmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı ve değişmeyen önyargılar, kadınların çalışma hayatından uzaklaşmalarına sebep olurken, yüksek mevkilere ulaşma konusunda erkekleri ayrıcalıklı konuma taşımaktadır. Tarih boyunca cinsiyete dayalı işbölümüne tabi olan kadınlar üretim ilişkilerinde var olan ataerkil değerlerden oldukça etkilenmiştir. Ataerkil yapının kadın için uygun gördüğü ‘‘eş ve annelik’’ görevi kadının ev dışında çalışmasının önündeki en önemli engel olmuştur.

İstihdam edilen kadın sayısında en fazla artış sanayi devrimi döneminde gerçekleşmiştir. Gelişen sanayi ‘‘işçi’’ sınıfının doğmasına sebep olurken kadının da ücret karşılığında emeğini satmasının önünü açmıştır. Bu sebeple Sanayi Devrimi kadınların iş hayatında bir dönüm noktasıdır denilebilir. Dönemin başlarında kötü çalışma koşulları ve düşük ücretlerle çalışma hayatında varlık gösteren kadınlar ilerleyen zamanlarda daha iyi şartlara kavuşmuşlardır. İş hayatında Sanayi Devrimiyle beraber varlıklarını kabul ettiren kadınlar, yaşanan I. ve II. Dünya Savaşlarının erkekleri savaşa dahil edip kadınları çalışmak zorunda bırakması ile iş hayatındaki konumlarını sağlamlaştırmıştır. Çalışan kadına ihtiyacın artması çalışma koşullarının iyileşmesine ve ücretlerin artmasına etki etmiştir. Bu durum kadının çalışma hayatına katılmaya daha fazla istek duymasını sağlamıştır. Tüm bunların yanında ilerleyen zaman da yaşanan küreselleşme ve teknolojik gelişmeler işgücü yapısında birtakım değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Değişen toplumsal yapı alışılmışın dışında işgücünün oluşmasını sağlamış, çalışma hayatında kadınlara daha da fazla yer verilmiştir.

Günümüz bilgi toplumunun çalışan prototipine, aldıkları eğitim ve sahip oldukları yetkinlikler sayesinde kadınlar daha uygun olsa da, iş dünyasında kadınların ağırlığı her geçen gün artış gösterse de üst düzey yönetici konumuna ulaşan kadın sayısında halen daha

istenilen seviyeye gelinemediği açıktır. Günümüzde tartışması en çok yapılan cinsiyet ayrımcılığı konusu, kadın işgücünün çalışma hayatının çeşitli safhalarında kendini göstermekte fakat en geniş boyutuna terfi konusunda ulaşmaktadır.

Bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere üç başlıkta ele alınan nedenler kadınların yönetici olma yolunda karşılaştıkları engelleri oluşturmaktadır. Üst yönetim kademelerine gelmek isteyen kadın çalışanlar erkek meslektaşlarına oranla daha fazla çabalamakta ve mesleklerinin yanında aile içi görevlerini de yerine getirmektedirler. Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye'de de genellikle işin statüsünde artış olduğunda o işi yapan kadın sayısı azalmaktadır ve karşılaşmış oldukları ayrımcılık uygulamaları kadınların kariyerlerinde kilit nokta olmaktadır.

Çalışmada geçmişten günümüze kadın çalışan ele alınırken, çalışan kadının yönetici kadın olma yolunda karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları incelenmeye çalışılmıştır. Son olarak özel sektör kapsamında Türkiye'nin önde gelen bölgelerinden Bursa Serbest Bölge'de faaliyet gösteren firmalarda yönetici konumunda olan çalışanların cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları hakkındaki görüşlerini incelemek üzere anket çalışması yapılmış, veriler bu yönde değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan, yönetici kadın

ABSTRACT

GENDER DISCRIMINATION AGAINST WOMEN LABOR: THE CASE OF WOMEN EXECUTIVES IN BURSA FREE ZONE WITH RESPECT TO DISCRIMINATION ACTS

Labor market participation of women bring together different problems with regard to meeting their needs in their work-life and advance in their career steps. Gender discrimination is one of these problems and it also constitutes a basis for many of them.

Gender discrimination and ever changing prejudices lead women separate from labor markets although they are half of world population and put men into privileged positions with respect to their career life in reaching higher positions. Though women take their casted roles in life with men during the history of production they deeply affected by patriarchal values as well. Patriarchal structure of societies related women with partnership and motherhood roles which in turn put barriers in front of women with respect to working non-domestically.

Number of employed women increased following the start of Industrial Revolution mostly. Advanced industries caused born of working class and enabled women work for wage. Therefore, it can be said that Industrial Revolution is a milestone in the history of women in the work-life. Women faced severe working conditions in the beginning of the period and gradually their conditions improved. Women made their positions accepted in the work-life through Industrial Revolution strengthened and improved their places in the Ist and IInd World Wars. Increased need for working women also led to improvement in the wages and working conditions. Globalization and technological changes today bring together several new changes in the characteristics of workforce today. Changing societal structure have led unprecedented workforce and women increasingly take new careers as their way.

Today working women have different problems compared to their previous ones. Although they have the necessary skills and credentials it is seen frequently that male workers are preferred for senior positions in the organizations. Today gender

discrimination is a mainstream subject in worklife and it is also most discussed issue with respect to career advancement of women.

Three main barriers namely individual, organizational and societal constitute barriers for women in becoming a manager. Female employees work harder than male colleagues to become higher positions besides their roles as mothers or partners. Similar to the other countries when the position of a job is at higher level the number of women who can do it decrease. The discrimination they face become turning point in their careers.

The study discusses and attempts to examine working women from past to present, gender based discrimination acts to women particularly in advancing in their career positions. Finally, the study conducts a field research in the private sector industrial zone in order to examine whether a gender based discrimination exist against women workers particularly in the senior positions.

Key Words: Gender discrimination, glass ceiling, women executives…

ÖNSÖZ

Çalışmada, kadın işgücünün iş hayatında karşılaştıkları sorunlar ele alınmıştır. Ayrıca çalıştıkları alanda yönetici konumuna gelmek isteyen kadınların karşı karşıya kaldıkları ayrımcılık uygulamaları araştırılmıştır. Yönetici pozisyonuna yükselmelerinde engel oluşturabilecek, erkek yöneticilerin ve hemcinslerinin düşünce yapısının açıklanması amacıyla Bursa Serbest Bölgesi'nde yöneticilik yapan çalışanlara konuyla ilgili anket yapılmış ve veriler bu yönde değerlendirilmiştir.

Çalışmanın hazırlanmasında maddi ve manevi destekleri ile her zaman yanımda olan sevgili aileme, değerli büyüğüm Ayhan AROL'a, kıymetli arkadaşlarım Buse ACAR ve Gülşah KORUCU'ya, anket çalışmamı yapmamda yardımlarını esirgemeyen Merve ve Mikail ASLAN'a teşekkür ederim. Ayrıca bana yol gösteren, hazırladığım bu çalışma süresince bana her zaman destek veren ve benim kadar emeği olan tez danışmanım, değerli hocam Sn. Yrd. Doç. Dr. Özgür TOPKAYA'ya teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **i**
ABSTRACT ..... **iii**
ÖNSÖZ ..... **iv**
İÇİNDEKİLER ..... **vi**
ŞEKİLLER CETVELİ ..... **x**
TABLOLAR CETVELİ ..... **xi**
GRAFİKLER LİSTESİ ..... **xiii**
GİRİŞ **1**

BÖLÜM I

KAVRAM OLARAK CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

1.1.Cinsiyet Ayrımcılığının Tanımı Ve Türleri 4
1.1.1. Cinsiyet Ayrımcılığının Tanımı 4
1.1.2. Cinsiyet Ayrımcılığının Türleri 6
1.1.2.1. Doğrudan Ayrımcılık 6
1.1.2.2. Dolaylı Ayrımcılık 7
1.1.2.3.Pozitif Ayrımcılık 8
1.2.İş Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları 9
1.2.1. Mesleklere Yönlendirmede ve İşe Almada Ayrımcılık Uygulamaları 10
1.2.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Ayrımcılık Uygulamaları 12
1.2.3. Ücretlerle İlgili Ayrımcılık Uygulamaları 14
1.2.4. Terfi ile İlgili Ayrımcılık Uygulamaları 16
1.2.5. Sosyal Haklardan Yararlanmada Uygulanan Ayrımcılık Uygulamaları 18
1.2.6. Cinsel Taciz 19
1.3. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikleri Açıklayan Yaklaşımlar 23
1.3.1. Neo-klasik Yaklaşımlar 23
1.3.1.1. Beşeri Sermaye Modeli 24
1.3.1.2. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli 24

1.3.1.3. Ayrımcılık Duyguları Modeli 25
1.3.1.4. Aşırı Kalabalıklaşma Modeli 26
1.3.2. Kurumcu Yaklaşımlar 27
1.3.2.1. İkili Rol Yaklaşımı 27
1.3.2.2. İşgücü Piyasasının Bölünmesi Yaklaşımı 28
1.3.2.3. Marksist Yaklaşım 28
1.3.2.4. Feminist Yaklaşımlar 29
1.4. Cam Tavan Sendromu Ve Kadınların Kariyer Engelleri 30
1.4.1. Cam Tavan 31
1.4.2. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller 33
1.4.2.1. Çoklu Rol Üstlenme 33
1.4.2.2. Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları 34
1.4.3. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller 34
1.4.3.1. Örgüt Kültürü 35
1.4.3.2. Örgüt Politikaları 36
1.4.3.3. Mentor Eksikliği 36
1.4.3.4. Informel İletişim Ağlarına Katılamama 37
1.4.4. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller 38
1.4.4.1. Mesleki Ayrım 38
1.4.4.2. Toplumsal Önyargılar Sonucu Oluşan Cinsiyet Rolleri 39

BÖLÜM II

KADIN İŞGÜCÜ VE YÖNETİCİ KADIN

2.1.Tarihsel Süreç İçinde Kadın İşgücü 43
2.1.1. Dünya'da Kadın İşgücü 44
2.1.1.1. Endüstri Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü 44
2.1.1.2. Endüstri Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü 47
2.1.2.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın İşgücü 50
2.1.2. Türkiye'de Kadın İşgücü 53
2.1.2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kadın İşgücü 53
2.1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü 55
2.2.Kadının Çalışma Yaşamına Katılma Nedenleri 58

2.2.1. Ekonomik Nedenler 58
2.2.2. Sosyo-Kültürel Nedenler 59
2.2.3. Hukuki Nedenler 60
2.3.Kadın İşgücünün Çalışma Biçimleri 63
2.3.1. Ücretsiz Kadın İşgücü 66
2.3.1.1. Ev Kadınlığı 66
2.3.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği 67
2.3.2. Ücretli Kadın İşgücü 67
2.4. Kadın Çalışandan Kadın Yöneticiye 69
2.4.1. Kadın ve Yöneticilik 70
2.4.2. Dünya'da Kadın Yöneticiler 73
2.4.3. Türkiye'de Kadın Yöneticiler 75

BÖLÜM III

KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK AYRIMCILIK SORUNU: YÖNETİCİ KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI AYRIMCILIK UYGULAMARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Bursa Serbest Bölgesinde Yönetici Kadınlara Yönelik Yapılan Bir Araştırma 77
3.1.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı 78
3.1.2.Araştırmanın Kapsamı 78
3.1.3. Araştırmanın Önemi 78
3.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları 78
3.1.5. Araştırmanın Evreni 79
3.1.6. Veri Toplama Yöntemi 79
3.1.6.1.Kişisel Bilgilere İlişkin Sorular 79
3.1.6.2. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği 81
3.1.7.Verilerin Analizi 80
3.1.7.1.Faktör Analizi İle Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları Ölçeği Geçerlilik Testi 80
3.1.7.2.Güvenirlik Analizi 83
3.1.7.3.Katılımcıların Demografik Bilgilerinin Dağılımı 84

3.1.7.4.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Cinsiyete Göre Değişimi 89

3.1.7.5.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Yaşa Göre Değişimi 108

3.1.7.6.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Medeni Duruma Göre Değişimi 109

3.1.7.7.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Çocuk Sayısına Göre Değişimi..... 110

3.1.7.8.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Eğitim Durumuna Göre Değişimi 111

3.1.7.9.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Mesleki Deneyime Göre Değişimi..... 113

3.1.7.10.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Kurumda Çalışma Süresine Göre Değişimi 115

3.1.7.11.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Unvana Göre Değişimi 116

SONUÇ……...……...…..118

KAYNAKÇA……...……122

EKLER……...…..138

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Güç Sahibi Olma Yolunda Kadınların Karşılaştıkları Engeller 17
Şekil 2.1. Çalışma Yaşamında Kadınların Ekonomik Etkinliği ve Parasal Karşılığı 65

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: OECD Üyesi Ülkelerde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları……10

Tablo 1.2: OECD Üyesi Ülkelerde Cinsiyete Göre Ücret Farkı……..14

Tablo 1.3: Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri……32

Tablo 2.1: OECD Üyesi Ülkelerde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları…….....52

Tablo 2.2. OECE Üyesi Ülkelerde Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları…….....64

Tablo 2.3: OECD Üyesi Ülkelerde Yöneticilerin İstihdamdaki Payı…….....74

Tablo 3.1: Toplam Açıklanan Varyans Tablosu…….....83

Tablo 3.2: Demografik Bilgilere İlişkin Frekans Ve Yüzdeler…….....86

Tablo 3.3: Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Cinsiyete Göre Değişimi……...……....91

Tablo 3.4: Ayrımcılık Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....92

Tablo3.5: Aile Desteği Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı…….....96

Tablo3.6: Örgüt Politikaları Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı…….....97

Tablo3.7: Mesleki Cinsiyet Ayrımı Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı…….....100

Tablo3.8: Çoklu Rol Üstlenme Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı…….....103

Tablo3.9: Kadınların Kişisel Kariyer Algıları Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı…….....105

Tablo3.10: Çalışma Ahlakı Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı…….....107

Tablo 3.11: Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Yaşa Göre Değişimi...……..110

Tablo 3.12: Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Medeni Duruma Göre Değişimi……...……111

Tablo 3.13: Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Çocuk Sayısına Göre Değişimi……..……112

Tablo 3.14: Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Eğitim Durumuna Göre Değişimi……..……114

Tablo 3.15: Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Mesleki Deneyimlere Göre Değişimi……...……115

Tablo 3.16: Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Kurumda Çalışma Süresine Göre Değişimi……...……117

Tablo 3.17: Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Unvana Göre Değişimi……118

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3.1: Kişilerin Cinsiyetlerine Göre Yüzde Dağılım Grafiği…….87

Garfik 3.2: Kişilerin Yaş Gruplarına Göre Yüzde Dağılım Grafiği……...87

Grafik 3.3: Kişilerin Medeni Durumlarına Göre Yüzde Dağılım Grafiği……..88

Grafik 3.4: Kişilerin Sahip Oldukları Çocuk Sayısına İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği…..88

Grafik 3.5: Kişilerin Eğitim Durumuna İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği……89

Grafik 3.6: Kişilerin Mesleki Deneyimlerine İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği……...89

Grafik 3.7: Kişilerin Hizmet Sürelerin İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği….....90

Grafik 3.8: Kişilerin Ünvanlarına Göre Yüzde Dağılım Grafiği……90

GİRİŞ

Kadınların çalışma hayatında kendini göstermesi insanlık tarihi kadar geçmişe gitmektedir. Kadının işgücüne katılımı, ücretsiz aile işçiliği statüsünden ücretli istihdama kadar değişik faaliyetleri kapsamaktadır. Her devrin nitelik ve şartlarına göre değişen farklı biçim ve statülerde çalışma hayatında olan kadın, ücretli çalışan olarak ancak Sanayi Devrimiyle beraber işgücüne dahil olmuştur.

Kadın işgücü tarihte örneklerine rastlandığı gibi özellikle savaş dönemlerinde ve ihtiyaç olduğunda hızla çalışma hayatına entegre edilip, ihtiyaç ortadan kalktığı, kriz dönemlerinin yaşandığı zamanlarda öncelikli olarak işten çıkarılmaktadır. Çalışma hayatında ve diğer yaşam alanlarında kadına yönelik ayrımcı uygulama ve davranışlar, ortaya çıkardığı sonuçlar bakımından oldukça önem taşıyan bir konudur.

Tarihin her döneminde kadınlar toplumsal kaynaklara ulaşmakta sıkıntılar çekmiştir. Biyolojik farklılıkları sebebiyle kadına biçilen toplumsal rol çalışma hayatında kendini gösteren kadının cinsiyetine dayalı ayrımcılıklara maruz kalmasının en önemli sebebi olmuştur. Gerek sosyal, gerek çalışma yaşamında doğurganlığından ve annelik sıfatından ötürü kadın ikincil konumda olmuş, erkeğin gerisinde kalmıştır.

Toplumların çoğunda yaygın şekilde görülen erkek egemenliğine dayanan düşünce tarzı, erkeklerin yaşam alanını üretime katılma olarak değerlendirirken, kadınları ise çocuk doğurmak, onları büyütmek ve topluma kazandırmak olmuştur. Ev düzeninden tamamen kadın sorumlu tutularak yaşam alanı ev ile sınırlandırılmıştır. Bu sınırlandırma da kadının çalışma hayatına katılsa da iş hayatında kurmuş olduğu ilişkileri oldukça etki altına almıştır. Bazı işler kadın işi erkek işi olarak ayrılmış, yüksek ücretli, itibarlı işler erkek işi, düşük statülü ve düşük ücretli işler ise kadın işi olarak görülmüştür.

Çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliklerinin temel nedeni cinsiyet ayrımcılığıdır. Cinsiyet ayrımcılığı işin yapılmasında herhangi bir etkisi olmadığı halde kadınların çalışma hayatından dışlanması ve örgütsel güç, tatmin düzeyi ve gelirin erkekler arasında paylaştırılmasıdır. Cinsiyet ayrımcılığı kadınları ücretlerinden, amaçlarına, isteklerinden, görüşlerine kadar geniş kapsamda sınırlandırmaktadır. Öyle ki çalışma hayatında karşılaşılan ayrımcı uygulamalar kadınların çalışma hayatına girişlerinde, meslek seçimlerinde, aldıkları ücretlerde, kariyer yönetiminde, performans değerlendirmesinde,

karşı karşıya kaldıkları olumsuz davranışlarda, iş ilişkilerinin sonlandırılması sürecinde ve daha birçok alanda kendini göstermektedir. Tüm bu ayrımcı uygulamalarda sosyal, ekonomik ve psikolojik birçok olumsuz etkilere sebep olmuştur. Sanayileşme sonrasında çoğu ekonomiler, kadınların maruz kaldıkları bu ayrımcılıklara karşı çeşitli yasal düzenlemeler getirmiş, eşitsizlikleri gidermeye yönelik hukuki düzenlemeler yapmıştır. Ancak bu gelişmeler ayrımcılık uygulamalarını azaltmış olsa da tamamen ortadan kaldırmada henüz başarılı olamamıştır.

Cinsiyete dayalı birçok ayrımcı uygulamalar kadınların çalışma hayatında kendilerini iyi ifade etmelerine ve kariyerlerinde ilerlemelerine engel olsa da geçen zamanda gelişen teknoloji ile çalışma ilişkilerinin farklılaşması sayesinde kadınların potansiyellerinin farkına varılmıştır. Bu farkındalıkla yaşadıkları zorlukları geride bırakan kadınların eğitimine önem verilmiş, kendilerini geliştirerek iş hayatında daha fazla yer alıp, pek çok başarı ile kendilerini kanıtlamalarının önü açılmıştır. Böylelikle kadınlar yönetim kademelerinde de var olmaya başlamışlardır. Küreselleşen dünyada yönetici kadın sayısının her geçen gün daha da arttığı bir gerçektir. Ancak yine de yapılan araştırmalar erkek yönetici sayısı ile kadın yönetici sayısı arasında ciddi farkların olduğunu göstermekte, tüm dünyada yönetici erkek sayısının kadınların çok üstünde olduğunu göstermektedir.

Kariyer yolunda cinsiyet temelli engeller çok kez araştırılmış ve tüm dünyada çeşitli sınıflandırmalara tabi olmuştur. Belli seviyeye kadar yükselip sırf kadın olduğundan ötürü üst yönetim seviyelerine ulaşmasına engel olan sebepler cam tavan kavramıyla açıklanmakta; kavram bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerle ele alınmaktadır. Buna göre çoklu rol üstlenme ile kadınların kişisel tercih ve algıları bireysel, örgüt kültürü, politikaları, mentor eksikliği ve informel iletişim ağlarına katılamama örgütsel, mesleki ayrım ve toplumsal önyargılar sonucu oluşan cinsiyet rolleri ise toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller şeklinde incelenmektedir. Bu konu başlıca çalışmanın birinci bölümünde kavram olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık şeklinde ele alınmış ve cinsiyet ayrımcılığının türleri de açıklanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde kadın işgücü detaylı bir şekilde incelenecek, tarihten günümüze çalışma biçimleri, çalışma hayatına girme nedenleri ve karşılaştıkları engeller ve yönetimde söz sahibi olma evresine geçişlerine kadar açıklanmaya çalışılacaktır. Tüm

ayrımcı uygulamalara rağmen yönetici konumuna gelmiş dünyada ve Türkiye'de ki kadın yöneticiler mercek altına alınacaktır.

Üçüncü bölümde ise çalışmanın örneklemini oluşturan yöneticilerin bulunduğu, Türkiye için önemli sanayi bölgelerinden biri olan Bursa Serbest Bölge hakkında bilgi verilmektedir. Her geçen gün çalışma hayatında hızla sayısı artan kadınlar toplum tarafından kendilerine biçilen mesleklerin dışında artık daha fazla yer almaktadırlar. Özel sektörde kariyer yapmak isteyen kadınların yoğunlukta çalıştığı Bursa Serbest Bölgesindeki yöneticilere yapılan anket çalışmasında, kadınların yönetici konumuna ulaşmasındaki engeller yöneticilerin bakış açısıyla açıklanmaya çalışılmış, yapılan çalışma sonuçlarının literatüre kazandırılması hedeflenmiştir.

BÖLÜM I
KAVRAM OLARAK CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

1.1.Cinsiyet Ayrımcılığının Tanımı Ve Türleri

1.1.1. Cinsiyet Ayrımcılığının Tanımı

Cinsiyete dayalı ayrımcılığı açıklamadan önce kısaca ayrımcılık kavramının ne olduğunu açıklamamız uygun olacaktır. Ayrımcılık; pek çok alanda karşılaşılan bir kavramdır. Kelime anlamı bir toplulukta ırk, cinsiyet, toplumsal konum ya da din sebebiyle bir gruba farklı davranma olgusu ya da devletin veya toplumun bazı fertlerinin, diğerlerine sağlanan bazı hak ve ayrıcalıklardan mahrum edilmesidir (Ataöv 1996:1). Ayrımcılık, bireylerin yalnızca belli bir grubun üyesi oldukları sebebiyle olumsuz muamele ve davranışlarla karşılaşmaları, ait oldukları gruptan dolayı toplumsal kaynaklara eşit şekilde ulaşmalarının önünün kesilmesi gibi durumların ortaya çıkmasıdır (Jones 2002:8).

Kavramı bireysel açıdan incelersek bir kişiye herhangi bir özelliğinden ötürü diğer kişilerden farklı davranılarak o kişinin mağdur edilmesi ve bu davranış biçiminin de pozitif ayrımcılığın dışında olumsuz anlamda bir davranış şeklinde gerçekleşmesiyle ortaya çıkmasıdır. Farklı bir ifadeyle aynı şartlar altında aynı şekilde davranılması gereken iki kişiye farklı davranılması ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır (Cüceloğlu 2000:543).

Kısacası cinsiyete dayalı ayrımcılığı da kapsayan ayrımcılık, insanların cinsiyet, dil, din, renk, ırk, etnik köken gibi sebeplerle farklı muameleye tabi tutulup işe almada, ücret ödemede, okula kabul edilmede ve bunlar gibi bir çok kamusal haklardan yararlanmada farklı davranışlara maruz kalmalarıdır (Keleş 1980:22).

Cinsiyet ayrımcılığı, bireyin cinsiyeti nedeniyle veya cinsiyetiyle alakalı bir nedenden ötürü farklı muameleye tabi tutularak mağdur edilmesidir (Onaran,Yüksel 2000:209). Bu açıklamadan da anlaşılacağı üzere ayrımcılıktan bahsedebilmek için uygulamanın bir topluluğu ilgilendirmesine gerek yoktur. Bir kişinin dahi uygulamadan olumsuz etkilenmesi yeterlidir.

İş kanunumuzda genel olarak ayrımcılıkla ilgili bir tanım bulunmadığı gibi cinsiyet ayrımcılığıyla alakalı da tanımlamaya yer verilmemiştir. Ancak Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde yapılan bir tanım bulunmaktadır. Bu tanıma göre kadına karşı ayrım, medeni duruma bakılmaksızın, kadın erkek eşitliğine dayalı olarak

ekonomik, sosyal, politik, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan haklarının ve temel özgürlüklerin tanınmasını, kullanılmasını veya haklardan ve özgürlüklerden yararlanmayı engelleyen, ortadan kaldıran veya bu amaçları taşıyan cinsiyete bağlı yapılan kısıtlama, ayrım veya dışlama anlamına gelir. Öyle ki cinsiyet ayrımcılığı denildiğinde akla ilk olarak kadına yönelik yapılan ayrımcılık gelir (Tuncay 1982:125). Erkek egemen toplumların kadınlara karşı var olan olumsuz tutumları ve bu tutumların davranışlarla yaşama ayrımcılık olarak yansıması ile kadının sosyal, kültürel, politik ve ekonomik alanlarda erkeğe göre düşük statülerde tutulması cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak görülmelidir (Sakallı 2002:48).

Dünya nüfusunun yaklaşık olarak yarısını oluşturan bu toplumsal grup, azımsanmayacak sayısal çokluğuna rağmen tarihin hemen her döneminde toplumsal kaynaklara ulaşmada çeşitli zorluklarla karşılaşmıştır. Cinsiyete dayanan ayrımcı yaklaşımlar temel yaşamsal hakların kullanılması ve ihtiyaçların karşılanmasında, kamusal haklardan yararlanmada bununla birlikte eğitim, sağlık, siyaset ve çalışma yaşamı, ekonomik katılım ve fırsatlardan yararlanma gibi hemen hemen her alanda önümüze çıkabilmektedir (TUSİAD 2008:116). Toplumların gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak farklı şekillerde görülse de cinsiyete dayalı ayrımcılığın küresel bir nitelik taşıdığı tartışılmaz bir gerçektir (Yıldız 2008:88).

Çalışma hayatında ayrımcılık, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) (ILO:International Labour Organization) tarafından hazırlanan 1958 tarihli ILO Ayrımcılık (iş ve Meslek) Sözleşmesinde ; ‘’Irk, renk, cinsiyet,din,siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe 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 edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma” olarak tanımlanmaktadır (ÇSGB 2014:182).

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık ise işin yapıldığı sırada herhangi bir tesiri olmadığı halde kadınların çalışma yaşamından dışlanması ve örgütsel güç, tatmin seviyesi ve gelirin erkekler arasında paylaştırılması olarak tanımlanabilmekte ve böylelikle

cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamaların en çok yaşandığı alan ortaya çıkmaktadır (Kasımoğlu ve Halıcı 2000:374).

Çalışma yaşamında meydana gelen ayrımcı uygulamalar kadınların çalışma hayatına girişinde, meslek seçiminde, ücretlendirilmesinde, kariyer yönetiminde, performans değerlendirilmesinde, iş yerinde maruz kaldığı olumsuz davranış ve tutumlarda, iş ilişkisinin sonlandığı süreçte ortaya çıkmakta ve bu uygulamalar görüldüğü gibi çalışma ilişkileri, iş ve meslek düzeyinde işlemektedir (Savcı 1999:130). Bu özelliğiyle de sosyal, ekonomik ve psikolojik yönden çeşitli olumsuz etkilere sebep olmaktadır.

1.1.2. Cinsiyet Ayrımcılığının Türleri

Çalışma yaşamında ayrımcılık türlerini doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık ve olumlu ayrımcılık olmak üzere üç başlık altında inceleyebiliriz.

1.1.2.1. Doğrudan Ayrımcılık

Bir kişinin başka bir kişiye cinsiyetine bağlı olarak, bir başkasına davrandığı yada davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranmasını cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılık olarak açıklanabilir (Acar ve Varoğlu 1999:6).

Doğrudan ayrımcılık, kişinin sadece cinsiyeti sebebiyle iş ilişkisinin her aşamasında ve iş ilişkisini alakadar eden her konuda, işe alınmada, mesleki eğitimde, kariyer basamaklarında, ücret ve iş ilişkisinin bitirilmesinde mağdur edilmesi ya da farklı şartlarla karşı karşıya getirilmesidir (Yüksel 2007:96).

- Personel ihtiyacını gidermek için yapılan bir iş ilanında sadece erkek adayların başvurmasının istenilmesi,
- Ücretlerde kadınların aleyhine bir fark olması,
- Hamilelik bahanesiyle kadınların işlerine son verilmesi,
- Çocuk izni almak istedikleri için kadınların işten çıkarılması,
- Kadınların çalışma yerlerinde cinsel tacize uğramaları (http://www.uknetguide.co.uk).

Doğrudan ayrımcılığın birkaç örneği olarak sıralanabilir.

1.1.2.2. Dolaylı Ayrımcılık

1970'li yıllarda karşımıza çıkan, görünüşte tarafsız bir ölçüte dayalı bir hükmün, uygulamanın ya da ölçütün sonuçlarının belli bir gruba dahil kişileri diğerleriyle karşılaştırıldığında olumsuz etkileyen, meydana gelen bu olumsuzlukları da haklı bir gerekçeyle açıklayamayan kavram dolaylı ayrımcılık kavramıdır (Yıldız 2008:75). Bu kavram fark edilmesi zor olan imalar ve dolaylı ifadeler yoluyla işleyen veya bazen görünürde hiçbir sorun yaratmamasına rağmen sonuçlarıyla belli bir kesimi ayrımcılıkla karşı karşıya koyan tutumları içerir (Çelenk www.academia.edu).

Kriter ya da uygulamaların ifasında bir cinsin üyelerine dezavantaj yaratılması da cinsiyete dayalı dolaylı ayrımcılık şeklinde ifade edilir (Kurşun 2006:66). Cinsiyete dayalı dolaylı ayrımcılığın unsurları işveren tarafından görünürde hem erkekler hem kadınlar tarafından gerçekleştirilmesi muhtemel olan bir koşulun öne atılması ya da her iki cins içinde görünüşte tarafsız bir uygulamanın yapılması ancak bu uygulamadan en fazla olumsuz etkilenen cinsin kadınlar olması, bu olumsuz etkilenmenin haklı sebeplerle değil de cinsiyete dayalı geleneksel görevlerle açıklanmaya çalışılması bunun sonucu olarak da asıl nedenin cinsiyet olması ve bu nedenle mağdur kalınması olarak belirtilebilir (Yüksel 2007:111/126).

Cinsiyet kaynaklı ayrımcılık uygulamalarının büyük bir bölümünü oluşturan dolaylı ayrımcılık uygulamaları, çalışma hayatının kadınlar açısından, özel olarak düzenlenmesi ve cinsiyetler arası hukuki eşitliğin sağlanması, kadınlara yönelik dolaylı ayrımcılık uygulamalarını önlemede önemli adımların atılmasını sağlasa da yasal önlemlerle dahi ortadan kaldırılamamaktadır (Altan 2003:216).

Bununla beraber dolaylı ayrımcılık iddialarında çalışanların, ayrımcılığa maruz kaldıklarını ispat etmek için doğrudan ayrımcılık uygulamalarında olduğundan daha fazla kanıta ihtiyaçları vardır. Dolaylı ayrımcılık uygulamalarına şu şekilde örnekler verebilir:

- Yeni işçi alımlarında küçük çocuğu olan annelerin tercih edilmemesi,
- İşletmenin işten çıkarılacaklar listesinde, daha çok yarı-zamanlı işçi olarak çalışan kadınların ilk sırada olması

- İşyerlerinde uygulanan, belirli kuralların, kadınlar aleyhinde yeniden düzenlenerek kullanılması, (örneğin; şirket politikası olarak kadınların, bakmakla yükümlü bulundukları çocukları gerekçe gösterilerek gece vardiyasında çalışmasının yasaklanması).
- Çok fazla seyahat gerektiren işlerde, bekar kadınların tercih edilmesi (Leslie 2005:4).

1.1.2.3.Pozitif Ayrımcılık

Belli alanlarda az temsil edilen gruplara fırsat eşitliği sağlayabilmek için olumlu anlamda bazı ayrıcalıkların yapılmasını sağlayan program ve politikalara olumlu ayrımcılık denir (Yıldız 2008:84).Diğerlerine kıyasla daha az temsil edilen veya daha fazla ayrımcılıkla karşı karşıya gelen bazı grupların maruz kaldıkları eşitsizliklerin yalnızca yasal düzenlemelerle giderilmesi olanaksızdır. Yasaklayıcı düzenlemelerin yanında diğerlerine oranla daha dezavantajlı durumda olan kişilerin diğerleriyle fırsat eşitliğinin sağlanmasına ihtiyaç vardır (www.hukukturk.com).

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uygulama ve politikalar 1960'lı yıllarda 'İkinci Dalga Kadın Hareketlerinin Dinamikleri' ile Amerika ve Avrupa'da güçlenmeye başlamıştır. Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyinin cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesi için öne attıkları politika ve uygulamalar, fırsat eşitliği anlayışından ziyade ''Fırsat Önceliği'' ve ''Olumlu Ayrımcılık'' kapsamında gelişme göstermiştir (Öztan 2004:208)

Fırsat eşitliği uygulamaları sayesinde kadınlar çalışma yaşamına daha fazla dahil olur böylece sosyal adalet sağlanır bununla beraber de ekonomi gelişir. Olumlu ayrımcılık uygulamalarının özünde bir ayrımcılık söz konusudur. Ancak bu ayrımcılık eşit olmayan uygulamalarla karşı karşıya kalan grup lehine yapılır. Kendisine kıyasla daha iyi şartlarda olan grupla aynı seviyeye getirmek yani eşitsizlikleri gidermek bu uygulamaların amacını teşkil etmektedir. Dolayısıyla bu uygulamalar eşitlik ilkesine aykırı değildir (www.hukukturk.com). Olumlu ayrımcılık uygulamalarının amacı uygulamaların sınırını oluştururken, bu uygulamaların amacına ulaşmasında ve hayata geçirilmesinde bazı yöntemler kullanılır. Bu yöntemler şu şekilde sıralanabilir:

- İş ararken ya da istihdamda, kadın-erkek arasında ideal rol paylaşımı hakkındaki kemikleşmiş düşüncelere dayanan tavır, uygulama ve yapılaşmalardan doğan ayrımcı etkilerin, karşı eylem yöntemi ile etkisiz hale getirilmesi,
- Kadınların geleneksel olarak yaptıkları işlere yeniden değer biçilmesi,
- Geleneksel olmayan işlere ve üst sorumluluk gerektiren düzeylere kadınlarının katılmasının teşvik edilmesi,
- İşe alınma sırasında kota uygulamalarının kullanılmasıdır (Toksöz 2005:12).

1.2. İş Yaşamında Kadın İş Gücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları

Dünya nüfusunun yaklaşık olarak yarısını oluşturan kadın nüfusu, ekonomik anlamda yaşanan tüm gelişmelere, çalışma hayatı için çıkarılan koruyucu yasa ve yapılan tüm düzenlemelere rağmen ekonomik yaşamda erkeklerin gerisinde yer almakta, kadının yeri evidir görüşü hala etkisini sürdürmektedir. Kadına biyolojik farklılığı sebebiyle biçilen toplumsal rol, çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları cinsiyet ayrımcılığının en önemli nedeni olarak görülmektedir. Aile hayatındaki sorumlulukların çokluğu, çocuk bakımı gibi görevlerin kadına yüklenmiş olması, kadının çalışma hayatının bir adım gerisinde kalmasını, kendisini rekabet ortamında güçsüz hissetmesini sağlamıştır.

Son yıllarda işgücü piyasasında kadın çalışanların sayısında artış görülmesine rağmen, iş hayatında cinsiyet ayrımcılığı hem yatay hem de dikey şekilde halen varlık göstermektedir. Sektörlerin bir kısmında kadın çalışan çok az iken, bazı sektörlerde de yığılmalar vardır. Bu durumda kadının yetki, sorumluluk ve prestiji azalmakta bu da farklı şekilde kariyer fırsatlarına neden olmaktadır (Gherardi ve Poggio 2001:245). Öyle ki halen daha kadınlar eğitimde cinsiyet eşitsizliği ve yüksek prestijli mesleklere girme konusunda engellerle karşı karşıyadırlar (Acker 2009:200).

Çalışma hayatında kadına yönelik görünen ve gizli olan engeller; biçimsel ortamlardan dışlanma, kişilik özelliklerine göre farklı davranışlar sergileme, işe yönelik bir takım koruyucu uygulamaların (doğum izni gibi) sadece kadınlara özgü olması gibi nedenler ayrımcı uygulamalara sebep olmaktadır (Durmuş 2001:82).

1.2.1. Mesleklere Yönlendirmede ve İşe Almada Ayrımcılık Uygulamaları

Gelişmiş ve yüksek ekonomilerde son yıllarda belirli becerilerin tercih edildiği teknolojik işler yaygınlaştıkça kadınların ve erkeklerin meslekler arasında ki dağılımında yüksek derecede ayrışmalar meydana gelmiştir.

Tablo.1.1 OECD Üyesi Ülkelerde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları

ÜLKE	CİNSİYET	2015	ÜLKE	CİNSİYET	2015
Avustralya	KADIN	55,4	**İtalya**	KADIN	35,1
	ERKEK	66,8		ERKEK	52,8
Avusturya	KADIN	52,4	**Japonya**	KADIN	48,1
	ERKEK	62,4		ERKEK	67,8
Belçika	KADIN	44,3	**Kore**	KADIN	49,9
	ERKEK	53,5		ERKEK	71,1
Kanada	KADIN	57,4	**Letonya**	KADIN	49,4
	ERKEK	65,3		ERKEK	59,9
Şili	KADIN	44,9	**Lüksemburg**	KADIN	50,6
	ERKEK	67,4		ERKEK	61,4
Çek C.	KADIN	48,1	**Meksika**	KADIN	41,1
	ERKEK	65,1		ERKEK	74,7
Danimarka	KADIN	54,1	**Hollanda**	KADIN	54,5
	ERKEK	62,8		ERKEK	65,6
Estonya	KADIN	61,3	**Norveç**	KADIN	65,5
	ERKEK	69,9		ERKEK	70,5
Finlandiya	KADIN	58,1	**Polonya**	KADIN	44,7
	ERKEK	61,7		ERKEK	59,8
Fransa	KADIN	46,8	**Portekiz**	KADIN	46,9
	ERKEK	54,6		ERKEK	56,3
Almanya	KADIN	52,4	**Slovak C.**	KADIN	46,7
	ERKEK	62,6		ERKEK	60,9
Yunanistan	KADIN	31,8	**İspanya**	KADIN	41,1
	ERKEK	46,8		ERKEK	52,0
Macaristan	KADIN	49,5	**İsveç**	KADIN	64,4
	ERKEK	62,7		ERKEK	68,8
İzlanda	KADIN	76,0	**İsviçre**	KADIN	60,2
	ERKEK	82,4		ERKEK	71,5
İrlanda	KADIN	48,5	**Birleşik Krallık**	KADIN	54,5
	ERKEK	60,4		ERKEK	64,9
İsrail	KADIN	55,9	**Türkiye**	KADIN	27,5
	ERKEK	65,7		ERKEK	65,0
ABD	KADIN	53,7	**OECD Ortalama**	KADIN	48,0
	ERKEK	65,3		ERKEK	64,3

Kaynak:www.oecd.org

İstihdam oranları da Tablo 1.1'de de görüldüğü gibi gelişmiş ekonomilerde artmıştır. Ancak talep edilen beceri düzeyinden bağımsız şekilde istihdam seviyesindeki mutlak değişim erkelerde kadınlara oranla yaklaşık iki kat daha fazladır. Bu da kadınların daha kaliteli işlerde ve daha fazla çalışmaları bakımından pek ilerleme kaydedemediğini gösterir.

Yapılan araştırmalar ve istatistikler ışığında küresel anlamda, istihdamda cinsiyet açığı 1995 yılından bu yana ancak 0,6 puan azalmıştır. Öyle ki Tablo1.1.'de OECD üyesi ülkelerin ortalamasına göre istihdam oranı 2015 yılında kadınlarda yüzde 48,0 iken erkeklerde yüzde 64,3'tür (http://www.ilo.org).

Kadının öncelikli etkinlik alanının geleneksel düşüncelere göre ev olarak benimsenmesi, kadın ve erkek için ait oldukları alanı belirleme sürecinde, tarihsel ve toplumsal açıklama ve tanımlamaların kadına çalışma faaliyetleri içinde bulunmasının yakışmadığı düşüncesinin kabul görmesine sebep olmuştur. Bu düşüncelerin ise günün şartlarına, farklılaşan toplum biçimine göre değişmesi zorunlu hale gelmiş, kadının çalışma hayatının dışında düşünülmesi imkansızlaşmıştır (Fidan ve İşçi 2004:23). Tüm bu değişimlere rağmen OECD üyesi ülkelerin hemen hepsinde erkek istihdamı kadın istihdamından oldukça fazladır. Kadın istihdamının düşük olmasının en önemli sebebi şüphesiz kadına biçilen toplumsal rolün istihdam oranıyla doğru orantılı olmasıdır.

Meslek seçiminde de etkisini fazlasıyla gösteren toplumun kadına biçtiği roller, kız ve erkek çocukların meslek seçimi yapmaları sırasında toplumsal farklılaşmaya yönlendirmektedir. Gelişmişlik seviyesi farklı olsa da her ülkede cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarına rastlanmakta, ülkeden ülkeye ''kadın işi'' ''erkek işi'' ayrımı göze çarpmaktadır. Örneğin, tamircilik, genel müdürlük, müfettişlik gibi meslekler erkek işi olarak görülürken; hemşirelik, sekreterlik gibi meslekler kadın için uygun meslekler olarak kabul edilir. Yöneticilik, mühendislik gibi geleneksel erkek mesleği kabul edilen işlere bu sebepten ötürü kadınlar değil erkek çalışanlar tercih edilmektedir (Şenesen ve Pulhan 2000:7).

Çalışma hayatında kadınlara uygulanan ayrımcılık uygulamaları incelendiğinde, uygulamalarda öne çıkan ilk unsur, kadınların kısıtlı alanlarda istihdam ediliyor olmaları ve sınırlı seviyede yükselebilmeleridir. Kadınların istihdam alanlarının sınırlı olması diğer alanlarda tecrübe kazanmalarının önünü kesmekte dolayısıyla da üst yönetim kademelerine kolay terfi etmelerini engellemektedir. Kısacası kadınların kariyer gelişimini engelleyen unsurun, kültürel ve ekonomik koşulların şekillendirdiği, sosyalleşmeye bağlı bireysel ve kurumsal tutumlar olduğunu söylenebilir. Ekonomik gereklilikler ile kültürel norm ve değerler hem kadınların hem de erkeklerin sosyalleşme sürecinde etkilidir. Öyle ki sosyalleşme sürecinde kadının çalışması ve cinsiyet rolüne ilişkin geliştirilen davranışlar, ileriki zamanlarda aile ve kurumlara taşınacak, bu davranışların olumsuz olması halinde

kadın eşinden, ailesinden ve iş yerinden destek alamayacak ve engellerle karşılaşacaktır. Bu engeller de ev ve aile sorumluluklarının dengelenmesinde güçlük çekilmesine yol açacak, bu da kadının hem kariyerine, hem de aile yaşantısına son derece olumsuz etkiler yapacaktır. Tüm bu olumsuzluklar yaşandığında, kadının çalışmasının bireye ve aileye olan zararına ilişkin inanç kuvvetlenecek ve bu tutumlar daha da olumsuz şekilde sürecektir (Aycan 2000:179).

Doğum oranlarını azaltma konusundaki baskı ile mal ve hizmet üretiminde artış sağlama adına kadınların istihdamını genişletme yönündeki devlet çabaları gibi iki güçlü kuvvet, kadınların toplumsal rollerini değiştirme çabalarını desteklemektedir. Tüm bu çabalar, kadınların kariyer merdivenlerini tırmanırken erkeklere göre daha fazla zorluklarla karşılaşmasının önüne geçememiştir. Öncelikle birçok firma halen kadınların üst düzeylere gelmesini uygun görmemektedir. Kadınların ailevi sorumlulukları, çocuklar ile ilgili toplumsal beklentilerin kadınların enerjilerinin büyük kısmını bu alanlara kaydırmasını gerekli kılmaktadır. Kadınların bu sorumluluklar ile beraber kariyer imkânlarından faydalanması ancak firma kültürünün olumlu tavırlarıyla mümkün olacaktır.Yani toplumsallaşma süresi henüz kadınların erkeklerle eşit şartlarda yetişmesini teşvik eder durumda değildir (Dalkıranoğlu, 2006:46).

1.2.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Ayrımcılık Uygulamaları

Eğitim seviyesi, işgücüne katılım oranını önemli düzeyde etkileyen bir faktördür. Öyle ki eğitimin, kadınların ücretli bir işte çalışma kararlarını vermedeki belirleyici rolü, erkelere göre daha güçlüdür. Eğitim seviyesi düşük olan kadınlar düşük ücretlerle, katma değeri yüksek olmayan işlerde istihdam edilmektedir. Ücretlerin düşük olması da kadınların birçoğunun ev kadını olmayı çalışmaya tercih etmelerine neden olmaktadır (Feride ve Demet 1999:10).

Dünyanın çoğu ülkesinde kadınların eğitim seviyesi erkeklerin eğitim seviyesine göre daha düşüktür. Anayasal haklar gelene kadar kadınlar erkeklerle eşit şekilde eğitim olanaklarından faydalanamamışlardır. Her ne kadar kız çocuklarına verilecek eğitim, ülke refahının artmasına katkı sağlayacak olsa da toplumlarda erkeğin eğitimi kadının eğitiminden daha önemli sayılmış, bu konuda erkeklere öncelik verilmiştir (Aydın 2011: 29).

Kadınlara yönelik bu olumsuz durumun oluşmasında geleneksel yaşam biçimini benimseyen ailelerin, mali güçlerini kızlarının değil de oğullarının eğitimine yönlendirmek istemeleri oldukça etkilidir.

Türkiye'deki durum dünyadakinden pek farklı değildir. Zorunlu eğitimin 8 yıla çıkarılmasıyla beraber her geçen yıl genel eğitim seviyesinde bir artış yaşansa da, kadın ve erkek arasındaki eğitim farkı kadınların lehine maalesef sonuçlanmamıştır (Kaya 2009:60). Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan 2016 yılı araştırmasına göre; Türkiye'de 2015 yılında, 25 ve daha yukarı yaşta olan ve okuma yazma bilmeyen toplam nüfus oranı %5,4 iken bu oran erkeklerde %1,8, kadınlarda %9'dur. Lise ve dengi okul mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştakilerin toplam nüfus içindeki oranı %19,5 iken bu oran erkeklerde %23,5, kadınlarda %15,6'dır. Yüksekokul veya fakülte mezunu olan toplam nüfus oranı %15,5 olup bu oran erkeklerde %17,9 kadınlarda ise %13,1'dir.

Eğitimde kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları, biçimsel eğitim seviyelerinin düşük tutulması, beceri gerektiren işlere hazırlayıcı özel eğitimlerin verilmemesi, işyerlerinde verilen geliştirici eğitimlerden daha az yararlandırılmaları şeklinde sıralanabilir (Soysal 2010:102).

Günümüzde vasıfsız kişilere oranla vasıflı kişilerin iş bulma şansı daha yüksektir. Bu bağlamda kadın işgücünün eğitim seviyesinin düşüklüğüne bağlı olarak vasıflı işlerde çalışma sansı azdır. Daha az ücretle daha korumasız ve niteliksiz işlerde çalışmak zorunda kalırlar (Kaya 2009:58).

Eğitim sorunu ilk etapta kadınların yaptıkları ya da yapacakları işleri belirgin hale getirmesi konusunda önemliyken, eğitim düzeyinin düşüklüğü sebebiyle vasıflı işlerde çalışmaları güçlenmekte bu nedenle de erkeklerle rekabet etmeleri imkansızlaşmaktadır (Lordoğlu ve Minibaş 1999:255). Bu durum kadının üst düzey yönetimde çok fazla yer almamasına sebep olurken, çalışan kadının vasıflı işlere gereken bilgi ve beceriye sahip olmaması ve eş, annelik görevlerinin kadınlara ait olması işgücüne katılmalarını, işlerinde yükselmelerini ve uzmanlaşmalarını engellemektedir (Erkek ve Karagöz 2009:17). Kadınların eğitimde karşılaştığı bu engellerde diğer ayrımcılık uygulamalarını beraberinde getirmektedir.

Eğitim imkanlarından yoksun olan kadınların işgücüne katılımları sınırlı kalırken, eğitim görme şansına sahip olanlar uzmanlık gerektiren mesleklerde hemen

çalışabilmektedirler. Kadın erkek eşitliğinin sağlanması için, kadın eğitiminin önemine yönelik bilincin artması ve buna bağlı kazanımlar ile özellikle korunmaya muhtaç kadın gruplarına yönelik alternatif eğitim ve formasyon programlarında ki artışa rağmen, eğitim alanında güçlü bir siyasi iradenin halen olmaması ve eksikliği, kaynak yetersizliği, altyapı sorunları gibi bir çok sebep istenilen hedeflere ulaşılmasına engel olmaktadır (Çullu 2009:45).

1.2.3. Ücretlerle İlgili Ayrımcılık Uygulamaları

Çalışma hayatında kadınların karşı karşıya kaldığı cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarının en önemlilerinden biri muhakkak ki ücretlerde ki eşitsizliktir. Ücret eşitsizliğini, işverenin çalışanlarına ödediği ücreti, kadın ve erkek olduğuna bakarak, eşit işe eşit ücret ödememesi şeklinde ifade edebiliriz. UÇÖ tarafından yayınlanan ve Türkiye'nin de imzası olan sözleşmede ''şit işe eşit ücret'' ilkesi gereğince, cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak, aynı nitelikte ve aynı verimde çalışan ancak cinsiyetleri farklı olan çalışanlara farklı ücret ödenmesi yasaklanmıştır. Bir erkek çalışana sırf erkek olduğu için kadın çalışandan daha fazla ya da kadın çalışana kadın olmasından dolayı erkek çalışandan daha az ücret ödenmesi yasaklanmıştır (Yıldırak vd. 2003:31).

Tüm yasal düzenlemelere rağmen Tablo 1.2' de de görüldüğü gibi ücret eşitliği ve fırsatlara ulaşma konusunda kadın/erkek işgücü arasında ki eşitsizlikler tüm dünya ülkelerinde varlığını sürdürmektedir (Weiler ve Bernasek2001:87). 2014 yılı istatistiklerine göre ücret farkının en fazla olduğu OECD ülkesi Kore iken, en az ücret farklılığı Belçika da görülmektedir.

Tablo.2.2 OECD Üyesi Ülkelerde Cinsiyete Göre Ücret Farkı (%)

ÜLKE	2014	ÜLKE	2014	ÜLKE	2014
Avustralya	15,4	Estonya	28,3	İrlanda	15,2
Avusturya	17,7	Finlandiya	19,6	ABD	17,5
Belçika	3,3	Birleşik Krallk	17,4	İtalya	5,6
Kanada	19,2	Almanya	17,1	Japonya	25,9
Çek C.	16,3	Yunanistan	9,1	Kore	36,7
Danimarka	6,3	Macaristan	3,8	Letonya	21,1
Türkiye	6,9	İzlanda	13,6	Lüksemburg	4,1
Meksika	18,3	Hollanda	14,1	Norveç	6,3
Polonya	11,1	Portekiz	18,9	Slovak C.	14,4
İsviçre	16,9				

NOT: Toplam, ortalama erkek ücretine göre fark

Kaynak:www.oecd.org

OECD üyesi ülkelerin cinsiyete göre ücret farkı istatistikleri ve yapılan ILO araştırma raporu sonuçlarına göre küresel anlamda kadınlar erkeklerin kazanmış oldukları ücretlerin halen ortalama % 77 sini kazanmaktadır. Bu ücret açığı sadece eğitim, yaş gibi unsurların farklılığından kaynaklanmamaktadır. Kadınların yaptıkları işlere daha az değer verilmesi, kadınların fazla olduğu sektör ve mesleklerde istenilen becerilerle, ayrımcılıkla, kadınların sahip oldukları ek sorumluluklar sebebiyle kariyerlerine ara vermeleriyle ya da ücretli çalışma sürelerini azaltmalarıyla alakalıdır. Cinsiyet bazındaki ücret farklılıklarında günden güne iyileşmeler söz konusu olsa da aradaki açığın kapanması için en az 70 yıl gerekmektedir (http://www.ilo.org).

Kadın ve erkeklerin belirli işkollarında yoğunlaşması, eğitimde ve iş tecrübesinde erkeklerin kadınlara göre daha avantajlı olması, kadınlara daha düşük ücretlerin ödenmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Soul, Hoffman vd. 2005:275) . Kadınların yoğunlaştığı işkollarının bu özelliği, dünya ile rekabet ihtiyacı ve esnek çalışma şartları ile daha da artmıştır. Çünkü yasal düzenleme ve koruyucu mevzuatın olmaması anlamına gelen esneklik, kadın çalışanların kariyerlerinde erkeklerle eşit ilerleseler bile, ücretler konusunda ayrımcılıklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır (Marjorie, 2004:2).

Dünyada birçok ülkede kadınların hem ortalama gelirleri hem de eşit işte kazandıkları ücretler, erkeklerinkine oranla düşük olabilmektedir. İngiltere'de yapılan bir araştırmanın sonucuna göre, bir kadın çalışma hayatı boyunca aynı süre içinde aynı işi yapan bir erkeğe kıyasla ortalama 1 milyon sterlin daha az gelir kazanmaktadır. Meyerson 2000 yılında Fortune 500 şirketlerinde en çok kazananların içinde kadınların payının %3 olduğunu belirtmektedir. Bu veriler göstermektedir ki kadınların yüksek kazanç elde etme olasılıkları erkeklere göre çok daha düşüktür (Akdöl, 2009:37).

ABD'de 2005 yılında yapılan bir araştırmaya göre ise "yönetim, ticaret ve finansal alanlarda" çalışan kadınlar erkeklere göre %71 daha az kazanç elde etmektedir (Acker, 2009:245).

Avrupa Birliği (AB) Eşitlik Raporu'nda, kadınların erkeklerden daha iyi eğitim almalarına rağmen, ücretlendirmede Avrupa çapında ortalama %16 daha düşük ücret aldıkları ortaya çıkmıştır (www.econturk.org).

Nitekim Türkiye de durum çok da farklı değildir. Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre, Türkiye'de benzer işlerde çalışan kadınların aldıkları ücretin erkek işçilere

oranı 0,62 olarak belirlenmiştir. Bu noktada, toplumsal cinsiyet temelli ücret eşitsizliğinde Türkiye'nin dünya sıralamasında 125 ülke içerisinde 84. olduğu belirtilmektedir (Candaş vd. 2010:75).

Yönetim düzeyinde, erkek ve kadınların kazançları arasındaki farklılığa sebep olan faktörler şöyle sıralanabilir;

- Bilgideki cinsiyet farklılıkları.
- Kadın yöneticilerin erkek çalışanlara oranla eğitim seviyelerinin düşük olması.
- Şirket içinde daha az tecrübeli olmaları ve çalışma saatlerinin daha az olması.
- Kadınların baskın oldukları ve daha az kazanç getiren mesleklerle ilgilenmesi
- Kadınların yönetimsel hiyerarşilerde daha düşük sayıda temsil edilmesi.
- Sınırlı otoriteye sahip olmaları.

Muhakkak ki eğitim, şirket tecrübesi, çalışma saatleri ve cinsiyet, yöneticilerin kazançlarını etkilemektedir. Araştırmalar, erkeklerin kadınlara göre şirket pozisyonu yetkilerini ücret artışına dönüştürmede daha etkili olduklarını göstermektedir. Bunun sebebi erkeklerin, kadınlardan daha yüksek statülerde olmalarıdır (Jacobs 1995:142).

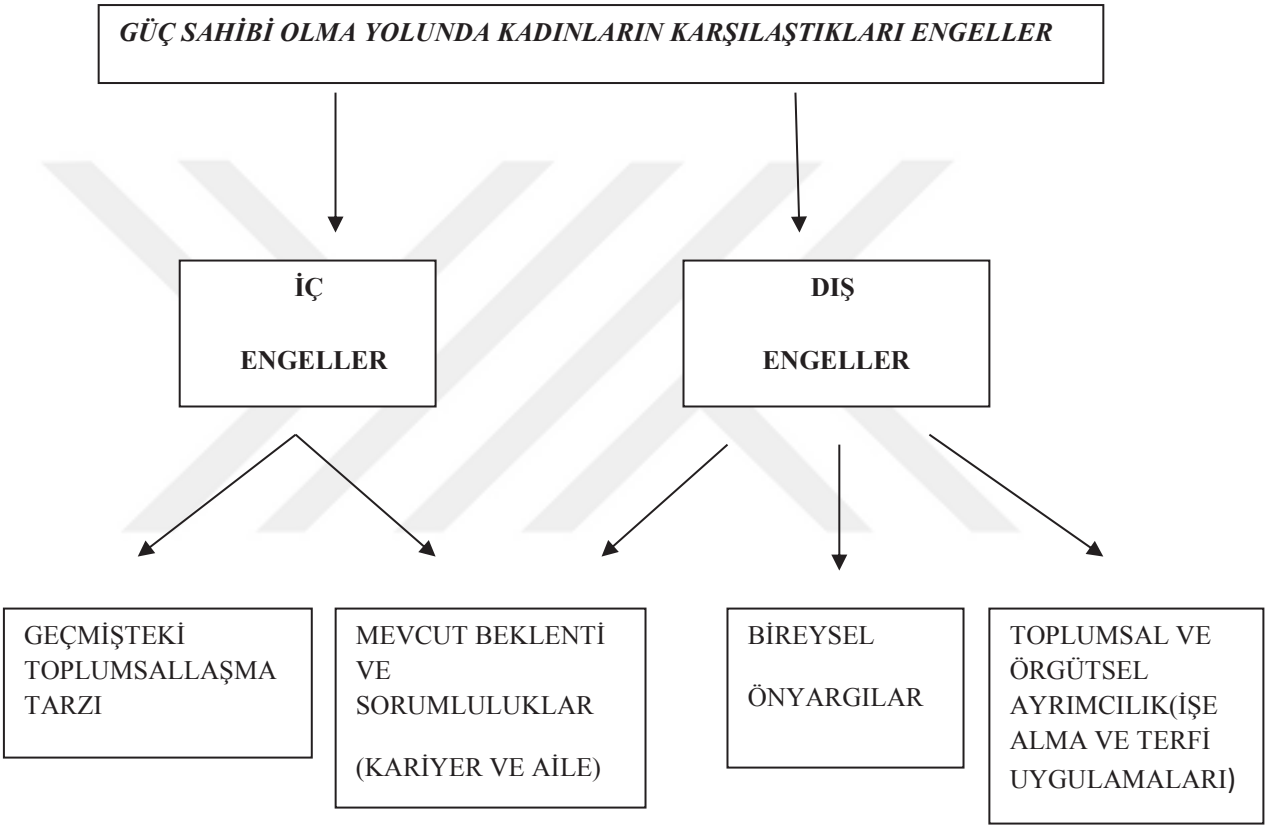
Eşit işe eşit ücret ilkesinin gerçek manada uygulamaya geçebilmesi, ancak toplumsal düşünce tarzının değişmesi, kadınlara eğitim ve mesleki eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması, cinsiyete dayalı işgücü piyasa ayrımcılıklarının ortadan kalkması, kadının işi haline gelen aile sorumluluklarının toplumsal hizmet anlayışı ile desteklenmesi ve sendikal örgütlenmelerin eşit işe eşit ücret politikasını toplu sözleşmelerde öncelikli olarak dikkat etmesi şeklindeki uygulamalar ile uzun vadede uygulamaya konan politikalar ile mümkün olacaktır (Çullu 2009:39).

1.2.4. Terfi ile İlgili Ayrımcılık Uygulamaları

Terfi konusu, cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarının uzun yıllardan beri en fazla üzerinde durulan alanıdır. Kadın çalışanların terfi etmeleri önünde, niteliksiz işlerde ağırlıklı olarak çalıştırılmaları, eğitim seviyelerinin yetersiz olması, aile yaşamlarında ki rol ve sorumlulukları gibi nedenler engel teşkil etmektedir (O'Mahony ve Sillitoe 2001:208).

Kadınlar yönetici vasfına erişme yolunda bazı kazançlar elde etmiş olsalar da, üst yönetim düzeyinde karşı karşıya kalınan ayrımcılık uygulamaları, iş yerindeki otoritede cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkmasını engellemiş ve bu nedenle de kadınların kariyer basamaklarını atlamaları zorlaşmıştır. Kariyer yolunda, somut desteğin olmaması kadınların yetki sahibi olma süreçlerini zorlaştırmış yükselmeleri önünde büyük engel olmuştur (Palmer ve Hyman 1993:40).

Şekil 1.1. Güç Sahibi Olma Yolunda Kadınların Karşılaştıkları Engeller



Kaynak: Palmer ve Hyman 1993:41

Hizmet sektöründe kadın yöneticilerin sayılarında artma görülse de yükselmeleri önünde engellerle karşılaştıkları açıktır (Li ve Wang 2001:189). Kariyer engeli olarak tanımlanan bu durum, kişinin iş hayatında odaklandığı hedeflere ulaşmasını, kariyer basamaklarını aşarak daha fazla güç, saygınlık ve kazanç elde etmesini, kariyer gelişimini gerçekleştirmek için var olan istek ve ihtiyacını, bağlı olduğu örgüt tarafından karşılayamaması sonucunda engellenmesi şeklinde ifade edilebilir. İşletme kültürü, kariyer yönetimi uygulamalarında oldukça önemlidir. Kariyer yapma yolunda kadınların muhatap olduğu birçok sorun vardır. Kişinin kendi ile alakalı olan ‘’iç engeller’’ diye adlandırılan

sorunların varlığının yanında, çoğu örgüt kültürü ve çevre ile bağlantılı olan ‘’dış engeller’’de vardır (Dalkıranoğlu 2006:49).

İş-aile çatışması içinde olan kadın toplumda var olan ön yargılar nedeniyle kendine engeller koyar ve bu iç engeller çözümlenmesi belki de en zor olan engellerdir (Çoban 2012:38).

Anaerkil aile yapısının var olduğu ilkel toplumlarda kadınlar, doğurganlıkları sebebiyle saygı ve değer görmüşlerdir. Fakat ataerkil toplumların içersinde bu özelliklerinden ötürü kadınlar kariyer basamaklarının dışında bırakılmaktadırlar (Coşkun 2003:50). Çalışan kadınların, aslında geçici olarak çalıştıkları, çocuk sahibi olmaları halinde ve aile içinde artan beklentiler sebebiyle terfi ettirilmedikleri, sırf bu sebeplerle üst yönetim kademelerinde yer alamadıkları genel olarak işletme sahiplerinin görüşlerini açıklar nitelikte olmaktadır. Şüphesiz ki bu düşünce yapısı da kadının terfi yolundaki dış engellerin en önemlisidir (Aytaç 2001: 26).

1.2.5. Sosyal Haklardan Yararlanmada Uygulanan Ayrımcılık Uygulamaları

İnsan haklarının önemli bir boyutunu oluşturan sosyal haklar içerisinde sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme ve grev hakları gibi haklar önde gelmektedir. Geçmişten günümüze sendikal faaliyetlerde olma ve sendikal örgütlenmelere katılma konusunda kadın iş gücü erkeklerin gerisinde kalmıştır (Kocacık ve Gökkaya 2005: 212).

Kadının asıl görevinin annelik ve aile içi sorumluluklar olarak düşünülmesi, eğitim fırsatlarından yeterince faydalanamamaları, işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü gibi faktörler kadınların sendikal örgütlenmelere katılmalarını olumsuz etkilemektedir. Bununla beraber, kadınları göz ardı ederek sendikal örgütlerin oluşturulması; sendikal etkinliklerin, toplantıların düzenlenme şekli, sendikal ortamlarda kullanılan dil, siyaset yapma tarzı ve geleneksel düşünce biçimlerinin sendikalarda da varlığını sürdürmesi kadınları sendikalardan uzak tutmuştur. Kadınlar sendikalara üye olsalar da, sendikaların karar ve yönetim organlarında yer alamamakta veya almamakta ve böylece erkek egemen yapıda olan sendikalar aynı şekilde varlıklarını devam ettirmektedirler (Karaca, 2007:23).

Kadınlar sendikal örgütlenmelerinin yanında sosyal güvenlik haklarından da eşit bir şekilde yararlanamamaktadırlar. ‘‘Kadın ve erkek arasındaki eşitlik’’ ilkesi gereğince çalışma hayatı içinde yer alan kadınların hastalık, iş göremezlik, yaşlılık, iş kazası, meslek

hastalığı, analık ve işsizlik risklerine karşı koruyan sosyal güvenlik haklarından yararlandırılmaları ve bu risklerle karşılaşan kadınlara yönelik sosyal yardım hizmetlerinden cinsiyet ayrımı yapılmadan yararlanmalarının sağlanması gerekmektedir (Kocacık ve Gökkaya 2005: 212). Bu yasal eşitliğe rağmen, enformel sektörlerde çalışanların daha fazla kadınlar olması ve bu sebeple kayıtlı işgücüne dahil olmamaları dolayısıyla da yasal koruma altında olmadıkları, düşük sosyal güvenceyle sürekli değişen bir düzen içinde çalıştıkları bilinmektedir. Enformel sektörün en yaygın biçimi olan evde çalışmanın getirdiği avantajlar sebebiyle kadınlar kendi istekleriyle bu sektörde çalışmayı tercih etmektedirler. Gelir elde etmek isteyen ancak dışarıda çalışmasına izin verilmeyen kadın, evde çalışmayı kabul edecek, bu sayede hem para kazanacak, hem ev işlerini yürütecek hem de çocuklarına bakabilecektir (Bolcan 2006: 40). Bu gibi nedenlerden dolayı enformel sektörlerde çalışmayı tercih eden kadınların en büyük sorunu sosyal güvenlik haklarından yararlanamamalarıdır. Sosyal güvenceden faydalanamayan kadın çalışanlar, doğum yardımı ve emeklilik gibi haklardan yararlanamamakta, çalışma şartlarının ağır olduğu ve gerekli tedbirlerin alınmadığı ortamlarda çalışmak zorunda kalmakta ve böylece iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmaktadırlar (İçin 2012:50).

1.2.6. Cinsel Taciz

Çalışma hayatı, iş dışında sosyal ilişkilerin de kurulduğu bir ortamdır. Bu ortamda çalışanlar çeşitli fiziksel ve duygusal taciz ile karşı karşıya gelebilmektedirler. Cinsel taciz diye ifade ettiğimiz bu durum, genel olarak işçinin istihdamının veya işle ilgili kazanımlarının cinsiyetinden ötürü istenmeyen bir şarta bağlanması şeklinde tanımlanırken, mağdurlarını da genelde kadınlar oluşturmaktadır. Bu tanımlamanın yanında cinsel taciz olarak kabul edilen davranışlar konusunda tam bir tanım hala kabul edilmemiştir (Baypınar 2003:1).

I. ve II. Dünya Savaşı sonrasında kadınların iş hayatında daha fazla yer almasıyla beraber daha da artan cinsel taciz, kavram olarak ilk defa Amerika da ortaya atılmıştır. Cinsel taciz ve çalışma şartlarının kötüleşmesiyle sesini daha fazla çıkaran kadın çalışanlar yasal düzenlemelerin yapılmasını sağlamışlardır. Her ne kadar ilk başta cinsel taciz cinsiyet ayrımcılığı kapsamında değerlendirilmese de Amerikan Mahkemeleri daha sonra cinsel tacizi cinsiyet ayrımcılığı kapsamında ele almıştır (Bakırcı 2000:40).

Cinsel taciz dünya genelinde kadınların en fazla karşılaştığı işyeri sorunlarından biridir (Bell vd. 2002:67). Bu derece yaygın olmasına rağmen cinsel tacizi önlemek için ortaya güçlü politikalar henüz konulamamıştır (Dougherty 1999:436).

Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Kadın Komitesi cinsel tacizi; "işyerindekilerce tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleriyle veya jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her ifade ve cinsel ayrım güden her söz" olarak tanımlamaktadır (Solmuş 2005:14).

Araştırmalar sonucunda yapılan ayrıma göre cinsel taciz ikiye ayrılmaktadır.

- İlki, "Quid pro quo" (bir şey için bir şey) olarak isimlendirilmekte ve çalışanın kendini taciz eden üstünden, ücret artışı ve ya terfi gibi bir çıkar beklemesi ve tacize göz yumması şeklinde ifade edilmektedir.
- İkincisi ise "düşmanca çevre" olarak adlandırılmaktadır. Buna göre, yapılan taciz cinsel hareketleri içermekte, bakışlar, imalar, espriler, karikatürler, bel altı esprileri kapsamaktadır (Smolensky ve Kleiner 2003:59).

İlk bahsettiğimiz taciz durumu istisnadır ve bunun genele yayılması anlamsız olacaktır. İkinci tür cinsel tacize çoğunlukla kadınlar maruz kalmaktadırlar. Bu durumda da kendilerine bakış açısının değişeceği düşüncesini, kendilerinin suçlanacağı endişesini ve işyerindeki diğer erkek çalışanlar tarafından aynı davranışlarla karşılaşacağı korkusunu taşıyacaklardır. Bu korkular sebebiyle işten çıkarılabilecekleri inancıyla kadınlar bu yaşadıklarını dile getirememekte bu da cinsel taciz konusunda yapılan araştırmalarda gerçek veri ve rakamlara ulaşılmamasına sebep olmaktadır (Solmuş, 2005:5).

Cinsel taciz konu gereği kadın çerçevesinde ele alınsa da örgüt içerisinde erkek çalışanlarında karşı cins veya hem cinsleri tarafından cinsel tacize uğradıkları gözlenmektedir.

Cinsel taciz olarak kabul edilen durumun üç ortak özelliği şu şekildedir:

- Cinsel nitelikteki davranışların bazıları niteliği gereği taciz oluşturmakla beraber, bazıları maruz kalan kişinin görüş yapısına göre değişiklik gösterebilir. Bu nedenle istenmeyen davranışlar, cinsel taciz unsuru oluşturur.

- Cinsel taciz niteliği taşıyan davranışın cinsel yanlı olması zorunlu değildir. Öyle ki cinsel nitelikli olmasa dahi kadın veya erkeğe cinsiyetinden ötürü yöneltilen istenmeyen davranışlar da cinsel tacizin unsuru oluşturur.
- İşyerinde cinsel taciz istihdam çerçevesinde cinsiyet ayırımcılığı olarak kabul edildiğinden dolayı, bir davranışın cinsiyet ayırımcılığı niteliğinde cinsel taciz unsuru taşıyabilmesi için, davranışın bir istihdam/çalışma şartı haline gelmesi zorunludur (Baypınar 2003:1).

Cinsel taciz, işgücü devrinin fazla olması önündeki nedenlerin başında gelir. Çünkü bu gibi bir durumla karşı karşıya kalındığında çoğunlukla yapılan işten ayrılmaktır. Eğer bir işletmede cinsel taciz, başarılı bir personelin işi bırakmasına sebep olmuş ise, işletmenin bu durumda hem rekabet gücü düşer hem de o personele yapılan eğitim harcamalarının boşa gitmesine neden olur. Sadece tacize uğrayan kişiye değil cinsel taciz aynı zamanda diğer çalışanlar üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Kendisinin her an cinsel tacize uğrayacağı düşüncesiyle sıranın kendine gelebileceği endişesi diğer çalışanların da verimliliğini düşürecektir (Aslanbumin 2011:80). Ayrıca işletmeleri ağır tazminatlar ile karşı karşıya getirebilecek cinsel taciz olayları kurumun sektördeki imajını da sarsacaktır.

Cinsel taciz durumunda gösterilen en belirgin tepki, tacizden kaçınmaya çalışmak ve onunla karşı karşıya gelmeden olayı bastırmaktır. Bunu iş arkadaşlarından veya yönetimden destek istemek gibi yollar izlemektedir. En yaygın tepkiler, taciz ile ilgili duygu ve bilişleri reddetmek, tacize karşı toleranslı davranmak, tacizi ve etkilerini inkar etmek, unutmak için çabalamak veya kendini suçlamaktır (Solmuş 2005: 5).

İş hayatı içinde kadınların karşılaştığı tacize yönelik bir diğer sorun ise psikolojik taciz diye adlandırdığımız mobbingtir. Mobbing çalışma hayatında meydan gelen ve çalışanın kariyerini olumsuz şekilde etkileyen önemli bir problemdir. Mobing, yaş, ırk, cinsiyet ayrımı yapmadan bilinçli olarak uygulanan bireyin iş hayatından dışlanmasına, psikolojik sağlığının bozulmasına neden olacak davranışlar bütünü şeklinde açıklanabilir. Duygusal taciz olarak ifade edilen mobbing, kişinin saygısız ve zararlı davranışların hedefi olmasıyla başlayan ve çalışanın toplumsal itibarı zedelemeye yönelik saldırgan bir ortam yaratılarak kişinin işi terk etmesine kadar devam eden bir zorlamadır (Solmuş 2009: 407-408). 1980'li yıllarda ilk kez İsveçli endüstri psikologu olan Heinz Leymann tarafından

incelenen mobing kavramı psikolojik terör olarak tanımlanmış ve psikolojik taciz kapsamına giren davranışlar beş kategoriye ayrılmıştır. Bunlar; bireyin kendisini ifade etmesini engelleyen saldırılar, sosyal ilişkilere yapılan saldırılar, bireyin sosyal itibarına saldırılar, bireyin yaşam ve iş kalitesine saldırılar, doğrudan sağlığı etkileyen saldırılar (Leymann, 1996: 170-173). Bu davranışlar erkeklere oranlara kadınlar için daha fazla sorun teşkil etmektedir. Çünkü işyerinde duygusal yıldırmaya maruz kalma potansiyeli güçsüzler, azınlıklar ve kadınlar aleyhine desteklenmektedir. Bu bağlamda duygusal yıldırmadan etkilenme açısından çalışanların cinsiyetleri arasında önemli fark vardır (Tınaz 2006:15). Duygusal tacizlere maruz kalan kadınlarda verimsizlik, işten uzaklaşma, işe bağlılıklarında azalma, sağlık problemleri gibi olumsuzluklar oluşabilmekte ayrıca kişisel yeterlilikleri sebebiyle kariyerlerinin engellenmeye çalışılması işten ayrılma veya kariyerlerine ara verme kararına kadar uzanabilmektedir (İçin 2012:45).

Cinsel tacizle alakalı doğrudan ve kapsamlı bir şekilde araştırmalar olmadığından, Türkiye'de cinsel tacizin boyutlarını ve geçmişini ortaya koymak zordur. Kalıplaşmış toplumsal değerler kapsamında tacize maruz kalan kadının daha fazla mağdur olma kaygısı susmasına neden olmaktadır. Doğrudan cinsel tacizle alakalı çalışmalar olmasa da cinsel tacizle ilgili konuların da yer aldığı cinsiyet ayrımcılığını araştıran çalışmalarda, işyerinde yaşanan bu tür olayların Türkiye' de de önemli bir problem olduğunu göstermektedir (Gerni 2001:21).

Cinsel tacizin engellenmesinde ve olayın yaşandıktan sonraki evresinde en büyük görev yöneticilerindir. Çalışanlar arasında bu tür olayları fark ederek mağdurların susmasına engel olmak yöneticinin görevidir. Konunun tartışılarak ortaya çıkarılması bu tür olayların tekrar yaşanmasını önlemede etkili olacaktır (Narman 2006:23).

İşyerindeki uygulamaları sistem ve kurallara uygun olarak yönetmek, özellikle çalışanların geleceğini ilgilendiren konularda objektif kriterleri oluşturmak ve uygulamak, alınan kararları, ulaşılan sonuçları ve iletişimi şeffaflaştırmak, bir anlamda kişiye özel ayrımcılık temelindeki uygulamaları kaldırmak, yasal koruma sağlamak, çalışanları ve yöneticileri konuyla alakalı daha fazla bilinçlendirmek sorunun çözümünde etkili olabilecek en önemli adımlardır (Özçer 2007).

1.3. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikleri Açıklayan Yaklaşımlar

Kadınların işgücü piyasasındaki durumlarına baktığımızda cinsiyete yönelik bir ayrımcılığın var olduğu bir gerçektir. Bu ayrımcılık yalnızca kadın ve erkeğin yaptığı işlerin farklı olması değil aynı zamanda kadın ve erkeğin çalışma hayatında yaşadığı tüm ilişki ağlarını da kapsamaktadır (KSSGM 2000:16).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun tüm ülkelerde farklı düzeylerde de olsa muhakkak vardır. Bu nedenle işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını ele alan çalışmalar yapılmış, bu çalışmaların sonucunda da kadınların ilk olarak eğitim ve mesleki eğitim alanında eşitsizliklere maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca iş bulma ve terfi sırasında, ücretlendirmede ayrımcılık yaşadıkları ve belli mesleklerde yoğunlaştıkları belirlenmiştir (Palaz 2003: 89)

Bu bölümde işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı Neoklasik Yaklaşım ve Kurumcu Yaklaşım olmak üzere iki ana başlık altındaki teorilerle açıklamaya çalışılacaktır.

1.3.1. Neo-klasik Yaklaşımlar

Neo Klasik yaklaşım, rekabetçi bir piyasa ortamında verilen ücretin işgücünün sağladığı marjinal verimliliğe göre değişebileceğini, eşit üretkenliğe sahip işçilerin cinsiyetine bakılmaksızın eşit ücret almasının gerektiğini söyler. Karını maksimize etmek isteyen işverenlerin bulunduğu rekabetçi işgücü piyasasında uzun dönemde ücret eşitsizliğinin olmayacağını savunur (Palaz 2003:90) ve bu şartlarda da kadına yönelik iktisadi bir eşitsizlik varsa da bu durumun kadının kendisi tarafından tercih edildiğini ifade eder.

Neo Klasik görüşün temelinde ‘‘ tercihler doğrultusunda yapılan rasyonel seçimler” varsayımı yatmakta ve bu varsayım tarihsel ve kurumsal hiçbir kısıtlamayı tanımamaktadır. Bu anlamda neo klasik yaklaşım çalışma yaşamında kadın-erkek eşitsizliğini haklı çıkartmakta, ayrıca bu eşitsizliğin yeniden üretimine de hizmet ettiğini savunmaktadır (Erdem ve Şahin 2008:50).

Neo klasik yaklaşım; Beşeri Sermaye, İstatistiksel Ayrımcılık, Ayrımcılık Duyguları ve Aşırı Kalabalıklaşma Modeli olarak dört modelle açıklanacaktır.

1.3.1.1. Beşeri Sermaye Modeli

Neo Klasik yaklaşım içinde yer alan işgücü piyasalarındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığı arz yönlü açıklamaya çalışan ve en çok kabul gören model Beşeri Sermaye Modelidir. Kadın-erkek ücret farklılıklarını ve cinsiyete dayalı mesleki yoğunlaşmayı açıklayan arz yönlü teorilerin en önemlilerinden biridir. Beşeri sermaye modeli tanımsal olarak, fiziksel sermayeye benzer şekilde bireyin, zorunlu eğitim, isteğe bağlı eğitim, iş arama ve iş aramak için göç etmesi gibi faaliyetlerine yapılan yatırım ve bu yatırım kararı ile geleceğe dönük verimlilik ve kazanç beklentisini içerdiği şeklinde ifade edilebilir (Lordoğlu ve Özkaplan 2007:217-218). Kısacası beşeri sermaye insanın kendisine yatırımı dır.

Beşeri sermaye modeli, kadınların düşük iş verimi, kariyerlerine bağlılıklarının zayıf olması, çalışma yaşamındaki kararsızlık oranları, eğitime ilişkin arzu ve başarılarının az olması, birikmiş iş deneyimlerinin olmaması nedeniyle erkeklere oranla daha düşük değere sahip olduğunu (Ecevit 1998:269) ve bu sebeple kadınların daha az ücret aldığını ve düşük statülü mesleklerde yoğunlaştığını varsayar (Palaz 2003:91).

Aile yapısından kaynaklanan geleneksel işbölümü kadınların erkeklere kıyasla daha kısa çalışma sürelerine sahip olmalarına, zorunlu eğitime ve iş yerindeki eğitime daha az yatırım yapmalarına neden olmaktadır. Aynı zamanda doğum sebebiyle çalışma hayatı dışında kalıp tekrar işlerine geri döndüklerinde sahip oldukları mesleki becerilerini geliştiremediklerinden dolayı eski ücretlerine yakın ücret alacakları meslekleri tercih edeceklerdir (Lordoğlu ve Özkaplan 2007:227).

1.3.1.2. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli

İşgücü piyasalarındaki ayrımcılığı açıklamaya çalışan yaklaşımlardan olan bu model ayrımcılığının bir başka yönünü ele alır. Bu modele göre, işverenler bir işçiyi işe alırken bir ayrımcılık yapıyorsa bunun sebebi işe başvuran adayların verimlilikleri hakkında bilgi ve belirsizlik altında karar vermek zorunda olmalarıdır (Palaz 2003:93). İşveren çalıştıracağı işe başvuran adayların verimliliklerini tahmin etmek zorundadır. İşe alma sürecinde adayların eğitim, tecrübe, yaş gibi bilgileri onların verimliliği hakkında doğru tahmin etmede yeterli olmayabilir. Bu durumda işverenler sadece objektif uygulamalarla yetinmeyip sübjektif değerlendirmelere de başvurabilir. Bu süreçte ırk ve cinsiyet iki önemli filtre görevindedir. Mesela, işveren kadınların evlilik doğum vb.

sebeplerle bir süre sonra işi bırakacağına, devamsızlıklarının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğuna veya zencilerin güvenilmez insanlar olduğuna inanıyorsa, kadınları ve zencileri daha düşük ücretten işe alacaktır ya da almayacaktır (Lordoğlu ve Özkaplan 2007: 239).

İşverenler istatistiksel ayrımcılık modelinde adayları işe alırken ilk olarak herhangi bir önyargıyla ayrımcılık yapmazlar, tamamen ekonomik sebeplerle erkekleri işe almanın kadınlara kıyasla daha karlı olduğunu düşündükleri için ayrımcılık yaparlar (Palaz 2003:93). Kadınlar erkeklerle, eğitim düzeyleri, piyasadaki süreklilikleri, kariyer istekleri, mesleki bağlılıkları gibi her durumda eşit olsalar da işveren işe alırken kadın ve erkek aday arasında tercih yapmak zorunda kaldığında yine erkekleri tercih edecektir. Bu nedenle de kadınlar piyasada hep ikincil konumdadır (Ecevit 1998:269).

Her gruba ait olan üyelerin birbirinden farklı hale gelmesiyle gruba ait verilerin kullanılarak ayrımcılık haline getirilmesi de bu modelin ortaya koyduğu bir başka sonuçtur. Örneğin, genel olarak kadınların çocuk sahibi olduktan sonra işlerini terk ettikleri istatistikî olarak daha fazla olmuşsa işverenler toplumsal cinsiyeti bir filtre olarak kullanmaya devam edecektir (Lordoğlu ve Özkaplan 2007:239).

Türk işgücü piyasalarında uygulanan cinsiyet ayrımcılığı da İstatistiksel Ayrımcılık modeliyle açıklanabilir. Kadınlara karşı aşılması zor, güçlü önyargılar, işverenin işe alma sürecinde verimlilikleri hakkında tam bilgiye sahip olmadıkları kadınlara genel kabul görmüş bu önyargılarla ayrımcılık uygulamalarının önünü açmaktadır (Palaz 2003:93).

1.3.1.3. Ayrımcılık Duyguları Modeli

İktisatçı Gary Becker'in yorumu olan ayrımcılık duyguları modeli literatürde ''Becker Yaklaşımı''olarak da isimlendirilmektedir. Becker kadınlara yapılan ayrımcılığın sebebini, '' işverenlerin kadınlara karşı önyargısı nedeniyle kadınları, erkeğe ödediği ücretten ayrımcılık katsayısı kadar düşük bir ücretle istihdam etmeleridir'' şeklinde ifade eder. Ayrıca kadınlara yapılan ayrımcılığın sadece işverenler tarafından değil iş arkadaşları ve müşteriler tarafından yapılması da söz konusudur (Lordoğlu ve Özkaplan 2007: 228–229).

Eğer bir işveren kadın çalışana karşı önyargılı düşünüyor ise işe alacağı kadınların kendisi için ek bir maliyete sebep olacağını düşünerek işe aldığı kadınları daha düşük ücretle çalıştırarak ayrımcılık yapacaktır. Ek maliyet işverenin ayrımcılık katsayısına

eşittir. Ancak işverenlerin bu ayrımcılık katsayısı birbirinden farklıdır. Bazı işverenler kadın ve erkek işçiler arasında ayrım yapmazlar ve her iki gurubu birbirine tam ikame kabul ederler, işte bu işverenin ayrımcılık katsayısı sıfıra eşittir (Biçerli 2007:242). Bu işverenler kadın ve erkek işgücü arasında ücret farklılığından kaçınarak emek maliyetini azaltıp, ürünlerini daha düşük fiyattan satarak ayrımcılık yapan firmaların piyasa dışına atılmasına neden olurlar. Tekelleşmeye izin verilmediği sürece ayrımcılık azalacaktır. Tekelcilikten rant elde edebilecek işverenlerde kadın işçileri istihdam etmektense daha yüksek maliyetlere boyun eğeceklerdir (Biçerli 2007:243).

Yukarıda bahsedildiği gibi kadınlara karşı ayrımcılığı işverenlerin yanında iş arkadaşları ve müşterilerde yapabilir. Bazı çalışanlar kendilerinden daha üst kademede çalışan bir kadın çalışandan emir almak istemeyebilir. Bu durumda erkek işçilerle üretimi sürdürmek tercih edilirse bazı işler için kadın işçilerin ücretlerinde azalma görülecektir. Zira aynı verimlilik seviyesine sahip fakat cinsiyetine göre ayrımcılık uygulanan işyerlerinde çalışan erkek işçiler, kadın ve erkeğin beraber çalıştığı işyerlerine göre daha az ücret alırlar (Lordoğlu ve Özkaplan 2007:233).

Kadınlara işveren ve iş arkadaşları dışında, bazı durumlarda müşterilerde ayrımcı davranarak bazı mesleklerde kadınların ya da erkeklerin hizmet etmesini tercih edebilir. Örneğin hemşirelik veya hosteslik gibi mesleklerde kadınların çalışmasının doğru olduğu düşünülüyorsa mesleki bir katmanlaşma söz konusu olabilir. Aynı şekilde erkeklerin daha baskın olduğu işlerde de kadınlar aleyhine bir katmanlaşma olacaktır. Eğer kadınlar müşterilerin erkekleri tercih ettiği mesleklerde çalışırlarsa erkeğin aldığı ücrete oranla alacakları ücret daha düşük olacaktır (Lordoğlu ve Özkaplan 2007:232).

1.3.1.4. Aşırı Kalabalıklaşma Modeli

İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan bir diğer model de 1918 yılında Millicent Fawcett tarafından öne sürülen Aşırı Kalabalıklaşma Modelidir. Kadın çalışanlarının ücretlerinin düşük olmasının sebebini, işverenlerin önyargılarının kadınların bazı mesleklere girmesine engel olması ve bu nedenle düşük statülü, vasıfsız işlerde çalışmak zorunda kalmalarına dayandırmaktadır. 1922 de Edgeworth bu modeli kullanarak kadınların nasıl belli mesleklerde yoğunlaştığını ve bunun ücretleri nasıl etkilediğini açıklamış, aynı şekilde 1971 de de Bergmann Amerika'da ki ırk ayrımcılığı çalışmasında bu modeli kullanmıştır (Palaz 2003:96).

Aşırı kalabalıklaşma Modelinin diğer modellerden farkı, tam rekabetçi işgücü piyasası analizinden vazgeçip mesleksel ayrımcılığı ele almasıdır. Bu teoriye göre, kadınlar ve erkekler aynı sermaye donanımına sahip olsalarda, aynı işi yapsalarda çoğu işler kadın ve erkek işi olarak ayrıldığı için aynı piyasada rekabet etmediklerinden kadınlar daha az ücret alacaktır (Palaz 2003:96).

1.3.2. Kurumcu Yaklaşımlar

Kurumcu yaklaşıma göre kimin işe alınacağına, işten çıkarılması gereken kişiye ve ne kadar ücret ödenmesine karar veren büyük kurumlardır. Aynı zamanda işgücü piyasaları tabakalaşır ve Neo klasik yaklaşıma göre işler sadece işçilerin belirli bir tabaka da iş bulup ilgili bilgi ve becerileri kazandıkça bir tabakadan başka birine geçmesi zordur. Bu da mesleki katmanlaşmanın kalıplarını güçlendirir. Mesleki katmanlaşmada işgücü piyasasını ekonomik olduğu kadar kültürel anlamda da algıladığından dolayı kadın ve erkek işi ayrımını toplumsal rol ve kimlikler bağlamında araştırır (Lordoğlu ve Özkaplan 2007:236).

Kurumcu Yaklaşım; İkili Rol Yaklaşımı, İşgücü Piyasasının Bölümlenmesi Yaklaşımı, Marksist Yaklaşım ve Feminist Yaklaşım olarak dört şekilde incelenecektir.

1.3.2.1. İkili Rol Yaklaşımı

Ücretli kadın işgücünün, işgücü piyasasındaki yerini açıklamak üzere ortaya atılan ilk yaklaşım ikili rol yaklaşımıdır. Kadının ev dışında çalışmasıyla birlikte ailedeki rolünün yanında iş yaşamında da bir rol üstlenmesi söz konusudur. Bu yaklaşım, toplumsal cinsiyete dayalı olarak tanımlanan kadın-erkek rolleri ile kadını işte ve evde erkeğe tabi olmasını önemsememekte, bunu olağan bir durum olarak görmektedir. Kadınların hangi özelliklere sahip olursa olsun birincil görevlerinin ev içindeki sorumluluk ve aile içi ihtiyaçların giderilmesini sağlamak olduğunu kabul ettiğinden, ataerkil bir yapının ürünü olarak kabul edilmektedir (Eyüboğlu vd.1998: 11).

İkili rol yaklaşımı kadının çalışmasının, toplumsal cinsiyete dayanan iş bölümü sebebiyle evdeki sorumluluklarına engel olmaması şartıyla işinin ikinci planda olması ile kabul edilebilir olacağını savunur. Kadınların ev içi iş bölümünden fazla pay almasından dolayı ücretli çalışmadan daha fazla zamanı ve önceliği evdeki sorumluluklarına vermek zorundadırlar. Tüm bu sebepler de ister istemez kadının işgücü piyasasında geçici ya da

yarı zamanlı, bilgi ve beceri düzeyi yüksek olmayan ve düşük ücretli işlerde çalışmasına neden olmaktadır (Suğur 2005:51).

1.3.2.2. İşgücü Piyasasının Bölünmesi Yaklaşımı

Bu yaklaşım kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumlarını piyasanın ikili yapısı ile açıklamaya çalışan yaklaşımdır. İkili iş gücü piyasası yaklaşımı, işgücü piyasalarının birincil ve ikincil olmak üzere iki temel sektöre bölündüğünü öne sürer. Bu sektörlerden birincil piyasada istihdam edilenlerin daimi kadro, daha yüksek ücret ve iş güvencesi ile erkek işgücü olduğunu, ikincil piyasa da ise geçici işler, düşük ücret ve düşük iş güvencesiyle kadınların istihdam edildiklerini ifade etmektedir (Suğur 2005: 50).

Bu yaklaşım birincil işgücü piyasalarındaki işler de uzmanlık ve uzun süreli eğitimin olmasını gerektiğini öne sürerek, bu sebeple bu piyasadaki ücretlerin yüksek olduğunu ifade etmektedir. İşverenler, kadın işçinin evlilik, çocuk bakımı gibi sebeplerle işten ayrılma ihtimalinin yüksek olduğunu düşünerek kadın işçiye yatırım yapmak istemezler. Uzmanlık ve eğitimleri yeterli olmayan kadınlar da yüksek ücret verilen birincil işgücü piyasalarında istihdam edilemezler. Birincil piyasalardaki işler erkek işi olarak tanımlanmışsa eğer kadınların bu piyasalarda yer alması ya çok zordur ya da mümkün değildir (Erdem ve Şahin 2008:50). Bu çerçevedeki çalışmaların çoğu kadın ve erkek meslekleri arasındaki ücret farklılıklarına yoğunlaşmaktadır. Bu kuram işverenlerin nitelikli kadın işgücünü birincil piyasalara çekerek bu yöntemle piyasada ki işgücü arzını yükselterek ücretleri düşürme yoluna neden başvurmadığını açıklayamamaktadır (KSSGM 2000:12).

1.3.2.3. Marksist Yaklaşım

Kapitalist sistemin hem üretim maliyetlerini düşürmek hem de çalışanları düşük ücretle çalıştırmak için yedek bir işgücü ordusuna ihtiyacı olduğunu söyler Marksist Yaklaşım. Kadınların da bu yedek işgücü ordusunun önemli bir bölümünü oluşturup sermayeye ihtiyaç duyulduğunda devreye girdiklerini savunur (Suğur 2005:51). Bu şekilde kadınlar gizli yedek işgücü ordusunu oluştururlar. Çünkü ataerkil aile yapısı, kadının ailenin koruyucu görevi nedeniyle işten çıkarılmasına fazla tepki gösterilmesini engeller. Marksist yaklaşım kadın işgücünün bu kadar ucuz ve denetlenebilir olmasına rağmen sistemin neden öncelikle kadın işgücünü kullanmadığını açıklamakta yetersiz kalmaktadır (KSSGM 2000: 12).

Kadın emeğinin kendine özgü nitelikleri, işgücü piyasasında ki marjinallikleri, onların işgücü piyasasında ikincil konuma düşmesine ve ayrımcı muamelelere maruz kalmasına neden olmaktadır (Ecevit 1998:267). Bu nitelikleri sebebiyle Marksist Yaklaşım açısından kadınlar yedek emek ordusu içinde yer almaktadırlar. Marksist Yaklaşımda, kadınların işgücü piyasalarına giriş çıkışları, yalnızca sermayenin gereksinimleriyle paralel ele alınarak tamamen ekonomik terimlerle ve otomatik bir süreç olarak gösteriliyor. Ancak kadınların ev ile alakalı sorumluluklarının kapsamı, medeni halleri, eğitimleri ve vasıfları hesaba katılmamakta, bu nedenle de herhangi bir ekonomik krizde ilk olarak işten çıkarılan kısım kadınlar olmaktadır (Erdem ve Şahin 2008:52).

1.3.2.4. Feminist Yaklaşımlar

Kurumcu teori çerçevesinde geliştirilen iktisadın kapsamı, konusu ve hatta tanımının bile kadın bakış açısını dışladığını savunan yaklaşım olan Feminist Cinsiyet Ayrımcılığı Yaklaşımı kadınların neden ikincil ve daha düşük işlerde yoğunlaştığını açıklamaya çalışmıştır. Kadınların hem evde hem de işyerinde ayrımcılığa maruz kalmalarının nedenini ‘‘Patriarkal- Erkek Egemen’’sistemin hakim olduğu değer yargılarıdır şeklinde ifade etmişlerdir (Palaz 2003:99). Feminist teori ayrımcılıkla ilgili olarak kadının işgücü piyasasındaki ikincil konumunu toplum ve aile içindeki konumuna dayandırır (Lordoğlu ve Özkaplan 2007:241). Bu yaklaşıma göre ayrımcılık hem işyerinde, hem de ailede ekonomik, toplumsal, siyasi ve kültürel faktörlerin çok yönlü etkileşimi sonucunda, ücret düzeyi, istihdam edilebilirliği ve mesleki konum açısından ortaya çıkan farklılaşmalardır şeklinde açıklanır (Lordoğlu ve Özkaplan 2007: 240).

Anker ve Hein’in 1986 da ileri sürdüğü düşünceye göre, öğretmenlik, hemşirelik, temizlik işleri ve çocuk bakıcılığı gibi işler kadın mesleği sayılmış, bunlar annelik ve ev kadınlığının uzantısı olarak görülmüş ve bazı toplumlarda bu mesleklerler hafife alınmıştır. Bu işlerin sırf kadın işi olarak görülmesi, çoğu zaman yüksek ücret alan erkeklerin işlerinden daha fazla yetenek ve deneyim gerektirmesine rağmen daha az ücret almalarının sebebi olmuştur (Palaz 2003: 99).

İktisadi analiz tarihinde çok genç sayılabilecek olan feminist iktisat yaklaşımı, kendi bakış açısı ile özetlenmeye çalışılan geleneksel paradigmaları ‘‘ toplumsal cinsiyetin farkında ’’ bir disiplin oluşturma konusunda etkilemektedir (Erdem ve Şahin 2008:53).

1.4. Cam Tavan Sendromu Ve Kadınların Kariyer Engelleri

Kadınlara ekonomik ve sosyal güvence veren topluma etkin katılma imkanı sağlayan ücretli çalışma, kadınların toplumsal statülerinin artmasına da destek olmaktadır. Özellikle toplumun cinsiyetlere biçtiği roller ve kadının çalışmasına karşı olan tutum, var olan bireysel, ailevi, kurumsal ve toplumsal faktörler kadınların gelişmesinin önünde büyük engeller teşkil etmektedir (Aytaç 2001:204).

Ülkelere göre değişiklik gösterse bile kadına biçilen geleneksel roller onları ev, çocuk ve aile ile sınırlandırmakta, iş hayatlarında belli seviyelere yükselmeleri önünde çeşitli engellerle karşı karşıya getirmektedir (Aytaç 1999:27).

Yönetici konuma gelen kadın sayısında artış görülse de kadınların kariyer yapmaları sırasında çeşitli engellerle muhatap oldukları yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur. Bu engellerin ortak noktalarını ele alarak ileri atılan görüşler farklı yaklaşımlarca kısaca şu şekilde özetlenebilir.

‘‘İnsan Kaynağı Yaklaşımına’’ göre kişiler eğitim seviyeleri ve yetenekleri doğrultusunda yapabilecekleri işleri kendileri seçerler. Bu sebeple kadın mesleklerinin düşük ücretli, çalışma şartlarının kötü, yükselme şansının az olması cinsiyetlerinden ötürü uygulanan ayrımcılıktan değil, kadınların kendi istekleriyle oluşturdukları bireysel seçimleri sonucunda meydana gelmektedir (Akoğlan 1997:14).

Emek piyasalarının birincil ve ikincil piyasalar olarak farklılaştığını ileri süren ‘‘Pazar Koşulları Yaklaşımına’’ göre kadınlar ağırlıklı olarak düşük ücret ve kötü çalışma koşullarının olduğu yükselme şansı az olan, iş güvencesinden yoksun işlerin bulunduğu ikincil piyasada yer alarak ilerleme ve yükselme şansına sahip olamamaktadırlar (KSSGM 2000:9).

‘‘Geleneksel Yaklaşım’’ ise kadın erkek arasında cinsiyete dayanan bir rol dağılımı gerçekleştirmekte ve kadın çocuk doğurmak, çocuğa bakmak gibi ailesel etkinliklerden sorumlu tutulmaktadır. Kadınların sade kadınsı olarak ifade edilen mesleklerde çalışmasının doğru olduğunu ileri süren bir yaklaşımdır.

‘‘Örgütsel Faktörler Yaklaşımı’’ ise kadınların kariyer yapma yolunda karşılaştıkları engelleri örgütsel bazı faktörlere (örgüt büyüklüğü, örgütün faaliyet alanı, örgüt politikaları v.b.) bağlı olduğunu ifade eder (Akoğlan 1997:16).

Tüm bu yaklaşımlardan esinlenerek kadınların yükselmeleri önündeki engelleri cam tavan kavramı ile bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler olarak kapsamlı bir şekilde ele almak konunun daha iyi anlaşılması için gerekli olacaktır.

1.4.1. Cam Tavan

‘‘Cam Tavan’’ kavramı ilk olarak 1986’da Hymovitzve Schellhard tarafından Wall Street Journal’ın “İş Yaşamında Kadın” konulu bir haberinde yer almış ve şöyle tanımlanmıştır. Cam tavan devlet ve şirketlerde, eğitim kurumlarında ya da kar amacı taşımayan kuruluşlarda yüksek mevkilere gelmeyi hedefleyen ve bunun için çaba gösteren kadınların karşılaştıkları engeller şeklinde ifade edilmektedir (Lockwood 2004). Bu kavram ile anlatılmak istenen, karşılaşılan sorunların belirsizliğidir. Yani kadınların yetenek ve başarılarının göz ardı edilip kadınları işletme içinde daha üst mevkilere çıkmaktan alıkoyan, görünmez ve kırılmaz engellerdir (Sezen 2008:22). Cam tavan, bir kadın yönetici olarak belirli bir noktaya yükseldikten sonra önemli bir terfiyi alamaması durumu şeklinde de açıklanabilmektedir (Örücü vd. 2007:118).

Cam tavan bir bireyin üst mevkilere ulaşmasında yeterli olmamasına dayanan basit bir engel değildir. Tam tersi kadınları bir grup olarak sadece ‘’kadın oldukları için’’ üst yönetime ulaşmasına engel olan faktörlerdir. Kariyerinde bir basamak daha atlamak istediğinde kendini önü kesilmiş olarak bulan her seviyede ki kadın yönetici için cam tavan kavramı kullanılabilir. Bu kavramın yaratılmasına nitelikli kadınların organizasyonlarda ilerlemelerinin ve tüm potansiyellerine ulaşmalarının önüne suni engeller konulması sebep olmuştur (Akdöl 2009:50).

Özel sektördeki kadın yöneticiler, yapılan araştırmalar sonuçlarına göre ancak orta kademelere kadar ilerleyebilmişler ve orada durmak zorunda kalmışlardır. Yönetim kademeleri tarafından bakıldığında durum kadın yöneticiler açısından pek de iç açıcı değildir. Fortune 1000’de ki firmaların sadece iki tanesinin en tepe yöneticisi (CEO) kadındır. Bu durum kadınların yükselmesi önünde engel teşkil eden bir cam tavan (glass ceiling) olduğunu gözler önüne sermektedir. Bu cam tavanın oluşumunun nedenleri arasında; kadınların çalışma hayatına kısa denebilecek bir süre zarfında yönetici konumunda bulunmaları, evlilik ve çocuk sebebiyle işgücü olarak aralıklı şekilde var olmaları, geleneksel olarak kadınların çalışma alanlarının sınırlı olması ile üst yönetimin işe alma ve terfi politikalarında keskin ayrımların olması yer almaktadır (Zel 1999:40).

Cam tavan algısına sebep olan engeller işletmeye rekabet üstünlüğü elde etmede çeşitli problemlere yol açmaktadır. Kadın yöneticilerin cinsiyetlerinden ötürü üst yönetim seviyelerine çıkmalarının engellendiğini hissetmeleri, onların istek ve motivasyonlarını azaltmaktadır. Dolayısıyla fazla çalışma veya başarının ödüllendirilmeyeceği inancı isletmenin tüm kademelerinde verimliliği düşürmektedir. Ayrıca üst düzey yönetim üyeleri arasında çok fazla homojenliğin olması, kararlarda zayıflık ve fakirliğe yol açmakta, kadın yöneticilere karşı var olan cinsiyet temelli engeller, işletmenin ihtiyaç duyduğu yetenek ve kaynaklardan yeterince yararlanılmamasına neden olmaktadır (Dreher 2003:542).

Sonuç olarak da ilerlemelerinin önünün kapalı olduğu kariyer yollarına sürüklenen kadınlar, tepe yöneticilik aday havuzuna dahi alınmamaktadırlar. Üst yönetime giden kariyer yollarının kapalı olması sebebiyle, kadınlar meslek hayatlarının çok başında kariyer platosuna girmekte ve aynı pozisyonda çalışma devam etmek mecburiyetinde olmaktadırlar (Pamukoğlu 2004:98).

Gerek dünyada gerekse Türkiye'de, konu ile ilgili yapılan araştırmalarda cinsiyet temelli cam tavan engellerinin farklı şekillerde sınıflandırıldığıyla karşılaşılmaktadır. Fakat bütünleyici bir bakış açısıyla, örgütlerde cam tavan oluşumuna yol açan unsurlar Tablo 1.3'de gösterildiği gibi, bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler etrafında toplanabilmektedir (Dreher 2003:542)

Tablo 1.3. Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
• Çoklu Rol Üstlenlenme • Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	• Örgüt Kültürü • Örgüt Politikaları • Mentor Eksikliği • Enformel İletişim Ağlarına(Networklara) Katılamama	• Mesleki Ayrım • Toplumsal Önyargılar Sonucu Oluşan Cinsiyet Rolleri

Kaynak: Dreher 2003:542

1.4.2. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

1.4.2.1. Çoklu Rol Üstlenme

Kadınların hem evlerinde hem iş yerlerinde üstlenmiş oldukları roller, birçok sorumluluk alanının olduğunun göstergesidir. Bu roller arasındaki en ağırlıklı rol şüphesiz annelik rolüdür (Karcıoğlu ve Leblebici 2014:4). İş hayatına katılan kadın bir taraftan geleneksel ev kadını, eş, annelik ve evlat rollerini, diğer taraftan işi ile ilgili rolleri yürütmek durumunda kalmaktadır. Kadınlar çalışma hayatı ile aile yaşamlarının gerektirdiği rolleri beraber idare edebilmek için yoğun bir emek harcamaktadırlar (Anafarta vd. 2008:116).

Kadının çalışma hayatına dahil olması ailevi sorumluluklarını yerine getirmesi sırasında çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir. Çalışan evli bir kadın sadece iş yerinde çalışmakla kalmayıp ev ve çocuk bakımı görevlerinin de sorumlusudur. Evde anne ve eş rolüne sahip olan kadın bu sorumluluğunun yanında işyerinde yöneticilik gibi fazla sorumluluk gerektiren işlerle de karşı karşıya kaldıklarında bu farklı ve yoğun emek gerektiren rollerin gerçekleştirilmesinde başarılı olmakta zorluk çekmektedirler. Bu durumda da annelik rolü yöneticilik görevi ile birleşip kadını çoğu zaman aile ve kariyer arasında seçim yapmak zorunda bırakabilmektedir (Güldal 2006:70).

Kadının, anne, eş ve çalışan kadın olarak birden çok rol üstlenmesi, kadın için üç tür çatışma ve gerilimi de beraberinde getirmektedir.

- Zaman baskısına dayalı gerilim
- Çatışan rollerin yarattığı gerilim
- Her rolün birbirinden farklı davranış istemesinin yarattığı gerilim

Kadın hem iyi bir eş, hem iyi bir anne hem de başarılı bir iş kadını olmaya çalışırken üzerinde ağır bir zaman baskısı yaratmaktadır. Bu gerilim ve çatışmalarda yükselme fırsatını kaçırmasına veya ertelemesine sebep olmaktadır. Dolayısıyla kadınlar ya ‘’ Süper Kadın Olmak’’ seçeneğini seçip, ruh ve fizik sorunlarıyla boğuşmakta ya da feminen özelliklerini bir kenara itip, evlenmeyi ertelemekte ya da düşünmemektedirler. Sonuç olarak, çoklu rol üstlenme kadın yöneticilerin terfi etmelerini önlemekte ve bireysel faktörlerden kaynaklanan bir cam tavan engeli oluşturmaktadır (Aytaç 2001:75).

1.4.2.2. Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları

Kadınların kariyer yapma yolunda karşılaştığı bazı engelleri de bizzat kendileri ortaya çıkarmaktadır. Cinsiyete dayalı rollerin kalıplaştığı toplumda kadına mal edilen olumsuzluklar kadının çalışma hayatında kendi algılayışını farklılaştırmış, kendisini aynı konumdaki bir erkeğe oranla daha farklı algılamalarına sebep olmuştur (Birik 2004:77).

Kendilerini öncelikli olarak iyi bir eş, iyi bir anne olarak konumlandıran kadın, seyahat etmeme, uzun saatler çalışmama gibi kişisel tercihlerinden dolayı kariyerlerinde ilerleyememektedirler. Var olan kalıplaşmış düşünceler nedeniyle kendilerine yöneticilik vasfını uygun görmeyip, cinsel kişiliklerini kaybedip, erkek gibi kadın olarak anılma endişesi taşımakta ve buradaki cam tavan engellerini de kadınlar kendileri yaratmaktadırlar (Karcıoğlu ve Leblebici 2014:6). Nitekim Tavris tarafından 2000 kadın ve erkek üzerinde yapılan ‘’Yönetsel Davranışlar Araştırması”nda kadınların yaşamlarında başarısız olma nedenlerini, kadınların kendilerinde aramaları gerektiğini savunanların oranı %48 olarak tespit edilmiştir. Kadınların yeteneklerini ispatlamak şartıyla cinsiyet ayrımının üstesinden gelebileceğine inananların oranı ise %45’dir (Zel 2002:56).

Araştırmalara göre kadınların kendi kendilerine koyduğu engeller aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Örücü vd. 2007:119-120):

- Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar, ‘’Kadının yeri neresi?’’sorusunun cevabını bulamayışı.
- Toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek,
- Özgüven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememek,
- Kendini geliştirme, koşullarını değiştirme isteği veya inancı olmamak,
- Sistemi destekleme zorunluluğu hissetmek,
- Kariyerde yükselmeyi tercih etmemek/kariyer yönelimli olmamak.
- Kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze almamak.

1.4.3. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Bireysel unsurların yanında örgütteki çeşitli unsurlar da kadın yöneticilerin üst yönetim kademelerine yükselmesini etkilenmektedir. Bireysel unsurlara kadın yönetici yeri geldiğinde müdahale edebilirken, örgütsel unsurları etkileme şansı oldukça düşüktür. Bu unsurlar aşağıda incelecektir.

1.4.3.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, kadının yönetici seviyesine yükselmesini engelleyen bir unsurdur. Örgüt kültürü kavramı, bir örgütün temel değerlerini, inançlarını ve bunları çalışanlara ileten simge, tören ve mitolojilerini ifade etmektedir (Güldal 2006:68).

Çalışma hayatına geç katılan kadınların ''erkek egemen örgüt kültürü içinde'' kendine yer bulmaları zor olmuştur. Üst yönetim kademelerinde erkeklerin yoğun olarak bulunması onların karar verici olarak etkilerini daha da arttırmakta bunun sonucunda da kadınların tepe yönetime ulaşması engellenmektedir. Ayrıca işletmelerde çalışanların kendilerini tamamen işe adayıp ve yalnızca geçimini sağlamaya çalışan, aile sorumlulukları olmayan kişiler olması beklenmektedir ki bu da tam anlamıyla erkek egemen toplum anlayışını ifade etmektedir (Acker 2009:206).

Bazı örgütlerde kariyer olanaklarında şartlar kadın ve erkeklerde eşit olsa da bazılarında kadınlar kendilerini kabul ettirmek için daha fazla emek harcamak zorunda kalmaktadırlar (Rosener 2006:128). Buna göre hiyerarşik otorite, otonom olma, otokratik liderlik tarzı ve yukarıdan aşağıya iletişim biçimiyle karakterize olmuş“erkek odaklı” örgüt kültürlerinin kadınların yükselmesinde önemli bir engel olduğu belirtilmektedir. Kadınların örgüt içinde yükselmeleri, örgüt kültüründeki insan odaklı, performans değerlendirmesine dayanan, güç mesafesi düşük ve cinsiyet eşitliği esasına dayanan uygulamalarla ilişkilidir. (Ergeneli 2004:89)

Snavely bir işyerinin “erkek egemen” olmasını aşağıdaki sebeplerle açıklamaktadır (Zel 2002:40):

- Kadının tarih içindeki kalıplaşmış konumu,
- Kadınların erkek meslektaşlarıyla gayri-resmi iletişim kurmakta zorlanmaları,
- Ulaştıkları yöneticilik makamlarının, örgütün tümünü yönetme imkanı tanımaması,
- Kariyer ve iş tanımlarının erkek değerlerine ve erkek ihtiyaçlarına uygun olarak tanımlanması,
- Erkeklerin kadınlarla çalışmaktan memnun olmamaları.

Geleneksel erkek egemen örgüt kültürlerinde kadın yöneticiler bazı işlere ve görevlere uygun bulunmamakta, kendilerine verilen rollerin dışına çıktıklarında rahatsızlık yaratmaktadırlar.

Yine bu kültürlerde olduklarından daha az değer görmekte ve kendilerini kanıtlamalarına dahi fırsat verilmemektedir (Barutçugil 2002:43). Bu durum ise kadın yöneticilerin kariyer gelişimlerini engelleyen cam tavanların oluşumunu tetiklemektedir.

1.4.3.2. Örgüt Politikaları

Örgüt politikaları, kadının kariyer planlama çabalarını doğrudan etkileyen faktörlerden biridir. Öyle ki bu politikalar kadının kariyer gelişimi için fırsatlar oluşturabildiği gibi çeşitli engellere de sebep olmaktadır (Chao ve Malik 1988:118). Kadınlar toplumda var olan önyargılardan dolayı daha seçilme ve yerleştirme sırasında çeşitli engellerle karşılaşıp ya işe hiç alınmamakta ya da erkek adaylara göre farklı şartlara tabi tutulmaktadırlar (Karaca 2007:59)

Örneğin kadının mutlaka bir problemi olduğu düşüncesiyle, iş seyahatleri, kısa ve uzun zamanlı görevlendirmeler, yurtdışı eğitim programlarında, kadın uygun olsa bile erkekler tercih edilmektedir.

Örgütler, performans değerlendirme politikalarında, ücret yönetiminde uyguladıkları politikalarda eşit davranmayıp uygulamaları kadınlar aleyhine olacak şekilde uygularlar. Örgütte ki üst düzey sorumluluk gerektiren işlere yükselmek için birer kademe olan işlere kadınların görevlendirme ve deneyim fırsatlarından daha az yararlandırılmaları, onların üst mevkilere hazırlanmasını ve ulaşmasını zorlaştırmaktadır (Aytaç 2001:70). Dolayısıyla örgütte var olan eşitsiz uygulamalar, toplumsal önyargılar, geleneksel örgüt yapısı kadınlar için cam tavan engeli oluşturmaktadır.

1.4.3.3. Mentor Eksikliği

Mentorluk, örgütün deneyimli bir üyesi ile deneyimsiz üyesi arasında koçluk, destekleyicilik ve rehberlik aracılığıyla yaşanan, bireysel ve profesyonel gelişim sağlamayı amaçlayan birebir ilişkidir (Ceylan 2004).

İş hayatında yaşlı ve deneyimli yöneticiler ile daha genç ve tecrübesizler arasında gerçekleştiği görülen mentorluk ilişkileri, deneyimsiz çalışanlara kariyerlerini planlama esnasında tavsiyeler vermekte, sosyal teknik ve yönetsel teknikleri öğretmekte, işle ilgili ya da bireysel sorunlarda yardımcı olmaktadır (Shapiro and Farrow 1988:29).

Mentorluk programlarının hem mentora hem mentorluk aracılığı ile yetiştirilen kişiye hem de örgütlere fayda sağladığı açıktır (Anderson 2005:60). Araştırmalar bir mentora sahip olmanın kişinin kariyer gelişimi ve başarılarında etkili olduğunu göstermektedir (Catalyst 1993:25).

Erkekler açısından da önemli olan mentorluk ilişkisi kadın çalışanlar için daha fazla ihtiyaçtır. Çünkü kariyer engeliyle daha sık karşı karşıya kalan kadınlar böylelikle bu engelleri daha kolay aşacaktır. Mentorluk ilişkisine giren kadın yöneticilerin, farkındalıklarını ve becerilerini kullanma seviyeleri artarken, kendilerine olan güvenleri de artmaktadır (Cross and Linehan 2006:35).

Kadın çalışanlar için rol model oluşturabilecekleri için kadın mentorlar oldukça önemlidir. Kadın yöneticiler için potansiyel fayda sağlayan kadın mentor, çalışan kadın astlara da kariyerlerinde yardımcı olacaktır. Nitekim mentorluk ilişkisinin hem kadın yöneticilerin daha üst mevkilere gelmesine hem de kadın çalışanların yöneticilik kariyerine ulaşmasına çift yönlü bir etkisi olmaktadır (Ataay 1998:249). Ancak kadınlar etkili mentorluk ilişkilerini geliştirme aşamasında da çeşitli engellerle karşılaşmaktadırlar. Kadınlar, erkek mentor bulamamakta ya da bulduğuna ulaşamamakta, mentorluk yapabilecek kadın sayısının az olması sebebiyle de kadın mentor eksikliği yaşamaktadırlar (Catalyst 1993:25).

Sonuç olarak kadınların yönetim kademelerinde sayılarının az olması mentorluk ilişkisinin kurulmasını azaltmakta, bu ilişkinin azlığı da kadınların yönetici olma yolunda ki kariyerleri olumsuz etkilemektedir (Atay 1998:250).

1.4.3.4. Informel İletişim Ağlarına Katılamama

Bir hedef ya da amacı gerçekleştirmek için özel bağlantılar kullanmayı ifade eden ‘’Şebekeleşme’’ (Networking) sayesinde insanlar yönetimin çeşitli seviyelerini nelerin motive ettiğinin kavramasını, hangi projelerin üst yönetimce ilgi gördüğü hangilerinin görmediğini, hangi mevkilerde boşluk olduğunu bu boşluklara potansiyel olarak kimlerin aday olduğu haberlerini öğrenirler. Örgüte başarılı bir çalışan olarak katkıda bulunabilmek için bir yöneticinin örgütün içindeki ve dışındaki politik ve toplumsal yaşamın bir parçası olması gerekmektedir. Ancak bu şebekeye katılmakla mümkündür (Palmer and Hyman 1993:19-20).

Kadınlar erkeklerden daha az bu şebekeler içinde varlık göstermektedirler. Kariyerde ilerleyebilmede, şebeke oluşturma esas temeli teşkil etmekte, erkeklerde bunun farkında olarak kariyerlerinde ilerlemek için sıklıkla şebekelerden yararlanmaktadırlar. Diğer yandan, kadınlar çoğunlukla şebekelerin bencil önceliklere ve sahte duygulara dayandığını düşünmekte ve şebekelerden yararlanmamaktadırlar (Deemer and Fredericks 2006:183). Bunun yanında erkeklerin kendi aralarında farklı iletişim biçimlerine sahip olması kadınları bu iletişim ağının dışına itmektedir. Böylelikle de kendilerini ve örgütü ilgilendiren bilgilerden habersiz kalmaktadırlar.

Örneğin, patronlarla golf oynamaya, erkek kulüplerine ve spor faaliyetlerine erkek meslektaşları kadar fazla katılamayan veya davet edilmeyen kadınların önemli iş bağlantılarının dışında kaldıkları görülmektedir (Soysal 2010:101).

Fortune 1000 şirketlerinin en üst pozisyonlarında çalışan kadınlar arasında yapılan araştırmaya göre; kadın yöneticilerin %47'si, yükselmenin önünde en büyük engel olarak biçimsel olmayan iletişimden yoksun olmalarını görmektedirler. (Akdöl 2009:64). Kadınların iletişim ağlarından yoksun bırakılışı örgüt literatüründe cam tavanla bağlantılı bir durum olarak nitelendirilir. Çünkü kadın çalışanların organizasyonlarda daha az gelişme fırsatları ile karşılaşmaları ve erkek iş arkadaşları ve üstleri tarafından sürekli olarak dışlanmaları kadınların politika yapma ve destek sağlama olasılıklarını azaltmaktadır (Karaca 2007:63).

1.4.4. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

1.4.4.1. Mesleki Ayrım

Cinsiyet rolleri, toplumda bireylerin yerine getirmesi gereken görevlerin cinsiyetler arası dağılımının belirlenmesini sağlar. Mesleklerin bazıları kadın işi olurken bazıları erkek işi olarak tanımlanır (Durgun Şahin 2002:41). Bireyin isteği, yetenek ve becerileri meslek seçiminde asıl belirleyici olması gereken unsurlarken bu mevzuda gerek aile gerek toplumda var olan birtakım yerleşik kurallar bireyleri kendi arzuları dışındaki işlerde çalışmaya itmektedir (Keskin 2006).

Cinsiyetlere göre meslekler yatay ve dikey olmak üzere iki şekilde ayrışır. Yatay mesleki ayrımda, kadın ve erkek mesleği şeklinde ayrılan mesleklerden, araba tamirciliği, genel müdürlük, müfettişlik gibi meslekler erkekler için; hemşirelik, sekreterlik gibi işler

ise kadınlar için uygun meslekler olarak kabul edilmiştir. Böylelikle yöneticilik gibi geleneksel erkek mesleği olarak görülen işlerde kadınlar daha az tercih edilmektedir (Eyuboğlu 99:33). Bunun sonucunda da özel sektörde çalışan kadınlar geleneksel olarak kadın fonksiyonel alanı olarak isimlendirilen ve tepe yönetim seviyeleri için kariyer şansı olmayan insan kaynakları, halkla ilişkiler ve pazarlama gibi alanlarda sadece kurmay pozisyonlarda çalıştırılmaktadırlar (Aytaç 1999:30).

Dikey mesleki ayrım ise aynı işyerinde çalışan, erkek meslektaşlarıyla hemen hemen aynı niteliklere sahip kadın çalışanların farklı tutum, davranış ve değerlendirmelerle karşı karşıya kalmalarını ifade eder. Dikey mesleki ayrım, kadın çalışanların mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha uzun bir süre bekleyip daha çok çalışmalarını gerektirmektedir (KSSGB 2000:13).

Yatay ve dikey ilerleme fırsatlarının çok az olduğu durumlarda kadın çalışanlar genellikle durgunluk ve başarıda düşmenin söz konusu olduğu kariyer platosuna girmekte ve kariyerlerinde ilerleme gösterememektedirler. Bu sebeple, sürekli kurmay pozisyonlarda çalışan kadınlar için cam tavanların yanı sıra, onların yatay ilerlemesini engelleyen cam duvarlar da söz konusu olmaktadır (Ataay 1998:249).

Ayrıca cinsiyetçi meslek ayrımında kadın mesleği olarak tanımlanan mesleklerinin erkek mesleklerinden sayıca az olması ve kadınlara atfedilen mesleklerin genelde daha düşük kazanç ve daha az olanak sağlayan meslekler olmaları kadınlar için büyük bir olumsuzluktur.

1.4.4.2. Toplumsal Önyargılar Sonucu Oluşan Cinsiyet Rolleri

Üst düzey yönetici konumuna gelmek isteyen kadınların önündeki engellerden bir diğeri de kadınlara ilişkin toplumsal önyargılardır. Önyargı, belli bir grubun üyelerini tanımlamak için kullanılan, bu grup üyelerine ilişkin varsayımsal inançlar, eylemler ve özellikler bütünüdür. Bir grubun en çok hatırlanan niteliklerini tanımlayan özelliklerdir ve toplumların kültürlerinde var olup iletişim araçları ve hikayelerle nesilden nesile aktarılmıştırlar (Karaca 2007:65).

Cinsiyet grupları için yapılan ‘‘stereotipleme’’ ise geçmiş tecrübelere veya kültürel normlara dayanarak bir insana ait olan özellikleri o insanın bulunduğu gruptaki tüm insanlar için var saymak olarak tanımlanır (Barutçugil 2002:26).

Buna göre kadın ve erkeklere atfedilen roller birbirinden farklılaşmaktadır. Cinsiyete ilişkin rollere aşağıdaki örnekleri gösterebiliriz (Arıkan 1999:150):

- Kadının başarı motivasyonu düşük, erkeklerinki ise yüksektir.
- Kadınların kendilerine saygıları erkeklerinkinden azdır.
- Kadınların sözel, erkeklerin ise matematiksel becerileri daha iyidir.
- Erkekler kadınlardan daha saldırgandır.
- Erkekler duygularını, kadınlardan daha iyi bir şekilde kontrol altında tutarlar.
- Erkekler iş, kadınlar ise insanlar üzerine odaklanır.
- Kadınlar çok duygusaldır.

Bu tür kalıplaşmış önyargıların tesiri yönetim alanında etkili bir şekilde hissedilmektedir. Kadın ve erkeği karakterize eden özellikler ile izleyici ve yöneticileri karakterize eden özellikler benzerlik göstermiştir. Yöneticilerden ataklık ve etkileyicilik beklenirken, astların uyumlu olmaları istenmiştir. Bu kültürel rollerin ışığında, yöneticilik için erkekler, ast işlerde ise kadınların çalışmasının uygun görüldüğünü düşünmek yanlış olmayacaktır (Uzun 2005:34). Cam tavan engellerinin varlık nedenlerinden biri olarak roller de ele alınmaktadır. Öyle ki kadınların kariyer fırsatları erkekler için bir tehdit unsuru taşımakta, rekabet üstünlüklerini kaybetmekten korkan erkekler kadınlara karşı önyargılı yaklaşmaktadırlar. Kadınlar hakkında erkek yöneticilerin düşündüğü önyargılara aşağıdaki örnekleri verebiliriz (Ataay 1998:245):

Kadınlar;

- Çalışmak istemezler,
- Kariyerlerine erkekler kadar bağlı olmazlar,
- Yeteri kadar sert ve dayanıklı değillerdir,
- Uzun süreli veya mesai saatleri dışında çalışamazlar veya çalışmak istemezler,
- Çalıştıkları şehri veya ülkeyi değiştiremezler veya değiştirmek istemezler,
- Karar veremezler veya karar verme kapasiteleri yoktur,
- Çok duygusaldırlar.

Yapılan araştırmalara göre sadece erkekler tarafından değil, kadınların da kadın yöneticilere karşı bu önyargılara sahip oldukları görülmektedir. 1990 yılında ABD' de yapılan bir araştırma sonucunda %43 oranında erkekler, %58 oranında ise kadınlar kadın

yöneticilerle çalışmak istemediklerini açıklamışlardır. Bu yönde Türkiye'de yapılmış olan '' İş'te Kadın Olmak'' anketinde hemen hemen aynı sonuçlarla karşılaşılmış, kadınların %46'sı hemcinslerinin yöneticiliğini istemediklerini belirtmişlerdir. ''Kraliçe arı sendromu" kavramı ile açıklanan bu duruma göre kadın yöneticiler yükseldikleri noktada tek olmak maksadıyla diğer kadınların yükselmelerini istememektedirler (Karaca 2007:55).

Kadınlar için çok kötü sonuçlar doğurabilecek bu basmakalıp düşüncelerden tam anlamıyla kurtulmanın mümkün olmadığı görülmektedir. Öncelikli olarak işletmeler bu basmakalıp yargıların farkında olmalı ve örgüt kültürlerini bu önyargıların yıkıcı sonuçlarına müsaade etmeyen şekilde oluşturmalı ki kadınlara yönelik bu basmakalıp düşüncelerden kurtulmak bir nebze mümkün olabilsin. Bunun yanında örgütsel düzeyde alınacak tedbirlerden ziyade, bireylerin temel eğitimleriyle bu yargılar değiştirilerek sosyalleşmeleri daha kalıcı ve olumlu sonuçlar doğuracaktır. Fakat bu süreç de uzun olduğu ve toplum kültüründe köklü bir değişimi gerektirdiği için oldukça zordur (Akdöl 2009:61).

BÖLÜM II
KADIN İŞGÜCÜ VE YÖNETİCİ KADIN

İnsanlığın var olduğu zamandan şimdiki döneme kadar kadınlar hem ulusal düzeyde hem de dünya genelinde nüfusun yaklaşık olarak yarısını kapsamaktadırlar. Tarihin her döneminde bu gerekçe nedeniyle, hem ekonomik hem de toplumsal yaşamın bir yanı erkekler tarafından temsil edilirken diğer yanını kadınlar oluşturmaktadır. Yani kadınların ekonomik üretim ve düzenleme faaliyetlerinde etkin olması insanlık tarihinin oluşumu ile aynı dönemlere denk gelmektedir (Kocacık 2004:77).

Fakat kadının emeği ancak Sanayi Devrimi ile beraber ücret karşılığıyla buluşmuştur. Esas olarak kadınlar I. ve II. Dünya Savaşları sonrasında işgücüne katılmışlardır (Kocacık ve Gökkaya 2005:196).

Tarih boyunca cinsiyete dayalı iş bölümüne tabi olan kadınlar, üretim ilişkilerinde var olan ataerkil değerlerden olumsuz şekilde etkilenmiştirler. Sadece özel alanda değil iş hayatında da ezilen ve sömürülen kadın, düşük ücretlerle, vasıfsız işlerde, alt kademelerde ve kötü çalışma şartlarında çalışmak zorunda bırakılmıştır (KSSGM 1999:16).

Erkek egemen bir toplumsal yapının kadına yönelik ayrımcılık konusunda baskın bir ideolojiye sahip olması, kadınların çalışma hayatında erkeklerin gerisinde kalmalarını, toplumsal ve ekonomik kalkınmanın getirilerinden erkeklere göre daha az faydalanmalarını beraberinde getirmektedir (Eyüboğlu vd. 1998:39-47).

Kötü çalışma şartlarına, ucuz çalışma saatlerine daha kolay razı olan, işte güvence ve süreklilik aramayan, kontrolü daha kolay olan ucuz emek ve işgücü piyasasının yedek işgücü ordusu olarak görülen kadınlar günümüzde bu bakış açısıyla değerlendirilmektedir (Sönmez 2006).

Kadının hem kendi emeğini hem de işgücü piyasasının kadının emeğini tanımlayış şekli tüm bu olumsuz istihdam şartlarının altında yatan en önemli sebeptir. Ev için ‘’ek gelir’’ olarak görülen kadının geliri ve evi geçindirme sorumluluğunun erkekte oluşu, kadınların daha düşük ücretle çalıştırılmalarına ve daha kolay bir şekilde işlerine son verilmelerine zemin hazırlamaktadır. Nitekim piyasa ekonomisi ve cinsiyete dayalı ideolojinin kesişen çıkarları kadınların istihdam yaşamlarının temel belirleyicisi haline gelmiştir (KSSGM 1999:16).

Yedek işgücü olarak görülen kadınlar ihtiyaç olunan zamanlarda işgücü gereksinimini karşılamak için çalışma yaşamına girmiş ve ihtiyacın yok olmasıyla da ev hayatlarına geri dönmüşlerdir. Ancak konjonktürel durumdan fazlasıyla çabuk etkilenen kadın istihdamı, günümüzde artış göstermektedir (Güldal 2006:9). Nitelikli işgücüne ihtiyacı olan gelişmekte olan ülkelerin kadın çalışanlarda artış olması bir zorunluluk haline gelmiştir. Bilgi birikiminin kümülatif olarak artış göstermesi, teknolojinin hızla gelişmesi, iletişim imkanlarında meydana gelen gelişmeler dünyadaki gelişim ve değişimi hızlandırmıştır. Bu gelişmelerin ilerlediği dünyamızda beden gücüne dayanan işlerin yanında mental yeteneğe dayanan kadınlarında, kendi yeteneklerini daha kolay gösterilecekleri işler ortaya çıkmıştır. Çalışma saatlerine esneklik gelmiş, işyeri dışında da çalışmak mümkün hale gelmiş kadınların çalışma hayatına dahil olmaları daha da kolaylaşmıştır (Güldal 2006:10).

Çalışma yaşamına ekonomik anlamda erkeklere göre daha uzun ve zorlu şartlar altında giren kadınların yönetim kademelerinde ilerlemeleri çok daha uzun ve zor olmuştur. Kadınların insanların hayatlarını daha iyiye götürme konusundaki istek ve ilgileri, yönetime tarihsel gelişimi boyunca önemli katkılar göstermelerini sağlamıştır. Dünyada görülen sosyal, ekonomik ve hukuksal değişmeler kadını ekonomik hayatın önemli bir parçası haline getirmiş, giderek gelişen ve değişen dünyamızda yönetsel uygulamalarda da değişiklikler yaşanmıştır. Kadının çalışma hayatında benimsenip yönetim aşamalarında kendini göstermeye başlaması toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasi gelişmelerin bir sonucu olmuştur (Arıkan 2002:26).

2.1. Tarihsel Süreç İçinde Kadın İşgücü

Kadın tarihsel süreç içerisinde, her devrin nitelik ve şartlarına göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlerin içerisinde yer almıştır. Bununla beraber çalışma hayatında gerçek anlamda ‘’ücretli’’ ve ‘’işçi’’ statüsünde ilk olarak endüstri devrimi ile birlikte var olmuştur. Bu nedenle kadın iş gücünün tarihsel süreçteki durumu incelenirken, endüstri devrimi başlangıç noktası olarak ele alınır ve kadının endüstri devrimi öncesi ve endüstri devrimi sonrası çalışma hayatı ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir (Aytaç vd. 2002:17).

Sanayi Devriminden sonraki teknolojik, ekonomik ve toplumsal gelişmeler iş ve işgücü yapısında önemli değişiklikler meydana getirmiş, işgücünün iş kolu, meslek, statü, sektörel dağılım ile cinsiyet ve diğer demografik etmenlere dayalı olan yapısını önemli

ölçüde değiştirerek, günümüzdeki anlamıyla işçi sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Çıtak 2008:25).

2.1.1. Dünya'da Kadın İşgücü

2.1.1.1. Endüstri Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü

Endüstri devrimi öncesi kadın işgücü başlığı altında ilkel toplum düzeninden endüstri devrimine kadar olan geniş zaman dilimi içerisinde kadının yaşamına katılımı ve konumunda meydana gelen değişimler ele alınacaktır.

Kadınlar tarih boyunca dönemin şartlarına göre çeşitli statü ve biçimlerde ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Tarih boyunca kadının toplumdaki yeri genel çizgileriyle incelendiğinde; üretim ve dağıtım yöntemlerinde meydana gelen değişmeyle kadın ve erkek arasındaki toplumsal ilişkiler de farklı şekillenmiştir (Çitçi 1974:45).

İlkel dönemde sınıfsız ve sömürünün olmadığı bir toplum yapısı vardı. Bu toplumlarda doğal koşullar içinde yaşamlarını sürdüren insanlar arasında kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklar daha fazla ön plana çıkmaktaydı (Çullu 2009:22). Göçebe olarak yaşayan avcı-toplayıcı toplumlarda kadının aile içindeki iş bölümündeki payının daha çok ve daha önemli olduğunu toplum bilimciler ifade etmektedirler. Bu toplumlar ekonomik iş bölümünü kadın-erkeğin biyolojik farklılığına dayanarak yaptıkları, erkek avlama kadın ise toplama işlerini üstlenmesiyle yaratmışlardır (Şenel 1985:52).

Anaerkil dönem olarak ifade edilen süreçte insanlar özel mülkiyeti bilmediği, yerleşik yaşamı tanımadığı ve gezici topluluklar halinde yaşadığı için ilkçağ toplumlarında erkeğin kadın karşısında üstün bir konumu bulunmamaktadır. Bu dönemde üretmek ve yaratmak doğaya özgü bir olay olarak görülmekte, kadın da üretkenliği ve yaratıcılığı sebebiyle doğaya eş tutulup, farklı dillerde toprak ana ya da doğa ana gibi ifadeler kullanılmıştır (Özbudun vd. 2000:28).

Kadın, anaerkil sistemde üretimde söz sahibi ve kendisiyle kan bağı olan örgütün içinde hem yönetici hem de rehber konumundadır. Bununla beraber bu toplumlarda ki kadınların üretime dahil olması evde ve tarlada olarak sınırlandırıldığı için, kadının evde ve tarlada çalışması, halı ve örtü dokuyarak bunları başkaları ile takas etmesi, yani hem tarım işçiliği hem de ilkel manada endüstri işçiliği aynı zamanda ticaretle uğraşması, buna

karşılık erkeğin de sadece avcılık ile uğraşması dış dünyaya açılmasını beraberinde getirmiştir (Arat 1998:19-21).

Mülkiyetin ortaya çıkması ve avcılıktan tarım toplumuna geçişin, anaerkil toplum düzeninden ataerkil toplum düzenine geçişte önemli etkilere sahip olduğu bilinmektedir (Briffault 1990:208-2012). Toplumun yerleşik hayat tarzını kabullenmesi ekonomik siyasal ve sosyal yapıda köklü değişmelerin yaşanmasını beraberinde getirmiştir. Hayvanların evcilleştirilerek tarımda kullanılması, sabanın icat edilmesi, madencilik ve balıkçılık gibi yeni uğraş alanlarının ortaya çıkması toplumların ekonomik, sosyal ve siyasi yapılarını yeniden şekillendirmiştir (Duruoğlu 2007:62).

Üretim araçlarının gelişmesiyle beraber toplumun görece güçsüz olan kesimi olan kadınlar ve yaşlılar üretim sürecinden giderek uzaklaşarak çekilmek zorunda kalmış, bunun doğal sonucu olarak da kadının toplumdaki yeri değişmeye başlamıştır (Tayanç ve Tayanç 1977:27). İnsanoğlunun doğa ve hemcinsleri ile mücadele ve onlara egemen olma çabaları savaşlara sebep olmuş, meydana gelen bu değişim kadının aile içinde daha pasif bir konuma itilmesini beraberinde getirmiştir. Aktif üretim sürecinden çekilen kadın bu dönemde yemek, çocuk bakımı, temizlik gibi geleneksel ev işleriyle uğraşmaya başlamıştır. Böylelikle aile ve toplum hayatında cinsiyete dayanan yeni bir iş bölümü ile beraber ataerkil aile düzeninin de temelli atılmıştır(Aytaç vd. 2002:18). Kadının bu süreçte yaşadığı yerden üretime katılması erkeklerle arasındaki uçurumu derinleştirmiştir (Humphries 2005).

Toplum bilimciler yerleşik düzene geçiş ile onuncu yüzyıla kadar süren dönemi ‘’Kölelik ve Tutsaklık Düzeni’’ olarak adlandırmaktadırlar. Ataerkil aile düzeninin egemen olduğu bu düzende, toplumun iş gücü ihtiyacını savaşlardan elde edilen en önemli ganimetlerden biri olan köleler karşılamaktadır. Bu kölelerin önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmaktadır. Bu dönemde kölelerin kadın erkek ayrımı yapılmaksızın üretimde kullanıldıkları görülmektedir (Aytaç vd.,2002:18).

Tarihte kadın ve erkeğin çalışma hayatında eşit olduğu tek dönem kölelik dönemi olarak kabul edilmektedir. Yapılan işin karşılığının ödenmemesi, kariyer farklılığının olmaması ve köle sahiplerinin uyguladığı kötü muameleler böyle bir eşitliği ortaya çıkarmıştır (İçin 2012:14).

10. yüzyıla kadar devam eden kölelik düzeni daha sonra yerini 15. yüzyıla kadar devam edecek olan feodal düzene bırakmıştır. Kırsal bölgelerde, derebeyi ya da

senyörlerin mutlak hakimiyetinde bulunan topraklarda tarımsal faaliyetler, kentlerde ise, çeşitli zanaat mensuplarının oluşturdukları loncalar aracılığıyla üretim ve ticaret sağlanmaktadır. Bu süreçte özellikle kırsal kesim e, tarımsal faaliyetlerde başlangıçta ücretsiz daha sonra ücretli olarak yoğun bir şekilde kullanılan kadınlar ve kız çocukları ayrıca buna ek olarak evlerde hizmetçi olarak çalıştırılmışlardır (Aytaç vd.2002: 19).

15. ve 18. yüzyıl arasında, küçük sanat dallarında ortaya çıkan önemli gelişmelerle birlikte, kasaba ve kentlerde, lonca düzeninin öneminin daha da arttığı görülmektedir. Lonca düzeni içinde, lonca otoritesi ve denetimi altında bazı sanayi kollarında kadın çalışanlara rastlanılmış hatta daha sonraki yıllarda yalnızca kadınların çalıştığı bazı işkolları ortaya çıkmıştır (Yurdakul1994:19). Bu dönemde kadınlar erkek zanaatçıların engellemelerine uğramadan çırak eğitebilmiş, ustabaşı olabilmişlerdir. Yine aynı dönemde, lonca kayıtlarında kadın doğramacı, marangoz ve eğercilerin isimlerine de rastlanılmıştır. Ancak 14.yy da Fransa'da, 17.yy da Almanya'da kadınların ticarete katılmalarının önüne geçilmiş, dul kadınlar dışındakilerin ustabaşı hatta çırak olmaları yasaklanmıştır. Sonuçta, Loncalardan ihraç edilen kadınlar, evde yapılan işin zor koşullarına ve düşük ücretlerine boyun eğmişlerdir (Gümüş 1995:65).

16. yy.'ın sonunda evli kadınların hukuken ve tam anlamıyla, kocalarına bağımlı hale gelmesiyle, iş hayatından uzaklaşmaları konusunda baskılar daha da artmıştır. Dönemin burjuva kesimi kadınların ev hanımı olmasının yüce olduğunu savunan bir modeli benimsemişlerdir. Bu modele göre, kadınların sadece ev işleriyle ve çocuklarla ilgilenmesi, önemli kararların koca tarafından verilmesini, kamu işlerinden kadının uzak kalmasını öngörmüştür. 16. yy. da manastırların kapatılması ve kilise okullarına kızların alınmaması ve kızlar için başka eğitim imkanının olmaması kızların eğitimine büyük bir darbe vurmuş, bu dönemin reform hareketleri kadınlara bir yarar sağlayamadığı gibi büyük zararları da dokunmuştur. Kadınlara getirilen bu kısıtlamalarla onların meslek sahibi olmaları zorlaştırılmış ve orta sınıf kadınların bilimsel ve sanatsal uğraşlarını aile içinde devam ettirmelerine neden olmuştur. Bu uğraşlar da topluma, ancak kocalarının, babalarının ya da erkek kardeşlerinin başarılarıymış gibi sunulabilmiştir (Çakmak 2001: 42)

Ev ve iş hayatının birbirlerinden bağımsız hale gelmesi kadınların eve bağımlı olma süreçlerini başlatmıştır. Evde iş yapan, geçimini erkeğin üstlendiği kadın tipi ideal kadın tipi olarak görülmüş, üretim ilişkilerinin gelişmesiyle köyden kente akan işgücü, erkekleri

fabrikalarda kadınları ise evde çalışmaya itmiştir. Kadınlara ev içinde işgücünün yeniden üretimi görevi verilmişken, erkekler öncelikli olarak üretimde yer almışlardır. Kadınlar yalnızca kendi işgüçlerini değil, hem kocalarının işgücünü hem de bir sonraki işgücü kuşağını üretmek ve yetiştirmek göreviyle sorumlu tutulmuştur (Çakmak 2001:6).

Üretim yöntemlerinde takip eden yıllarda ortaya çıkan yenilikler eski alışkanlıkları alt-üst ederek kadınların eğitim ve bireysel meslek sahibi olmalarının önünü kesen bu olumsuz şartlarla birlikte, imalat sürecinin değişmesine ve daha fazla işçi kullanan endüstri kuruluşlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Aytaç vd. 2002).

Bu gelişmelerle beraber işgücü gereksinimi artmış ve üretimin dışında tutulan kadınların ve hatta çocukların üretim faaliyetlerine katılmaları sağlanmıştır. Aynı dönemde kadınların çalışmaya başladığı dokuma, elbise ve dantela ticareti gibi yeni iş kolları da ortaya çıkmıştır. Dönemin çalışma şartları oldukça ağır ve yıpratıcıdır. 14.yy da erkeklerin almış oldukları ücretin ¾ ünü alan kadınlar,15.yy da ½ si kadarını 16.yy da ise daha azını almaya başlamışlardır (Bilgel www20.uludag.edu.tr).

Bu değişimler kadınları eski konumlarına göre, siyasi, dini ve iktisadi yaşamın her alanında kayıplara uğratmıştır. Kadınlar da bu kayıpların etkilerinden korunabilmek için bir karşı kültür ve alışılmış sosyal pratiklerin dışında pratikler geliştirerek karşı koymaya çalışmışlardır (Akalın 2002).

2.1.1.2. Endüstri Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü

1750'lerden itibaren İngiltere'de başlayan sanayileşme süreci geçmişten bu yana benimsenen işbölümünü değişime uğratmıştır. '' Sanayi Devrimi '' adı verilen bu süreç ilk olarak çıkrık makinesinin icat edilmesi ile başlamış, 1782 de James Watt tarafından yapılan buharlı makinenin icadı ile başta demir-çelik üretimi olmak üzere diğer sektör ve ülkelere de ulaşmıştır (Biçerli ve Özer 2003-2004:57).

Tarihin her döneminde farklı farklı ekonomik faaliyetlere katılan kadının çalışma yaşamında ''Sanayi Devrimi'' ayrı bir önem taşımaktadır. Çünkü ''Sanayi Devrimi'' ile beraber kadınlar ilk kez bir ücret karşılığında çalışmaya başlamışlardır. Bu sebeple ''Sanayi Devrimi'' ilk defa ve şimdiki anlamıyla ücretli kadın işgücü kavramının oluşmasına yol açan en önemli tarihsel gelişim şeklinde kabul edilmektedir (Kocacık ve Gökkaya 2005:197).

Üretimde el emeğinin yerine makinelerin geçmesiyle daha seri, daha nitelikli üretimin gerçekleştiği fabrikalar kurulmaya başlanmıştır. Tarım ve hayvancılıkla uğraşan kırsal kesimde yaşayan pek çok kişinin de dahil olmasıyla çalışan sınıf ile beraber yeni bir iş ilişkisi oluşmuş, fabrika sahiplerinin nam ve hesaplarına, ücret karşılığında çalışan bu kişiler ‘‘işçi’’ adını alarak ‘‘işçi sınıfı’’ denilen yeni bir sınıfı meydana getirmişlerdir (Altan 1980:19).

İşveren olarak isimlendirilen fabrika sahipleri, üretimin artması ve diğer fabrikalarla rekabet edebilmesi için emek maliyetlerini azaltmak istemiş ve işçileri düşük ücretle çalıştırmışlardır. Ücretlerdeki düşüş, tüm aile fertlerinin birlikte çalışarak gelir kazanmak zorunda bırakmıştır. Aynı zamanda işverenler de teknik gelişmelerle basitleşen makinelerde uysal, güçsüz ve daha düşük ücrete razı olan kadın işgücünü çalıştırmayı mantıklı görmüş ve böylelikle kadın, işçi statüsünde üretime katılarak evin reisi konumunda ki erkeğin gelirine ek kazanç sağlamıştır (Altan 1980:20-21).

Endüstri devrimiyle beraber, dokuma sektöründeki gelişmelerin yanında, teknik gelişmelerin yaşanması, üretim metotlarını kolaylaştıran makinelerin icadı, işbölümü ve uzmanlaşmanın ortaya çıkması kadın işgücü sayısının daha hızlı bir şekilde artmasına sebep olmuştur. ‘‘ Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsiler’’ sloganı ile o döneme hakim olan iktisat anlayışının katı liberal düşünceye dayalı olması erkeklerin kadınlardan çok daha fazla ücret almasını sağlamıştır. Bunun yanı sıra, kadın işgücü çok ağır çalışma şartlarına maruz kalarak yoğun bir sömürü altında kalmıştır (Aytaç vd. 2002:20).

Fakat, 19.yy. ortalarından itibaren, endüstri devriminin yaşandığı Batılı ülkeler başta olmak üzere, liberal devlet anlayışının yerine karışımcı-müdahaleci ve katılımcı devlet anlayışına geçilmesi kadının çalışma hayatında karşılaştığı bu olumsuzlukları azaltmaya başlamıştır (Kocacık ve Gökkaya 2005:198). Bu dönemde, çalışma sürelerinin yasalarla sınırlandırılması, bazı işyeri ve işkollarında kadınların çalışmasının yasaklanması v.b. gibi koruyucu sosyal politikalarla işgücüne katılan kadının maruz kaldığı pek çok olumsuz koşulun ortadan kaldırılması sağlanmıştır. Fakat 19. Yüzyılın sonlarına doğru metalürji, kimya ve otomotiv sektöründeki hızlı gelişme, üretim sürecindeki kadın işgücü sayısında büyük oranda azalma olmasına neden olmuştur (Aytaç vd. 2002: 2-3).

Kadın işgücünün tarım dışı sektörlerde çalışmaya başlaması sanayi devrimi ile başlamış, I. ve II. Dünya Savaşlarının olduğu yıllara gelindiğinde ise kadın işgücü özellikle

savaş sanayinde silah altında bulunan erkek işgücünün yerini almış ekonominin tüm kesimlerinde sayıca artış göstermiştir (Aytaç vd. 2002:21). Kadınların işgücüne katılımı bilhassa II. Dünya Savaşı sırasında önemli ölçüde artmıştır. Bu artışın nedenlerine emek arzı tarafından bakıldığında, bir kısım kadın işgücünün iş piyasasına girme sebeplerinin vatanseverlik duygusu olduğu saptanmıştır. Erkeklerin savaşa katılmasının beraberinde getirdiği gelir düşüklüğü ve evde yapılacak işlerin azalması, kadınların diğer kısmının işgücü piyasasına girmesinin nedenleri olarak görülmüştür. Duruma emek talebi açısından bakıldığında ise, erkeklerin savaşa katılması ekonomide işgücüne olan talebi arttırmış, ücretleri yükseltmiş ve böylelikle kadınların işgücü piyasasına girmelerine teşvik olmuştur (Biçerli ve Özer 2003-2004:58).

Önce Avrupa olmak üzere hemen hemen tüm ülkere II. Dünya Savaşından sonra Fordist üretim ihracı başlamıştır. Bu üretim biçimi ile büyük ölçekli işletmelerde, standart makinelerle kitlesel olarak tekdüze şeklinde standart mallar üretilmektedir. Fakat fordizm, uluslararası sermaye dolaşımının hızlanması ve uluslararası ticaretin yaygınlaşması ile beraber, bu piyasaların değişken yapısına ve tüketicilerin standart mallardan ziyade farklı olan mallara olan talebindeki artışa uyum sağlayamamış bu da sistemin verimliliğinin azalmasına ve alternatif yeni üretim süreçleri arayışına neden olmuştur. İşte bu noktada, 1970'ten sonra temel özelliği ''esneklik''olan yeni üretim biçimi meydana gelmiş bu sistem, üretim biçimi ve işyerinin yanı sıra, çalışma saatlerinde, üretim mekanlarında ve ücretlerde de esnekliği beraberinde getirmiştir. Geleneksel olarak işgücü piyasasıyla esnek bir ilişkisi olan kadın, esnek üretim biçimiyle daha da ön plana çıkmıştır. Erkeğe göre, daha ucuz olup daha kolay kontrol edilebildiği, sıkıcı ve monoton işlere, kötü iş şartlarına daha kolay razı olduğu için, part-time ve esnek saatleri olan işleri daha kolay kabul etmiş, bu durumda kadın işgücü istihdamı artmıştır (Yılmaz ve Berber 2008).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra kamu ve hizmet sektöründe ki büyüme de kadının istihdam oranını arttırmış, teknolojik ilerlemeler sayesinde yeni iş alanlarının, işin örgütlenmesinde yeni yöntemlerin ve üretim süreçlerinin ortaya çıkması kadınlar için yeni iş olanakları yaratmıştır. Aynı şekilde, eğitim imkanlarının artması, demografik gelişmeler, aile boyutunun küçülmesi, evlenme oranlarındaki düşüşler, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerde iyileşmeler kadın işgücü sayısının artmasında ki belli başlı sebepler olmuştur (Tokol 1999:19).

Fakat tüm bu gelişmelere rağmen, sanayileşme düzeyi ne olursa olsun kadınların işgücüne katılım oranı tüm dünyada erkeklere oranla daha düşüktür. Latin Amerika – Karaipler kadın işgücünün katılımının en düşük olduğu ülkedir. İskandinav ülkelerinde kadının işgücüne katılım oranı yüksek iken, Müslüman ve Katolik ülkelerde ise düşüktür (Tokol 1999:19).

Dünya genelinde kadın işgücünün sayısındaki artışın yanında istihdam edildikleri sektörlerde de değişiklikler yaşanmıştır. Gelişmekte olan ülke ve bölgelerde tarım sektöründe yoğunlaşan kadın iş gücü, gelişmiş ülkelerde ise hizmet sektöründe yoğun bir şekilde varlık göstermektedir (KSSGM 1999:25). II. Dünya Savaşı sonrası uluslararası sosyal politikalardaki gelişmeler, kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemeler geliştirilmesini sağlamıştır.1950'li yıllarda istatistiksel verilere göre, 15–64 yaş grubundaki kadınların gelişmekte olan ülkelerde % 50'si, gelişmiş ülkelerde ise % 47'si çalışma hayatı içinde yer almıştır. Bu oranlar birbirine yakın gibi görünse de yapısal olarak büyük fark vardır. Gelişmekte olan ülkelerde aktif nüfusun %87'si tarım sektöründe yer alırken, gelişmiş ülkelerde bu oran %47'dir. 1985 yılına gelindiğinde ise gelişmiş ülkelerdeki çalışan kadın oranı %47'den %58'e yükselirken tarım dışı sektörlerde çalışan kadın oranı %87'ye ulaşmıştır. Ancak bugün tüm dünyada kadın ve erkeğin işgücüne katılım oranlarında hala büyük farklılıklar vardır. Farklılığın büyüklüğü ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde bu fark, gelişmiş ülkelere göre çok daha fazladır (Koray 1992:93).

2.1.2.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın İşgücü

Gelişmiş ülkelerde 1970'li yılların başında kendini gösteren dönemsel ekonomik bunalım üretimde düşük verim, kar oranlarında azalma, enflasyon ve işsizlikte ki artış şeklinde etkilere yol açmış; bu bunalımdan teknolojik yenilenmeye gidilerek bir çıkış yolu denenmiştir. Aynı zamanda Japonya'da uygulanan ''esnek üretim'' yönteminin sağladığı başarı, batılı ülkelerinde dönüşümünü gerekli kılmış, artan rekabet kapitalist ekonomileri yeniden yapılandırma sürecine sokmuştur. Sanayide egemen olan Fordist kitlesel üretimin yerine esnek üretim geçmiştir. Üretimde değişimi beraberinde getiren bu yeniden yapılanma beyaz yakalıların önemi artırırken mavi yakalıların gücünü azaltmıştır. Bu sebeplerden dolayı bu değişim ''İkinci Sanayi Devrimi'' olarak değerlendirilmektedir (Yılmaz ve Berber 2008:44).

Bilgi işlem ve haberleşme alanında yaşanan hızlı değişim ile ‘‘Küreselleşme’’ adı verilen bu yeni düzen ülkeler arasındaki mesafeleri ortadan kaldırmış, uluslararası sermayenin sınırsız hareket özgürlüğü kazanmasına yardım etmiştir. Bu dönüşüm ile beraber sermaye için zaman ve mekan önemsizleşmiştir. Ayrıca artan işgücü maliyetleri sebebiyle emek karşısında gücünü kaybeden sermaye yeniden bağımsızlaşarak, eski gücüne kavuşmuş, yaratılan üretim ağı sayesinde sermaye, istediği niteliğe sahip işgücünü daha uygun maliyetlerle kullanma imkanı bulmuştur (Koray vd. 1999:4).

Bu yeniden yapılanma olgusu emek piyasasını çeşitli yönlerden etkilemiştir. Kadın işgücü üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olduğu düşünülen küreselleşmeyi, gelişme ve kalkınma için bir yol olarak düşünenlerin yanında, küresel anlamda eşitsizlik ve güvencesizliği artıracağı düşüncesini savunanlar da vardır. Küreselleşmenin küresel düzeyde eşitsizliği ve güvencesizliği artıracağını savunanlara göre, küreselleşmeyle beraber büyüyen ekonomi ve kültüre entegre olmaya çalışan kadın işgücü için gelir eşitsizliği büyürken yoksulluk artmıştır. Artan yoksulluk toplumsal cinsiyet ilişkilerini ve aile yapısını olumsuz yönde etkilemiştir. İşgücü piyasalarına olan başka bir olumsuz etkisi de işgücünün hareketliliği konusunda olmuştur. Küreselleşmeyle beraber artan sermaye hareketliliği uluslararası göçleri arttırmış, daha iyi bir hayat için düzenlerini bozup başka bir yere giden insanlar, gittikleri yerlerde çeşitli sorunlarla karşılaşmışlardır. Bu durumdan da en fazla etkilenen kadın işgücü olmuştur (Kaya 2009:29-30).

Küreselleşmenin olumlu etkilerinin de var olduğunu savunanlara göre küreselleşme üretimin esnekleşmesini sağlamış, bu da kadın işgücüne esnek, yarı zamanlı (part-time) çalışma olanağı sunmuştur. Yarı zamanlı istihdam ile de kadınlar hem çalışma imkanı bulmuş hem de ev içi sorumluluklarından vazgeçmek zorunda kalmamışlardır. Bu yeni sitem özellikle aile içi sorumlulukları sebebiyle işgücü piyasasına katılamayan kadınlara bu konuda önemli bir olanak olmuş, son zamanlarda gelişmiş ülkelerdeki kadın işgücü sayısındaki artış trendini devam ettirmiştir (Özer ve Biçerli 2003:59).

Küreselleşme olumsuz etkilere sahip olsa da genel olarak bakıldığında dünya genelinde kadın istihdamın da ki artış olumlu etkilerinin de olduğunu kanıtlamaktadır. Fakat küreselleşmeye, yaşanan değişim ve gelişimlere rağmen hala kadınların işgücüne katılım oranları Tablo 2.1’de görüldüğü gibi tüm dünyada erkeklere oranla çok daha azdır.

Tablo 2.1.OECD Üyesi Ülkelerde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları

ÜLKE	CİNSİYET	2012	2013	2014	2015	ÜLKE	CİNSİYET	2012	2013	2014	2015
Avustralya	KADIN	58,7	58,6	58,6	59,0	**Japonya**	KADIN	48,2	48,9	49,2	49,6
	ERKEK	71,7	71,4	70,9	71,1		ERKEK	70,7	70,6	70,4	70,3
Avusturya	KADIN	55,0	55,3	55,3	55,4	**Kore**	KADIN	49,9	50,2	51,3	51,8
	ERKEK	66,9	66,9	66,4	66,4		ERKEK	73,3	73,2	74,0	73,8
Belçika	KADIN	47,1	47,8	48,1	48,0	**Letonya**	KADIN	54,3	54,0	53,4	54,1
	ERKEK	59,7	59,7	59,2	58,9		ERKEK	66,4	66,1	66,5	67,4
Kanada	KADIN	62,1	62,2	61,6	61,2	**Lüksemburg**	KADIN	51,9	52,5	53,4	54,6
	ERKEK	71,0	70,9	70,6	70,6		ERKEK	65,7	66,3	66,8	65,4
Şili	KADIN	47,8	47,7	48,4	48,2	**Meksika**	KADIN	44,4	44,2	43,3	43,1
	ERKEK	72,1	71,8	71,6	71,5		ERKEK	79,2	78,6	78,2	77,9
Çek C.	KADIN	50,0	50,9	50,9	51,3	**Hollanda**	KADIN	59,5	59,4	58,6	58,8
	ERKEK	67,7	68,1	68,2	68,0		ERKEK	71,1	71,1	70,8	70,1
Danimarka	KADIN	59,1	58,6	58,1	57,8	**Norveç**	KADIN	68,6	68,4	68,3	68,3
	ERKEK	67,4	66,2	66,4	66,7		ERKEK	74,4	73,9	73,6	73,9
Estonya	KADIN	63,6	63,9	63,4	65,3	**Polonya**	KADIN	48,1	48,2	48,5	48,4
	ERKEK	72,8	73,0	73,7	74,5		ERKEK	64,3	64,4	64,7	64,6
Finlandiya	KADIN	63,8	63,4	63,4	63,7	**Portekiz**	KADIN	54,7	54,1	53,8	53,7
	ERKEK	69,1	67,6	68,3	68,3		ERKEK	66,3	65,1	64,5	64,1
Fransa	KADIN	51,6	51,7	51,8	51,7	**Slovak C.**	KADIN	50,7	51,0	51,1	51,9
	ERKEK	61,9	61,6	61,2	61,0		ERKEK	68,4	68,1	68,2	67,9
Almanya	KADIN	54,0	54,6	54,8	54,7	**İspanya**	KADIN	54,0	53,9	53,7	53,7
	ERKEK	66,4	66,4	66,3	65,9		ERKEK	67,1	66,4	65,8	65,7
Yunanistan	KADIN	44,0	43,8	44,1	44,7	**İsveç**	KADIN	68,3	68,7	69,1	69,5
	ERKEK	61,3	60,9	60,1	59,8		ERKEK	73,9	74,2	74,7	74,4
Macaristan	KADIN	50,2	50,5	52,1	53,2	**İsviçre**	KADIN	61,2	61,9	62,6	63,1
	ERKEK	62,9	63,9	65,7	67,2		ERKEK	75,5	75,1	75,0	74,8
İzlanda	KADIN	77,7	78,5	78,2	79,3	**Türkiye**	KADIN	29,5	30,8	30,3	31,5
	ERKEK	83,1	84,2	84,7	85,7		ERKEK	71,0	71,5	71,3	71,6
İrlanda	KADIN	52,8	53,4	52,6	52,8	**Birleşik K.**	KADIN	56,8	57,2	57,6	57,6
	ERKEK	67,8	67,9	67,7	67,9		ERKEK	69,7	69,3	69,2	68,8
İsrail	KADIN	58,1	58,2	59,2	59,1	**ABD**	KADIN	57,7	57,2	57,0	56,7
	ERKEK	69,3	69,4	69,5	69,3		ERKEK	70,2	69,7	69,2	69,1
İtalya	KADIN	40,1	40,1	40,5	40,2	**OECD Ortalama**	KADIN	51,5	51,6	51,5	51,6
	ERKEK	59,9	59,3	59,4	59,6		ERKEK	69,5	69,2	69,0	68,9

Kaynak:http://www.oecd.org

İşgücüne katılımda OECD üyesi ülkelerde erkeklerin ortalama oranı %75 yakınken, kadınlarda erkeklere oranla çok daha düşüktür. OECD'ye üye olan ülkelerin hemen hemen hepsinde 2012 yılından 2015 yılına kadar işgücüne katılım oranının arttığı Tablo 2.1 de görülmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranının erkeklere oranla düşüklüğü de tüm ülkelerle parelilik göstermektedir. Bu durumun sebebi tüm dünyada var olan toplumsal cinsiyet kavramıdır. Ayrıca ülkelerin çoğunda işler kadın ve erkek işi şeklinde bir ayrıma tabii tutulmakta ve kadınlar daha çok niteliksiz işlerde çalıştırılmaktadır. Sekreterlik, tezgahtarlık, hemşirelik, öğretmenlik, gibi mesleklerde kadınlar daha yoğunlaşmaktadır.

Nitekim ABD'de tüm sekreterlerin % 98'i, hemşirelerin %97'si, tezgahtarların %71'i kadındır. İngiltere de ise sekreterlerin %99'u, eğitim alanında çalışanların %58,8'i, büro işlerinde çalışanların ise %73,5'i kadındır (Çolak ve Kılıç 2001:39).

OECD Ülkeleri arasında Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarına bakılacak olursa OECD ortalamasının çok altında olduğu ifade edilebilir. OECD üyesi ülkelerde işgücüne katılan kadınların oranı % 51.6 iken Türkiye de bu oran sadece % 31.5'tir

2.1.2. Türkiye'de Kadın İşgücü

Kadın işgücünün Türkiye'deki gelişim süreciyle dünyada yaşadığı gelişim süreci birbirinden çok da farklı değildir. Batı toplumlarında olduğu gibi emek piyasasındaki gelişmelerden veya ekonomi kaynaklı faktörlerden dolayı kadınların işgücü piyasaları ile tanışması gerçekleşememiş, zorluklar ile karşılaşmıştır.

1915 balkan savaşlarında erkeklerin orduya katılması ile ortaya çıkan işgücü açığını kapatmak için kadınlar işgücüne katılmış, I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşları sırasında da kadın istihdamı artmıştır (Bekata Mardin ve Torun 2000:14).

II. Dünya Savaşı da tüm dünya olduğu gibi ülkemizde de, çalışma hayatındaki kadınların sayılarını arttırmış, Cumhuriyet'in ilanı ile beraber yapılan hukuksal düzenlemeler kadını hem toplum için de hem de çalışma hayatında hak ettiği yere getirmek için ciddi adımların atılmasını sağlamıştır (Güldal 2006: 14).

2.1.2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kadın İşgücü

Tarih boyunca Türk kadınının konumuna bakıldığında değişik durumlar ile karşılaşılır. Göçebe hayatın olduğu dönemde Türk kadını toplum ve aile içinde saygı duyulan, erkek ile yan yana olan, erkekler gibi kılıç kuşanıp savaşan, at binen bir kişiliği temsil eder. Yerleşik hayata geçiş ile beraber kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı iş bölümü meydana çıkmış, kadının görevi ev içi işler olmuş, kadının yaşam alanı evin içi ile sınırlandırılmıştır. Bu durumda da kadının toplum içinde ki yeri gerilemiştir (Doğramacı 1997: 3).

Türk toplumlarında kadının toplum içindeki statüsünün değişmesine sebep olan bir başka olay da İslamiyet'in kabul edilişi olmuştur. İslam uygarlığı kadınlara diğer

uygarlıklardan daha fazla değer ve önem vermiştir. Fakat Türk kadınının erkeğin yanında hatta beraber yönetici olabildiği bir dönem ile karşılaştırıldığında kadının toplumsal statüsünde bir gerilemenin varlığı görülmektedir. Osmanlı zamanında eğitim olanaklarından yeterince faydalanamayan kadınlar bu dönemde sadece sübyan mekteplerine gidebilmiş, Enderun ve medreseye gitmelerine karşı konulmuştur (Yaraman 2001: 22).

Resmi olarak kadının toplumsal statüsü 1839 Tanzimat Fermanı ile ele alınmış, bu fermanla kadınların durumları tartışılmaya başlanmış ve bazı haklara sahip olmuşlardır. Batılı toplumlarda başlayan sanayileşme sürecine Tanzimat hareketiyle beraber Osmanlı' da duyarsız kalmamış bu kapsamda kadınlar için önemli adımlar atılmıştır. 1847' de kölelik ve cariyelik kaldırılmış, 1857' de veraset haklarında kız ve erkek çocuklar eşit konuma getirilmiştir. Bunun yanında toplumsal ilerleme için kadınların eğitilmesi gerektiğini düşünen aydınlar öncülüğünde 1842'de ilk ebelik kursları, 1858'de ilk kız okulları, 1863'de ilk sanayi okulları, 1870'de kız öğretmen okulları açılmıştır.1869'da yayınlanan Maarif Nizamnamesi ile kız ve erkek çocukların ilköğretime gitmeleri zorunlu tutulmuş, 1876 yılında yayınlanan Kanun-i Esasi ile de bu zorunluluk anayasal düzenlemeye konu olmuş, kadınların eğitimi anayasal güvence altına alınmıştır (Çakmak 2001: 41).

Eğitim imkanlarındaki bu gelişmeler kadının ücretli işgücü olarak çalışma hayatına dahil olmalarını ve daha rahat iş bulmalarını sağlamıştır. Kırsal alanlarda aile içerisinde ücretsiz tarım işçisi olarak çalışan kadının kentsel alanda çalışma alanları belirli alanlarla sınırlandırılmıştır (Kurnaz 1991: 102).

Meşrutiyet döneminde görülen sosyal gelişmeler, erkek nüfusunun savaşlar nedeniyle azalması ve sanayinin gelişmesi Türk kadının çalışma hayatına daha kolay girmesinin önünü açmış, süreç bu gelişmelerle beraber hızlanmıştır. Batı toplumlarında yaşananlar ülkemizde de yaşanmış kadınlar düşük ücretler ile çalıştırılan işgücünü oluşturmuşlardır. Kadınların ücretli olarak çalışması 1897 yılında gerçekleşmişken, memur olarak çalıştırılmaları, esnaf ve tüccar olarak çalışma hayatına dahil olmaları 1915 yılını bulmuştur. Bu yıllarda kadınların yılda bir ay izin yapabilmeleri ve çalışma sürelerinin 15 saatle sınırlı tutulması gibi bir takım düzenlemeler yapılmıştır (Kurnaz 1991: 105).

19.yy. itibaren kadın işgücünün sayısının arttığı görülmüş, bu dönemde fabrikalardan atölyelere, yol yapımından sokak temizliğine kadar birçok alanda kadın işçi çalıştırılmıştır.1913-1915 yılları arasında yapılan sanayi sayımı ile çalışma hayatındaki kadın

çalışanlara ait veriler ortaya konmuştur. Elde edilen verilere göre kadınlar çalışanların 1/3'ünü oluşturmakta, bu kadınların çoğu dokuma iş kollarında, bunun yanında kibrit, tütün ve iplik fabrikalarında da çalışmışlardır (Aydın, 1999:42). Aynı dönemde kadın emeğinden en fazla dokuma sanayinde faydalanılmış, 1850'den sonra dokuma işlerinde kadın emeği yoğun olarak kullanılmıştır. Müslüman kadınlarda 1860 yılında Bursa İpek Fabrikalarında çalışmaya başlamış, İzmir ve etrafındaki 300 tezgâhta sürekli olarak 300'e yakın kadın işçinin çalıştığı belirtilmiştir (Aydın 1999: 73). I. Dünya Savaşı toplumsal yapıda değişimleri zorunlu hale getirmiş, kadınların çalışma hayatına daha çok katılmalarını teşvik etmek için çeşitli dernekler kurulmuştur (Gürkan,1976:121).

Bu derneklerden biri ''Kadın Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi''dir. İki buçuk ayda 14.000 kadının iş başvurusunu kabul eden, bir yıl içinde 8.860 kadını işe yerleştiren, derneğin kuruluş amacı Müslüman kadınları daha fazla iş hayatına dahil etmek olmuştur (Bekata Mardin ve Torun,2000:6). İş başvurularında ortaya çıkan artışlarla beraber yeni şubeler açılmaya başlamış, bunun yanında sermayeye ihtiyaç duyulmayan işlerde üretime geçmiştir. İş verilen ve ya işe yerleştirilen kadınlardan ücretlerinin %15'i oranında kesinti yapılarak, bu gelir ile yeni iş alanları oluşturuluş ve savaşta kimsesiz kalan kadınlara kalacak yerler yapmak için kullanılmıştır (Yaprak 2003: 102).

1917 yılında çıkarılan kararname ile kadınlar ilk defa boşanma hakkına kavuşarak, evlilik kurumu yasal bir çerçeveye oturtulmuş, çok eşlilik ise kadınının rızasına bağlanarak sınırlandırılmıştır (Çakmak 2001:41). Savaş nedeni ile erkeklerinin çoğunun cephelere gitmek zorunda kalması ile kadınlar zorunlu olarak iş hayatına katılmış, ekonomik sebeplerle başlayan kadının ücretli çalışması Cumhuriyet döneminde de devamlılığını sürdürmüştür.

2.1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü

Cumhuriyetin ilanından itibaren Türkiye, Atatürk'ün önderliğinde yeni bir devlet sıfatıyla çağdaş yapılanma sürecine girmiştir. Bu dönemde kadının toplumsal ve ekonomik alanda daha etkin olmasına imkân veren yasal ve toplumsal reformlar hayata geçirilerek, kadın ve kadın işgücü ile ilgili önemli değişiklikler yapılmıştır. Modern bir ülke yaratmayı amaçlayan inkılap hareketlerinde kadın haklarının da önemle üzerinde durulmuş, bu bağlamda kadının toplumsal alanda ve çalışma yaşamındaki yeri inkılaplarla güçlendirilmiştir. 1924 Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın tüm çocuklar için ilköğretim zorunlu kılınmış, yine 1924 yılında Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile de eğitim tek çatı altında

toplanmıştır. Bu hareketlerle bugünkü çağdaş eğitimin esasları tespit edilip, milli eğitimin temeli oluşturulmuştur (Doğramacı 1997: 81).

1926 yılında ‘‘ Türk Medeni Kanunu’’nun kabul edilmesi ile kadınların toplumsal alanda erkekle eşit haklara sahip olması konusunda en büyük adımlar atılmıştır. Erkeklere hak olarak tanınan çok eşlilik kaldırılmış, boşanma hakkı, velayet ve mallar üzerinde tasarruf hakkı kadınlara da tanınmıştır.1930 da kadınların belediye seçimlerine katılmasının önü açılarak kadınlarında siyasal yaşamda erkekler ile eşit haklara sahip olması amaçlanmıştır. Bu gelişmenin ardından 1934’de kadınlara seçme seçilme hakkı verilmiş bunun sonucunda da TMMM’de 18 kadın milletvekili yer almıştır (Tatlıdil 1992:5).

Zamanla ihtiyaçları karşılayabilmek, reformların devamlılığını sağlamak ve kadınların durumunu iyileştirmek amacıyla yasaların çıkarılmasına hız verilmiş, bu çerçevede ülkedeki sanayi işletmelerinin tümünde kadınların ve genç emekçilerin korunmasına ilişkin ilk düzenlemeler 24 Nisan 1930 tarihli ‘‘Umumi Hıfzısıhha Kanunu’’ (Genel Sağlık Koruma Yasası) ile yürürlüğe konmuştur. Bu kanun ile yetişkinlerin yanında kadın ve çocukların çalışma yaşı, süresi, işin konusu ve çalışma şartlarını düzenleyen koruyucu hükümler getirilmiştir. Başta kadınlar olmak üzere bütün çalışanların haklarının yasal güvenceye alındığı diğer yasalar da 1925’de yürürlüğe giren 394 sayılı yasa ve 1935’de çıkarılan 2739 sayılı yasa olmuştur (TİSK 1999:95). 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı kanun ile kadınların çalışma yaşamında ki hakları sigorta ile güvence altına alınmış,1937 yılında da maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır.1945’te yürürlüğe giren ilk sigorta kanunu niteliği taşıyan ‘‘iş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortası kanunu’’ yürürlüğe girmiş, bu kanunlar ile kadınlar çalışma hayatında güvence altına alınmıştır. 1950’de cinsiyete göre ücretlerde ayrımcılık yapılamayacağına dair kanun kabul edilmiş, bu kanunla iş sözleşmelerinde ve hizmet akitlerinde eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyetleri farklı diye ayrı ücret verilmesi yasaklanmıştır (Ekmekçi 2004: 32).

Ancak yapılan bu iyileştirmeler kadınların ücretli olarak çalışma yaşamında var olmalarını kolaylaştıramamıştır.1923-1950 döneminde tarımın önde gelen sektör olması ve geleneksel toplum yapısının devam etmesi kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırmıştır. 1950’li yıllara gelindiğinde ise kentleşmenin artmasına bağlı olarak kadınlar daha aktif bir şekilde çalışma yaşamına katılmaya başlamışlardır. 1950’li ve 1960’lı yıllarda kentlerde sanayi işlerine göre hizmet işlerinin daha öncelikli olması, zorunlu kalınmadıkça kadınların

sanayi sektöründe çalışmasına izin vermemiştir. Bu dönemde hızla gelişen hizmet sektörü kadınlara geniş iş olanakları sağlamıştır (Ecevit 1995: 117-128).

1970'li yıllarla beraber kentlerde artan olumsuz hayat koşullarına ve oranı artan işsizliğe rağmen buralarda çalışmak isteyen kadınların sayıları da artmıştır. Fakat 1980'li yıllardan itibaren sanayi sektörü kadınların çalışma talebine karşılık verememiş, her ne kadar hizmet sektörü sanayi sektörüne göre daha hızlı gelişme gösterse de bu sektörde kadınların işgücü talebi karşısında yetersiz kalmış, istihdam olanağı yaratamamışlardır (Ecevit 1995: 120-121).

24 Ocak 1980 de alınan kararlar sonucunda uygulanan ithal ikameci anlayış yerine, ürün üretiminde artış sağlayan ihracata dayalı dışa açılmayı hedefleyen model, aynı artışı istihdamda sağlayamamıştır. Özellikle sanayi sektöründe üretimde yaşanan bu gelişmeler atıl konumda bulunan kapasitenin artmasından dolayı olmuştur. Fakat 1990'ların başında atıl kapasite sayesinde sağlanan imalat artışının maksimizasyonu sebebiyle sanayi sektöründe ciddi durgunluklar yaşanmıştır. 1980 de işçi çıkarma yasağının kaldırılması ile işsizlik oranında büyük artışlar meydana gelmiş, öyleki 1980-1985 yılları arasında sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı %20' lere kadar ulaşmıştır (Ecevit 1995: 122).

Hem işgücüne kam hem de istihdam edilebilme oranlarına bakıldığı zaman Türkiye'de kadın işgücü dezavantajlı konumdadır. Kalkınmanın en önemli unsuru olarak görülen kadın işgücünün, niteliksel gelişiminin yanında işgücü piyasalarına girmesini kolaylaştıracak unsurların yeterli olmaması sebebiyle işgücüne katılım oranı gelişmiş ülkelere göre daha düşüktür. Bakıldığında yasalar kadınların işgücüne katılmasında bir ayrımcılık teşkil etmese de, bazı işlerin kadın işi olarak görülmesi ve toplumsal önyargılar, yasaların eşitlikçi yapısının uygulamaya konmasında engel olmaktadır.

Kadınlar Cumhuriyetin ilanından sonra tarım dışında, II. Dünya Savaşının etkisiyle azalan erkek işgücünün yerine kullanılmıştır. Kadınların işgücüne dahil olmasındaki artışın bir diğer nedeni de 1950'li yıllarda kırdan kente yönelik başlayan göç dalgası ve hızlı kentleşmedir. Kırsal alandan ayrılarak kente göç edilmesi ve kent hayatının özelliklerine ayak uydurulmaya çalışılmasıyla aile yapısı ve aile içi ilişkilerde değişmeler ortaya çıkmış, kadının toplumsal konumu ve çalışma hayatındaki yeri bu durumdan oldukça etkilenmiştir. Toplumsal yapıdaki değişimler ve gelişmeler kadının kendine yeni ve farklı roller yüklemesini, eğitim alması ve kendi farkına varmasını, bununla beraber hizmet sektörü başta olmak üzere diğer

sektörlerde de çalışmasını sağlamıştır. Ancak toplum içinde ağırlığını yitirmeyen geleneksek tavır ve düşünceler, kadının ev hayatı dışında çalışmasına sınırlamalar getirmeye devam etmiştir (Kocacık ve Gökkaya 2005: 196).

Toplumsal açıdan yaşanılan sınırlandırmalar kadınların işgücüne katılmalarını etkilemiş, çalışma yaşamına dahil olan kadın sayısı yıllar itibariyle değişmeler göstermiştir. Bu nedenle kadınların eğitim seviyesi, yaşı, sektörel dağılımları, işsizlik ve istihdam durumları ile kayıtlılık durumlarının tespiti kadın işgücünün analizinde önemlidir (İçin 2012:29).

2.2. Kadının Çalışma Yaşamına Katılma Nedenleri

Zaman içerisinde yaşanan ekonomik ve sosyal değişimler çalışan kadın nüfusunu Dünya genelinde arttırmıştır. Yeniden yapılanan istihdam şekilleri, ortaya çıkan bu yeni süreçler her toplumda aynı zaman diliminde gerçekleşmiş olmasa da, doğurduğu sonuçlar bakımından benzerlikler taşıdığı görülmektedir.

Küresel anlamda artış gösteren kadın işgücü istihdamında, kadınların çalışma hayatına girmesini etkileyen birçok neden bulunmaktadır. Bu nedenleri ekonomik nedenler, sosyal ve kültürel nedenler ve hukuki nedenler şeklinde üç başlık altında incelemek mümkündür.

2.2.1. Ekonomik Nedenler

Çalışma hayatına katılan kadınların en önemli gerekçesi ekonomik nedenlerdir. Yaşam standardının yükselmesi, tüketim kalıplarının değişmesi, bir tek gelirin ailedeki ekonomik krizleri atlatmada yetersiz olması aileye ikinci bir gelir ihtiyacını doğurmuştur. Bu ekonomik şartlar da kadının evde geçirdiği zamanın maliyetini arttırmış ve kadını iş hayatına yöneltmiştir (Olaş 2006:18).

Erkeklerin evin geçimini sağlama konusunda yeterli olamayışı, kadınların çalışma hayatına girmesini zorunlu hale getirmiştir. Kente göç eden fakat birikime ve iş hayatında bunu değerlendirebilecek vasfa sahip olmayan erkek, kentli olmanın gereklerini, artı beklentileri ve bu beklentilerin sonucunda ortaya çıkacak masrafları karşılayabilecek bir işi bulması oldukça zordur. İş sahibi olunsa dahi özellikle kalabalık aileler ile çocuklarına daha iyi olanaklarda eğitim vermek isteyen kentli ailelerin tek kişinin geliriyle geçinmesi kolay değildir. Bu durumda isteklerin daha kolay karşılanması amacıyla, daha iyi şartlarda yaşamak adına kadınlar iş hayatına dahil olmaktadır (Bedük 2005:107).

Aile geçimine ekonomik katkı sağlama amacı dışında kadınların iş hayatına girmelerinin bir diğer nedeni de ekonomik bağımsızlık kazanma istekleridir. Yüzyıllar boyunca yaşam alanı yalnızca ev olan kadın sınırlı yaşam alanını ve ekonomik yönden erkeğe bağımlı konumunu değiştirmek, toplumsal statülerini artırmak için çalışma hayatına katılmıştır. Aldıkları eğitimden ziyade kadının evde, ailede ve toplumda birey olarak güçlenmesinin yolu ekonomik yönden güçlü olmasından geçmektedir. Ücret karşılığında çalışan kadın ekonomik yönden bir gelir elde etmesinin yanında özgüvenini artıracak bu şekilde de hem aile hem de toplum içinde güçlü bir konuma gelecektir (Koray vd. 1999: 95).

Kadının sosyal statüsü ile eğitim seviyesi, üretim sürecine dahil olması ve elde ettiği gelir arasında pozitif bir ilişki vardır. Yani kadının ekonomik açıdan güçlenmesi ve özgür olması eğitim imkanlarından ne derece yararlandığıyla alakalıdır. Aile gelirine katkı sağlamanın dışında kariyer fırsatı veren eğitim imkanlarındaki iyileşmeler tıpkı erkeklerde olduğu gibi kadınların da meslek edinmelerine ve geleneksel rollerinin dışında statü kazanmalarına olanak sağlamıştır. Eğitim seviyesindeki bu iyileşme de kadınlarda mesleki statü kazanma arzusuna ve yapılan işten duyulan mutluluğa dönüşmektedir (Koray vd. 1999:11).

2.2.2. Sosyo-Kültürel Nedenler

Kadınların iş hayatına girmelerini etkileyen sosyal ve kültürel gelişmelerin başında toplumsal değişimler gelmektedir. Bireyi oldukları toplumda yaşanan değişimlerden doğrudan etkilenen kadının, yaşanan değişimlerle toplum içindeki statüleri de değişerek toplumsal rolleri yeniden belirlenmiştir (Yorgun 2010:172).

Kadının çalışmasına yönelik olumsuz bakış açısının giderek azalmasıyla daha çok kadın iş hayatına girmeye devam etmektedir. Toplumsal yapıdaki değişmeler ailelerin küçülmesine neden olmuş, geniş ailelerden çekirdek ailelere geçiş yaşanmış böylece kadının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısının azalmasına bağlı olarak daha çok kadın işgücü çalışma yaşamına girmiştir.

Ayrıca son yıllarda özellikle annelerin kız çocuklarını, ekonomik özgürlüklerini kazanmaları ve bağımlı olamamaları için eğitime teşvik ettikleri görülmektedir. Böylece daha iyi eğitim olanaklarına kavuşmaları sayesinde kadınlar, geleneksel ev kadınlığı rollerinin dışında, erkekler gibi meslek edinip ekonomik faaliyetlere katılma olanağı bulmaktadırlar (Kaya 2009:34).

2.2.3. Hukuki Nedenler

Sanayileşmenin beraberinde getirdiği uzun süreli ve elverişsiz şartlarda çalışma kadınların üreticilik rolleri için tehlikeli olmaya başlamış, işçi sınıfının kendini yenileyemeyeceği korkusu ile başta İngiltere olmak üzere, birçok Avrupa ülkesinde işçi kadınları korumak adına yasal düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan bu düzenlemelerle kadınların çalışma saatleri, çalışabilecekleri iş alanları, gebelik ve analık hakları gibi kavramlar şekillendirilmiş, bu sayede çok sayıda kadın çalışma hayatına dahil olmuştur.

Dünyada çalışan kadınlara ilişkin uluslararası düzenlemeleri; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO), Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Çalışma Örgütü (OECD) gibi kuruluşların yasaları, birçok ülke tarafından onaylanan sözleşmeler, almış oldukları kararlar, yayınladıkları bildirgeler, Avrupa Birliği (AB) tüzük ve yönergeleri ile tavsiye karar ve görüşleri oluşturmaktadır (Adakale Demirhan vd.2005: 57).

Kadınları çalışma yaşamında korumaya yönelik oluşturulan düzenlemelere öncelikli olarak insan hakları ile ilgili temel metinlerde yer verilen eşitlik ile ilgili konular ele alınmaktadır. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 2. maddesinde "herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya başka herhangi bakımdan ayrım gözetmeksizin bu bildiride ilan olunan tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir" hükmü yer almıştır. Yine aynı sözleşmenin 23.maddesinde; Herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.

- Herkesin hiçbir ayrım gözetmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.

- Çalışan herkesin kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

- Herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.

Şeklinde kadın ve erkeğin çalışma yaşamında eşit olmaları hususuna dayalı olarak çalışan, kadınları korumaya yönelik düzenlemeler yer almıştır (Yorgun 2010: 177-178)

Diğer bir yandan BM tarafından 1979 yılında kabul edilen ve 03.09.1981 tarihinde yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ise kadınların çalışma yaşamlarındaki durumu ile ilgili en ayrıntılı düzenlemeleri içeren sözleşmedir. Sözleşmenin 1.Maddesinde kadınlara karşı ayrımcılık kavramı açıklanmış, istihdam başlıklı 11.Maddesinde ise çalışma hayatına ilişkin ayrıntılı hükümler ele alınmıştır. Madde uyarınca;

1. "Taraf devletler istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır.

- Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,
- İstihdam konularında eşit seçim kıstasları uygulanması da dâhil, erkeklerle eşit istihdam olanaklarına sahip olma hakkı,
- Serbest olarak işve meslek seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından yararlanma hakkı, çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dâhil mesleki eğitim ve mükerrer eğitim görme hakkı,
- Sosyal yardımlar dâhil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesi bakımından eşit muamele görme hakkı,
- Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, yaşlılık, sakatlık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,
- Güvenli koşullar içinde çalışma hakkı, sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı,

2. Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla taraf devletler uygun önlemleri alacaklardır.

- Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak,
- Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek,
- Anne ve babanın aile yükümlülüklerini, iş sorumlulukları ve sosyal yaşama katılma ile bağdaştırabilme olanağı vermek üzere çocuk bakım kolaylıklarının kurulması ve geliştirilmesini destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek ve özendirmek,

- Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak,

3. Bu maddede yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar, bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında dönemsel olarak yeniden gözden geçirilecek ve gerekirse değiştirilecek, kaldırılacak veya uzatılacaktır"

Çalışma hayatında kadınların durumu ile ilgili olarak anayasa niteliği taşıyan bu sözleşmeye taraf devletler uymayı ve öngörülen ilkelere ulaşmak için gerekli yasal düzenlemeleri yapmayı taahhüt etmişlerdir (Soysal 2006:11-12).

Kadın istihdamını korumaya yönelik oluşturulan yasal düzenlemeler içinde birçok ülkenin de ulusal mevzuatına katkıda bulunan ILO sözleşmeleri ve tavsiyeleri ayrı bir öneme sahiptir (Erdut 2003:68).

Kadın ve erkek eşitliğine ilişkin düzenlemeler ILO düzenlemeleri ile de sınırlı kalmamış, bölgesel birlik olan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) temel hukuki kaynağını oluşturan Roma Anlaşması'nda sosyal politikaya ilişkin konulara fazla yer verilmemiş ve kadın-erkek eşitliği konusunda düzenlemeler ücret eşitliği konusu ile sınırlı kalmıştır. Anlaşmanın 119. Maddesine göre her üye devlet ilk aşamada aynı iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödemesi ilkesinin uygulanmasını sağlayacak ve sonra bu uygulamayı sürdürecektir (Adakale Demirhan vd.2005: 61).

Roma Antlaşmasının ardından AB ülkeleri sosyal sorunların çözümü için daha belirleyici politikalar uygulamayı amaçlamışlardır. Bu doğrultuda 1961 yılında üye ülkeler, Avrupa Sosyal Şartı'nı onaylayarak sosyal haklara ilişkin yükümlülüklerin detaylı olarak düzenlenmesini öngörmüşlerdir. Avrupa Sosyal Şartı, cinsiyetler arasında eşit davranma konusunda daha kapsamlı düzenlemeler içermektedir. Madde 1'de çalışma hakkı, madde 2-4'de adil, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakları, madde 5-6'da sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları, madde 7-8'de çocuk, genç ve kadın gibi işçi gruplarının korunmaları, madde 10'da herkesin mesleki eğitim için uygun mesleki yönlendirme kolaylıklarından yararlanma hakkı ve madde 17'de medeni hallerine ve aile ilişkilerine bakılmaksızın anneler ve çocuklar için uygun sosyal ve ekonomik korunma hakkı düzenlenmiştir (Adakale Demirhan vd.2005: 58)

Çalışma hayatını düzenlemek ve iyileştirmek amacıyla oluşturulan bu sözleşmelerin yanı sıra çıkartılan yönergelerle birlikte özellikle kadın işçilere yönelik önemli düzenlemelere yer verilmiştir. Yapılan tüm bu düzenlemeler kadınların çalışma hayatı içinde yer almalarını kolaylaştırmış, haklarının koruma altında olması onların güven içinde çalışma fikrini benimsemesinde etkili olmuştur.

2.3. Kadın İşgücünün Çalışma Biçimleri

Dünya nüfusunun yaklaşık olarak yarısını oluşturan kadınlar, hangi sosyo-ekonomik düzeyde olursa olsun bulunduğu konuma göre değişiklik gösterse de her zaman üretime katkıda bulunmuş, üretim işlevinden hiç uzaklaşmamışlardır. Erkeklere kıyasla çocuk bakımı ve evle ilgili işlerde sorumluluğu daha fazla olan kadın, ekonomik yönden erkeğe bağımlı olmuştur (Sinclair 1997:6).

İşgücü, çalışan veya işsiz olan herkesi kapsamaktadır. İşsiz, iş aradığı halde ücretli bir iş bulamayan kişidir. İşsizlik oranı, işsiz kişilerin işgücüne oranıdır. Kadının ev işlerini yapması veya çocuklarla ilgilenmesi toplumun gözünde bir değere sahip olmamış, dışarıda çalışıp para kazanan erkeklerin, evde üstlendiği görevler ne olursa olsun kadından daha yüksek statülere gelmelerini sağlamıştır. Bu nedenle, kadının ev içi alandan çıkabilme seviyesi, onun bağımsız ve statü sahibi olmasının göstergesi haline gelmiştir (Koray vd. 1999:10). Kadın işgücünün çalışma hayatında ki yeri konusunda yaşanan değişimlerle sayıları hızla artış gösterirken, aynı zamanda iş piyasasında kalıcılı olmaları da gerçekleşmiştir (Ecevit 1998:26).

Kadın işsizlik oranı kadın işsizlerin kadın işgücüne oranıdır. OECD Ülkelerinin çoğunda erkeklerle kıyaslandığında kadınların işsiz kalma riski daha fazladır (TİSK 2008:47). Tablo 2.2’ de verilen 34 OECD üyesi ülkenin sadece sekiz tanesinde kadın işsizlik oranı erkek işszilik oranından küçük farklarla fazladır. Türkiye de OECD üyesi ülkeler arasında kadın işsizlik oranının en fazla olduğu ülkelerden biridir. Tablo 2.2.’ de görüldüğü gibi erkeklerde 9.2 olan erkek işsizlik oranı kadınlar da 12.7’ye ulaşmıştır.

Tablo 2.2. OECE Üyesi Ülkelerde Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları

ÜLKE	CİNSİYET	2015	ÜLKE	CİNSİYET	2015
Avustralya	KADIN	6,1	**İtalya**	KADIN	12,7
	ERKEK	6,1		ERKEK	11,3
Avusturya	KADIN	5,3	**Japonya**	KADIN	3,0
	ERKEK	6,1		ERKEK	3,6
Belçika	KADIN	7,8	**Kore**	KADIN	3,6
	ERKEK	9,1		ERKEK	3,7
Kanada	KADIN	6,3	**Letonya**	KADIN	8,6
	ERKEK	7,5		ERKEK	11,1
Şili	KADIN	6,8	**Lüksemburg**	KADIN	7,3
	ERKEK	5,8		ERKEK	6,1
Çek C.	KADIN	6,1	**Meksika**	KADIN	4,6
	ERKEK	4,2		ERKEK	4,2
Danimarka	KADIN	6,4	**Hollanda**	KADIN	7,3
	ERKEK	5,9		ERKEK	6,5
Estonya	KADIN	6,1	**Norveç**	KADIN	4,1
	ERKEK	6,2		ERKEK	4,6
Finlandiya	KADIN	8,8	**Polonya**	KADIN	7,7
	ERKEK	9,7		ERKEK	7,3
Fransa	KADIN	9,9	**Portekiz**	KADIN	12,7
	ERKEK	10,8		ERKEK	12,2
Almanya	KADIN	4,2	**Slovak C.**	KADIN	12,9
	ERKEK	5,0		ERKEK	10,3
Yunanistan	KADIN	28,9	**İspanya**	KADIN	23,5
	ERKEK	21,7		ERKEK	20,8
Macaristan	KADIN	7,0	**İsveç**	KADIN	7,2
	ERKEK	6,6		ERKEK	7,5
İzlanda	KADIN	4,1	**İsviçre**	KADIN	4,6
	ERKEK	3,9		ERKEK	4,5
İrlanda	KADIN	8,2	**Birleşik Krallık**	KADIN	5,3
	ERKEK	11,0		ERKEK	5,7
İsrail	KADIN	5,4	**Türkiye**	KADIN	12,7
	ERKEK	5,1		ERKEK	9,2
ABD	KADIN	5,2	**RUSYA**	KADIN	5,3
	ERKEK	5,4		ERKEK	5,8

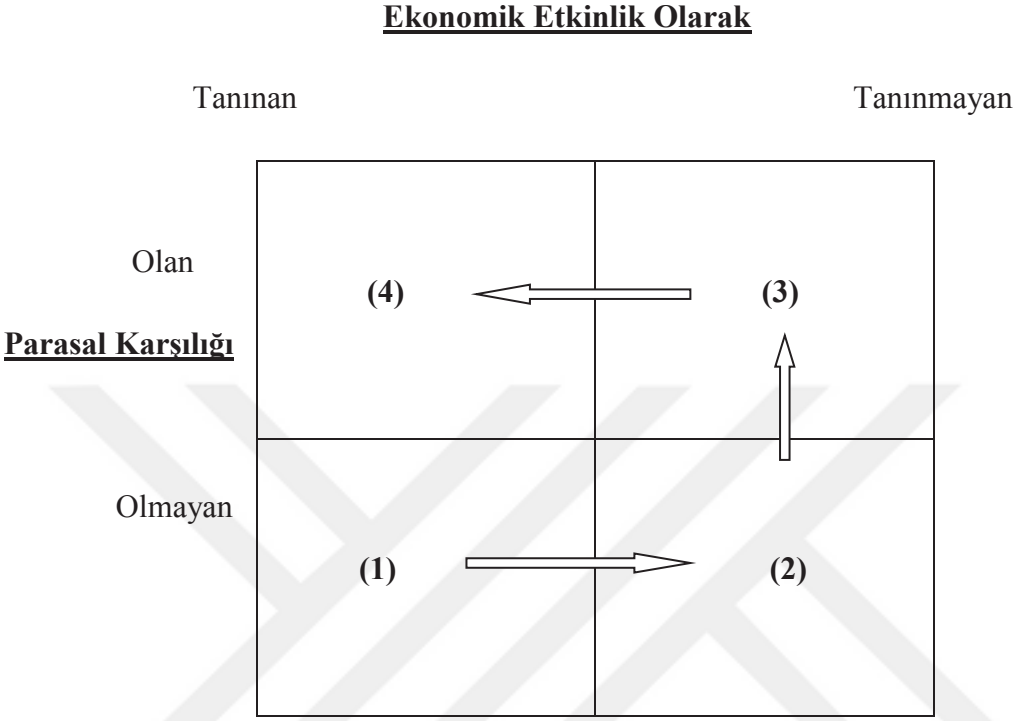
Kaynakça: http://www.oecd.org

Çalışma hayatında kadınların gerçekleştirdikleri etkinlikler genel anlamda iki ölçüte göre incelenmektedir (Eyüboğlu 1999:15):

- Kadınların etkinliklerinin ekonomik etkinlik olarak tanınıp tanınmaması,

• Kadınların yerine getirdikleri etkinliklerin parasal karşılığı olup olmaması.

Şekil 2.1. **Çalışma Yaşamında Kadınların Ekonomik Etkinliği ve Parasal Karşılığı**



Kaynak : Dalkıranoğlu 2006:3

Sosyo-ekonomik gelişme süreçleri boyunca kadınlar; 1. gruptan başladıkları ekonomik etkinlik boyutunu 4. gruba taşımışlardır. 2. ve 4. Gruba dahil olan kadınlar genelde sanayileşmiş toplumlarda görülmektedir.

1. **Grupta yer alan kadınlar;** genelde tarımda uğraşıp, para almadan ekonomik etkinliklerde bulunan ücretsiz aile işçileridir.

2. **Grupta yer alan kadınlar;** genelde ekonomik faaliyetlerde bulunmazlar ve ev kadını olarak isimlendirilirler. Yaptıkları işler ya kayıt dışıdır ya da parasal karşılığı yoktur. Ev temizliğine gitmek, çocuk bakmak gibi.

3. **Grupta yer alan kadınlar;** geçici olarak çalışan, bir örgüte mensup olmayan, az para kazanan kadınlardır. Sayılarının sürekli artmasına rağmen, kayıtlı olmadıkları için olarak sayıları hesaplanamamaktadır.

4. **Grupta yer alan kadınlar;** tarım dışında çeşitli kademelerde, ücretli olarak çalışırlar(Eyüboğlu 1999:15).

Kadın işgücünün faaliyetleri ücretsiz ve ücretli olmak üzere aşağıda ki şekilde açıklanmaktadır.

2.3.1. Ücretsiz Kadın İşgücü

Ekonomik kalkınmaya sadece ücretli işlerde çalışarak değil, karşılığını alamadıkları ev içi ve dışı çok sayıda işlerle meşgul olarak katkıdan bulunan kadınların bu işleri iktisadi analizde piyasa ortamında fiyatlandırılan faaliyetler olmasına rağmen, piyasa dışında üretken olmayan yani ekonomi dışı faaliyetler arasında değerlendirilir (www.econturk.org).

Kadınların yaptığı bu işlerin maddi getirisi, yapılan istatistiklere yansımadığı gibi aile bütçesine katkısı önemli ölçüde büyüktür. Dünya'da ve Türkiye'de, ev kadınlığı ve ücretsiz aile işçiliği yapıp emeğinin karşılığını alamayan kadınlar tüm katkılarına rağmen hiçbir sosyal haktan yararlanamamakta ve ortaya eşitsizlikler çıkmaktadır.

Konuya genel anlamda baktığımızda aşağıda daha geniş açıklayacağımız gibi kentlerde kadınlar ev kadını statüsünde işgücü dışında tutulurken, kırsal kesimde ise kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne katılmaktadırlar (Karataş 2006:63).

2.3.1.1. Ev Kadınlığı

Büyük bir kısmının kendini çalışan biri olarak görmediği, evde çalışan kadınların işgücü piyasası istatistiklerinde genellikle ''ev kadını'' ya da ''işsiz'' olarak değerlendirildiği görülmektedir. Genelde belirli süreli ve somut bir ihtiyacın giderilmesi için çalışmakta olan ve kısa bir süre için çalışıp ek gelir sağladıktan sonra işlerini bırakmayı düşünen kadınlar kendilerini iş hayatı dışında görmektedirler (Kaya 2009:49).

Kadının çalışma hayatı dışında olduğu ailelerde para kazanma görevi erkeğe, ev işleri ve çocuk bakımı gibi işler ise kadına ait olup, kadının çalışma ortamı evi olmuştur (TİSK 2004:32). Cinsiyet temeline dayanan bu sorumluluk paylaşımının olduğu ortamlarda aile bireylerinin dış çevre ile bağlantılarını kurmasını sağlayan, beslenme barınma gereksinimi karşılayan kişi koca-baba olurken, aile içi ilişkilerin düzgün bir şekilde ilerlemesi, aile bireylerine duygusal destek sağlanması, ailenin çatışmadan bir arada yaşamlarını sürdürmesini sağlama görevlerini de kadın-anne üstlenmiştir (Onaran vd. 1998:12).

Ev içinde ve dışında ekonomik sorumlulukları olsa dahi, dünyanın her yerinde ev işlerinden sorumlu olan kişiler hep kadınlardır. Parasal karşılığı olsun ya da olmasın bütün işlerin evde gerçekleşmesi ve evdeki günlük alışılmış düzene uygun olması, kadının yaptığı işin incelenmesini zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla da kadının ev işlerinde harcadığı emek ulusal gelir hesaplamalarına yansımamaktadır.

2.3.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği

Ücretsiz aile işçiliği olarak adlandırılan ve söylendiği gibi parasal karşılığı olamayan bu çalışmalar kadınların büyük çoğunluğunun yapmış oldukları işlerdir. Kadınlar tarafından yapılan ücret karşılığı olmayan bu iş ve faaliyetlerin hane harcama kalemlerine ve hane tasarruflarına da etkisi bulunmaktadır. Kadınlar ve erkeklerin üretim ve gelirleri ayrı ayrı ölçülmediğinden, kazanç aile geliri olarak erkeğin hanesine yazılmakta ve kadının getirdiği maddi kazanç doğru bir şekilde hesaplanamamaktadır (Karataş 2006:79).

Ülkemiz de kadınların istihdam şekilleri incelendiğinde, istihdam edilen kadınların büyük bir kısmı ücretsiz aile işçisi konumundadır. Kırsal yerleşim alanlarında daha fazla görülen ücretsiz aile işçiliğine kentsel işgücü piyasalarında daha az rastlanmaktadır (Özer ve Biçerli 2003:66).

Kadın İstihdamında Küresel Eğilimler ILO 2008 Raporuna göre birçok kadının kayıt dışı işler yerine düzgün işlere geçmeleri ekonomik bağımsızlıklarını kazanmada önemli bir adım oluşturuyor.

Kadınların yaşadıkları bölge ne derece fakirse, çalıştıkları işlerin de o derece ücretsiz aile işçiliği biçiminde olması paralel gerçekleşmektedir (TİSK 2008:38).

2.3.2. Ücretli Kadın İşgücü

Kadınların bir ücret karşılığı ya da tamamen karşılıksız emeklerini verdiği, ilk ve başlıca çalışma ortamı olan, birçok işi gerçekleştirdikleri evleri dışına çıkmalarının ve ücretli olarak toplam işgücü arasında yer almalarının en önemli nedeni, ekonominin kadına olan ihtiyacıdır. Dolayısıyla endüstrileşme, modernleşme ve kentleşmenin hem işgücü hem de kadına olan ihtiyacı kadının çalışma hayatına daha fazla dahil olmasını zorunlu kılmıştır (Durgun Şahin 2002:27).

Aynı zamanda köyden kente göçle şehir yaşamına katılan genç kızlardan bazıları için, fabrika yaşamının, evden dışarı çıkmak için bir araç olarak görülmesi istihdama katılma isteklerini artırmış bunun sonucunda da düşük ücretli, düzensiz ve güvencesiz iş ortamlarında çalışmak durumunda kalmışlardır (Kaya 2009:37).

Ücretli olarak çalışmak kadına ekonomik anlamda bağımsızlık kazandırdığından onun, aile ve toplumdaki rolünü değişime uğratacaktır (Koray, 1992:95). Kadının ücretli olarak çalışması uzun yıllar boyunca orta sınıf tarafından kocanın ve ailenin statüsü ile doğrudan bağlantılı olarak görülmüştür. Yoksul bölgelerde kadınların çalışması aile ve kocaya bir statü kazandırma amacı taşırken, aile geleceğe dönük yatırım yapabildiği ve yeterli kaynak sahibi olduğu takdirde kadından çalışması beklenmemiştir. Fakat zamanla tüketim ihtiyacı ve algıları değişen orta sınıfın, aileye kaynak ve etkinlik kazandırdığı fikriyle kadının ev dışı istihdamı daha da artmıştır (Kümbetoğlu 1990:236).

Ücret karşılığında, ekonomik şartların elverişsizliği nedeniyle az da olsa bir gelir elde etmek amacıyla, kadınların yaptıkları en eski ve en bilinen işleri aşçılık, dadılık, terzilik, bohçacılık, çamaşırcılık gibi sıralayabilmek mümkün. Yaşanılan teknolojik gelişmeler son 15-20 yıl içerisinde bazı meslek sahiplerinin evlerinden çıkıp çalışma yaşamına dahil olmalarına imkan vermiştir. Bu kapsamda çalışanların bir kısmını, bilgisayar üzerinden çalışabilen ve işverenle ücret konusunda yüksek pazarlık gücü olanları kapsamakta, diğer bölümü de fason üretim ismi verilen evde fabrikaların yan ürünlerinin montajını yapmak üzere, aracılar sayesinde iş yaptırılanları kapsamaktadır. Bunların yanında bir de kendi kararlarıyla üretip satışlarını kendi yapan çalışanlarda oldukça artarak evlerinden üretime dahil olmaktadırlar. Ev eksenli çalışmanın kuralları 1996 yılı 177 sayılı Uluslar Arası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Evde Çalışma ile alakalı tavsiye kararlarını kabul etmesiyle netlik kazanmıştır. Sözleşme ve tavsiye kararları evde çalışanları ''bağımlı çalışan'' olarak tanımlandırmıştır (Dalkıranoğlu 2006:5-6).

Kadının çalışma hayatındaki konumuna bakmak için gelişmişlik seviyelerine göre ülkeleri sınıflandırmak gerekmektedir. Bu anlamda ekonomisi tarıma dayalı, kent toplumu kimliği kazanamamış gelişmekte olan ülkelerle, bu kent kimliğini kazanmış ve endüstriyel gelişimini tamamlamış gelişmiş ülkelerde çalışma şartları önemli farklılıklar göstermektedir. Kadın işgücü endüstriyel gelişimini tamamlamış ülke ve bölgelerde hizmet sektöründe yer alırken, gelişmekte olan ülke ve bölgelerde ise daha çok tarımla uğraşmaktadır. Ev içi işlerle bir tutulan tarım sektöründeki faaliyetlerde dolayısıyla bir

ücrete tabi tutulmamaktadır. Kent kimliğine kavuşmamış bölgelerde tarım sektöründe çalışan kadının ev içi işlerle çalışıyormuş muamelesi görmesi kadının bu bölgelerde eğitim görmesinin önemini ve sanayinin bu bölgelere gitme gerekliliğinin altını çizmektedir (Tatlıdil 1993:53)

2.4. Kadın Çalışandan Kadın Yöneticiye

Kadının ücretli olarak çalışma hayatına dahil olmasının toplumsal rol ve yapılan işbölümü açısından iki önemli sonucu vardır. Her ne kadar ev dışında çalışıp gelir elde eden bir işte çalışıyor olsa da cinsiyete dayalı iş bölümü hep vardır ve kadının, çalışan kadın ile ev kadını olma rolleri genelde birbirini olumsuz yönde etkilemektedir. Kadının çalışıyor olması ona kadın ve anne rolünün yüklenmesine engel olmamakta, bu üçlü rolün içinde yoğun bir tempoda kadını çalışmaya devam ettirmektedir. Çalışan kadın için ikinci işgünü işten çıktıktan sonra evde başlamakta, kadın çalışan birey olsa da ona yüklenen rol cinsiyete dayalı iş bölümünü değiştirmemektedir. Hala çoğu toplumlarda evin geçimini sağlayan asıl kişi erkek kabul edilirken, ikincil konumda olup sadece ailenin geçimine katkı sağlayan kişi konumunda kadınlar görülmektedir (Koray vd. 1999:31).

Toplumda kadınlara işgücü olarak ihtiyaç duyulmasının yanında onlara çocukların bakımı ve eğitimi konusunda da büyük sorumluluk yüklenmesi bu işi kadınların en iyi şekilde yapabileceği algısı, kadının farklı bu iki alanda ki durumu bir diğerini zora sokmakta her iki alanda da statüsüne olumsuz etki etmektedir. Rollerin bu çatışması iyi bir anne ve eş olmaya çalışan kadını çeşitli fırsatlardan alıkoymaktadır. Evde duygusal, yumuşak ve ikincil planda olması istenilen kadın iş ortamının gereklilikleri olan aktif, hırslı, girişken tavırdan uzaklaşarak işte statü ve yükselme imkânlarını kaçırmaktadır (Koray vd. 1999:33).

Gün geçtikçe kadınların çalışma hayatında bu çatışmalardan daha az etkilenmesi amaçlanmakta yönetim kademelerine gelmelerinin kolaylaşması, erkeklerin arkasında değil yanında olması gerektiği düşüncesi benimsenmektedir. Bu anlamda yönetim kadrolarında kadınlara ilişkin konular 1970'li yılların başların da araştırılmaya başlanmış ve ‘‘kadınlar yönetici olabilir mi’’ sorusuna yanıtlar aranmıştır. Bu tarihlerde iş hayatı ve sosyal hayat birbirine henüz karışmamış erkekler yönetici; kadınlar büro elamanlığı, sekreterlik gibi işlerde yer almışlardır. 1970'li yılların ikinci yarısına gelindiğinde ‘‘ kadın ve erkek yöneticiler arasındaki farklılıklar, davranışlarda da farklılık yaratır mı?” sorusu ele alınmıştır. Bu araştırmalarla kadın ve erkeklerin yönetim pozisyonlarında, farklı tutum ve

davranışlara sahip olup olmadıkları karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. 1980'den günümüze gelene kadar yapılan araştırmalarda ise '' "kadınlar neden üst düzey yönetsel pozisyonlara gelemiyorlar" sorusu üzerinde odaklanılmış, bu çalışmalarda da kadınların üst yönetim pozisyonlarında neden az sayıda olduğu vurgulanmış ve bu sayının artması için neler yapılabilirin üzerinde durulmuştur (Bayrak ve Yücel 2000:126-127).

Tüm bu çalışmaların yanında gerek işgücünün demografik yapısındaki ve niteliğinde yaşanan değişimler ve gerekse toplumun ekonomik, teknolojik ve yasal oluşumlarındaki gelişmeler, yönetimin tutumlarında da geçmişe kıyasla büyük değişimler meydana getirmiştir. Bireysel iş değerleri ve kariyer tutumlarındaki değişimler sonucunda son yıllarda yönetim pozisyonlarında daha fazla kadın çalıştırma çabası gecikmiş bir oluşumla hızlanmıştır (Aytaç 1997:222).

Dolayısıyla kadının çalışma hayatında benimsenmesinin ötesinde, yönetsel pozisyonlara yerleşmeye başlaması başta toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasi gelişmelerin bir sonucu olarak gerçekleşmiştir (Akoğlan 1997:10).

2.4.1. Kadın ve Yöneticilik

Çalışma hayatında kadınların potansiyellerinin fark edilmesiyle beraber iş yaşamındaki ve yönetimindeki kadınlarla ilgili konular gündeme gelmeye başlamıştır. Zamanla kadınlar çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları geride bırakarak yönetim kademelerine adım atmışlardır. Kadınların kadın olmalarından dolayı var olan özellikleri yönetime pozitif katkı sağladığı ve kadınların da erkekler kadar başarılı olabileceği düşüncesi günümüzde kabul edilen bir yargı haline gelmiştir. Erkeklerin rekabetçi, saldırgan, risk almaya istekli ve kendine güvenli oldukları, bunun yanında kadınlarında destekçi, bakıp büyütücü, hassas, sezgisel, iletişeme yetenekli oldukları kabul edilmiş düşüncelerdir. Fakat bu davranışları sergileme potansiyeli her iki cinste de vardır. Her geçen gün genişleyen eril ve dişil roller günden güne iç içe geçse de bugün hala geleneksel düşünce tarzları geçerliliğini korumaktadır (Schwartz 2001: 111).

Kadınların itaatkar, bağımlı, uyumlu varlıklar olarak tanımlandırılmaları çeşitli önyargılara sebep olarak yöneticilik için kadınların uygun olmadığı düşüncesini güçlendirmiştir. Fakat yıllardır süren toplumsal, ekonomik, kültürel, siyasi gelişmeler bu önyargıların aşılmasını sağlayarak kadının önce çalışma hayatında daha fazla yer almasını daha sonra yönetim kademelerinde kendilerini göstermeye başlamalarını beraberinde

getirmiştir (Doğramacı 1997: 105). Sayısı tüm dünyada da olduğu gibi ülkemizde de az olan kadın yöneticilerin, ekonomik manada tarihsel süreçte çalışma hayatına erkeklerin sonrasında ve daha zorlu şartlarda girmesi, yönetim kademelerinde daha uzun ve zorlu bir süreçten geçerek yer almalarına sebep olmuştur (Uzun 2005:27).

1900'lü yıllarının başları kadınların yönetimde yer aldıkları bir dönemdir. Fakat profesyonel olarak çalışan kadınların sayısı 1900'lü yıllarda oldukça azdır. Bu dönemde bir mesleği olan kadınların genellikle amacı insanlara yardım ve hizmet olan ortak özellikteki öğretmenlik ve hemşirelik yaptıkları, yönetici olma şansını elde eden kadınların ise bu vasfa alt-kademe yöneticilikten başladıkları bilinmektedir. 1940 ve 1950'li yıllarda da üst düzey yönetici kadın sayısı oldukça az sayıdaydı ancak 1959 yılında Harvard-Radcliffe işletmecilik programına kadınların ilk kez kabul edilmeleri yönetici olmak isteyen kadınlar için bir dönüm noktasıdır (Arıkan 1999:148).

1970 ve 1980'li yıllarda kadın ve yöneticilik hakkında çeşitli sorular ele alınmış ve bu soruların cevaplanması için çaba gösterilmiştir. 1990'lı yıllara gelindiğinde ise kadınsı özelliklerinden ötürü üst düzey pozisyonlara çıkabilmenin zor olduğunu gören kadınlar bu dönemden sonra örgütsel hiyerarşide üst kademe işlerde çalışmak istediklerinde erkeklere özgü kimlik ile özdeşleşerek kadınsı yönetsel özeliklerini bir kenara bırakmışlardır.

Yönetim anlayışı ve bununla beraber yöneticilik rolü üzerinde küreselleşme ile beraber değişmeler yaşanmış, bilgi çağında işe değil insan ilişkilerine önem veren yöneticiye gerek duyulmuştur. İnsan ilişkilerinde erkeklerden daha iyi olan, insan ilişkilerine erkelere oranlara daha fazla önem veren kadınlar artık karar alma süreçlerinde aktif rol oynamaya başlamış bu özellikleri onların yönetici pozisyonunda daha fazla yer almasına katkı sağlamıştır. Yönetim dünyasındaki konumlarını güçlendiren ve yönetim konusunda yeteneklerini kanıtlayan kadın yöneticilerin sayısı şüphesiz günden güne artmaktadır. Artık bilişim, finans, insan kaynakları, reklamcılık, halkla ilişkiler, müşteri hizmetleri gibi alanlarda çoğunlukla kadın yöneticiler tercih edilmekte, ancak bu gelişmelere rağmen yapılan araştırmalarda kadınların gelişmiş ülkelerde bile hala üst yönetim kademelerinde sayıların çok az olduğunu belirtilmektedir. Bu araştırmalara göre kadınlar genellikle orta kademede çalışmakta, üst yönetim pozisyonlarına çıkamamaktadırlar. Bu duruma toplumsal değerler, kişisel özellikler, kurumsal uygulamalar aile desteğinin olmaması gibi faktörlerin yol açtığı düşünülmektedir (Pamukoğlu 2004:92).

Ülkelere göre değişiklik göstersede kadın yöneticilerin, dünya genelinde daha genç, bekar ve orta sınıfa ait kişilerden oluştuğu bilinmektedir. Daha çok hizmet sektöründe ve yönetim, insan kaynakları gibi fonksiyonel alanlarda çalışan kadın yöneticiler genel yönetim seviyesinde daha az bulunurken, uzman pozisyonlarda daha fazla görülmektedirler. Üst yönetim seviyelerinde daha az temsil edilen kadın yöneticiler ücretler bakımından da erkek meslektaşlarıyla eşit değillerdir (Karaca 2007:39).

Kadınların yönetim alanında karar verici olup olmamalarında sahip oldukları kişisel özelliklerinin yöneticilik için olumlu veya olumsuz olması büyük önem arz etmektedir. Günümüz de yönetim açısından, kadınların görevden çok kişilere öncelik vermesi oldukça önemlidir. Ancak kadınların çalışanlar arasında sevdiklerine bir anne gibi davranıp sevmediklerine farklı davranmaları, objektif olamayıp herhangi bir problemle karşı karşıya geldiklerinde dişiliklerini kullanmaları eleştirilere maruz kalmalarına sebep olmuştur (Çetin 2011:51).

Ayrıca kadının fazla duygusal olmasından kaynaklı bazı olaylara aşırı tepkileri, iş ve sosyal hayatı birbirine karıştırmaları ve aynı zamanda erkeklere oranla daha az özgüven sahibi olmaları da bir diğer eleştiri konusudur. Bu eleştirilere rağmen kadınların sahip olduğu bazı kişisel özelliklerin örgüte faydalı olduğu verimliliği arttırdığı da bir gerçektir. Öyle ki gelişmiş empati duyguları ve fazla duyarlı olmaları çalıştıkları insanların sorunlarıyla daha fazla ilgilenmelerini sağlar ve bu da kişiler arasında ki iletişimin güçlü olmasına etki ederek örgüt üzerinde olumlu etkiler oluşturur (Pamukoğlu 2004:96).

Hem kendileriyle alakalı problemlere hem de toplumun baskısına maruz kalan kadınlar kendilerini geliştirme aşamasında da çeşitli sorunlarla karşılaşmışlardır. Çalışma hayatı içinde karar organlarının çalıştırıldığı yönetim kadrolarına yerleşebilmek için gerekli olan eğitim seviyesi, tecrübe ve davranış kodları, kadınlara uzun zaman kapalı tutulmuştur. Önce eğitim önündeki engelleri aşan kadınlar daha sonra mesleki deneyim imkanına kavuşmuş ancak davranış kodlarına adapte olmalarına erkekler hep bir zorluk çıkarmışlardır. Yani eğitim ve tecrübe için ekonomik ve hukuksal imkanlar sağlanmışsa da, yönetimde davranış kodlarını değiştirecek toplumsal rol, kural, tutum ve değerler sisteminde ki gelişmelerin daha yavaş ilerlemesi kadınların üst düzey yönetici olmalarına engel olmakta ya da zorlaştırıp geciktirmesine sebep olmaktadır (Arıkan ve Yıldırım 1993: 52).

Yönetici olma yolunda kadınların bir diğer sorunu da kendi isteksizlikleridir. Kadınların kendi içlerinde besledikleri bazı kaygılar onları önemli pozisyonlara ilerlemek konusunda isteksizleştirmiştir. Bu isteksizliklerinin sebeplerini, kadının işyerinde çalışmasının yanında evde çalışıyor olması ve eşlerin yeterince yardımcı olmamaları, çocuk bakımının zorluğu, erkeklere oranla iş tatmininin kadınlarda daha az olması şeklinde sıralamak mümkün. Ayrıca herhangi bir ekonomik krizde işten çıkarılan ilk kişilerin kadınlar olması, erkeklerden daha fazla kılık kıyafet gibi özel alanlara müdahale edilmesi, çocuk, hastalık gibi sebeplerle kadınlara izinlerde öncelik verilmesi ve bu izinlerin de kendisine primmiş gibi gösterilmesi tarzındaki bir çok sebep de yönetici pozisyonuna yükselmek isteyen kadınların önündeki olumsuzluklardır (Özkaya 2005:22).

2.4.2. Dünya'da Kadın Yöneticiler

İş dünyasının 1990'lı yıllardan itibaren karşı karşıya kaldığı en büyük devrim belki de çok yoğun bir şekilde kadınların iş hayatına dâhil olması olmuştur. Sanayi toplumlarında çalışan yapısı erkeklerden oluşurken, günümüz bilgi toplumu çağında ise çalışma hayatında kadınlar ön planda görülmektedir. Bilgi çağının oluşturduğu yeni mesleklerin pek çoğunda kadınlar sahip oldukları eğitim ve uygun yetkinlikleriyle kendilerini göstermektedirler. Fakat tüm bu gelişmelere rağmen çalışan kadın sayısında artma görülürken üst düzey yönetici konumunda kadınların sayısı istenilen düzeye henüz çıkamamıştır (Çetin 2011:53).

Dünya genelinde yönetimde ki kadın sayısı 1960'lardan bu zamana kadar iki kat artarak üç milyona kadar ulaşmıştır. Bu durum olumlu bir gelişme gibi görünse de, en üst kadın yönetici ancak orta düzey yönetim pozisyonun da görev yapmaktadır. Ayrıca kadınların fazla olduğu meslek gruplarında bile yönetim yine erkeklerin elindedir.1970'den sonra idari ve yönetsel mesleklerde kadın sayısı ciddi anlamda artış göstermesine rağmen, üst düzey yöneticilikte kadın çalışan oranı halen düşüktür. Şuan işgücünün yaklaşık olarak yarısını kadınlar oluşturmakta ve demografik tahminlere göre önümüzdeki yıllarda toplam işgücü içinde ki kadınların oransal dağılımının %60'dan fazla olması tahmin edilmektedir (Richardsen vd. 2005:209).

Tüm dünyada iş yaşamında kadın çalışan sayısı giderek artmasına rağmen, lider ve üst düzey yöneticiler arasında kadın çalışanların sayısı istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Tablo 2.3'de OECD ülkelerin de istihdam edilen kadın ve erkeklerin yönetici

pozisyonlarındaki oranları verilmiştir. OECD ülkelerinin tümünde erkek istihdam oranı kadın istihdam oranından yüksektir. Ancak neredeyse tüm ülkelerde istihdam oranında kadınlar ve erkekler arasında ki fark azalmaktadır hatta çoğu ülke de kadın istihdam oranındaki artış hızı erkeklerinkinden daha fazladır.

İstihdam oranında artış olsa da Tablo 2.3' de de görüldüğü gibi veri elde edilebilen OECD ülkelerinin tamamında yöneticilik pozisyonundaki kadınların oranı yönetici olan erkeklere oranla çok daha düşüktür. Ülkeler arasında ''yönetici'' pozisyonunda çalışanların oranların önemli farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıkların yanında bütün ülkelerde yönetsel pozisyonlarda cinsiyete dayalı farklılık bulunmaktadır.

Tablo 2.3. OECD Üyesi Ülkelerde Yöneticilerin İstihdamdaki Payı

ÜLKE	CİNSİYET	2012	2013	2014	2015	ÜLKE	CİNSİYET	2012	2013	2014	2015
Avustralya	KADIN	8.6	8.7	8.9		**Japonya**	KADIN	0.6	0.6	0.6	0.7
	ERKEK	13.1	13.2	13.3			ERKEK	3.8	3.5	3.5	3.5
Avusturya	KADIN	2.9	2.7	3.1	2.9	**Kore**	KADIN	0.5		0.4	0.3
	ERKEK	5.9	5.8	6.3	6.2		ERKEK	2.9		2.4	2.1
Belçika	KADIN	5.8	5.5	5.9	5.8	**Letonya**	KADIN	8.2	8.5	8.7	8.8
	ERKEK	10.0	10.3	11.0	10.4		ERKEK	10.1	11.2	11.2	11.2
Kanada	KADIN	6.8	6.3	6.1		**Lüksemburg**	KADIN	1.1	0.1	1.4	0.8
	ERKEK	10.8	10.4	10.0			ERKEK	4.0	3.7	3.9	3.0
Şili	KADIN	1.4	1.7	1.7	1.2	**Meksika**	KADIN	1.6	3.2	3.0	2.9
	ERKEK	3.1	2.8	3.1	2.5		ERKEK	2.1	3.6	3.4	3.3
Çek C.	KADIN	3.1	3.4	3.3	3.7	**Hollanda**	KADIN	4.3	3.7	3.8	3.5
	ERKEK	6.7	7.1	6.6	6.8		ERKEK	9.2	9.6	9.4	8.4
Danimarka	KADIN	1.1	1.1	1.2	1.4	**Norveç**	KADIN	4.5	4.7	5.6	5.9
	ERKEK	2.6	2.6	3.0	3.4		ERKEK	8.5	8.5	9.1	9.3
Estonya	KADIN	5.9	6.5	7.3	7.6	**Polonya**	KADIN	5.3	5.4	5.4	5.5
	ERKEK	12.5	12.7	14.4	16.4		ERKEK	7.0	7.1	6.9	6.7
Finlandiya	KADIN	2.3	1.7	1.9	2.2	**Portekiz**	KADIN	4.7	4.9	5.3	4.4
	ERKEK	5.1	3.8	3.5	4.1		ERKEK	8.1	9.0	9.1	8.6
Fransa	KADIN	6.1	5.1	4.7	4.6	**Slovak C.**	KADIN	3.3	3.0	3.0	3.4
	ERKEK	8.5	8.4	8.9	9.3		ERKEK	5.2	4.9	5.5	5.9
Almanya	KADIN	2.7	2.7	2.8	2.8	**İspanya**	KADIN	3.3	3.2	3.0	3.0
	ERKEK	5.9	5.8	5.9	6.0		ERKEK	6.3	6.0	5.7	5.4
Yunanistan	KADIN	2.7	3.5	2.6	1.9	**İsveç**	KADIN	4.3	4.3	4.3	4.6
	ERKEK	5.5	6.2	4.7	4.0		ERKEK	7.1	7.1	6.7	6.4
Macaristan	KADIN	4.2	4.2	4.2	4.2	**İsviçre**	KADIN	5.9	5.8	6.2	6.6
	ERKEK	5.7	5.2	5.4	5.1		ERKEK	10.0	10.2	10.5	10.6
İzlanda	KADIN	8.4	8.8	7.5	7.6	**Türkiye**	KADIN	2.5	2.4	2.3	2.3
	ERKEK	11.7	13.3	11.6	11.2		ERKEK	7.6	6.2	6.4	6.5
İrlanda	KADIN	5.5	5.6	5.9	6.1	**Birleşik K.**	KADIN	7.7	7.8	7.9	8.1
	ERKEK	10.0	9.6	9.7	9.8		ERKEK	12.8	13.3	12.7	13.0
İsrail	KADIN		7.0	6.9	7.0	**ABD**	KADIN	14.8	14.6		
	ERKEK		12.7	12.5	13.2		ERKEK	16.9	16.9		
İtalya	KADIN	2.3	2.4	2.4	2.4	**Slovenya**	KADIN	9.7	6.4	6.8	6.4
	ERKEK	4.7	4.7	4.8	4.7		ERKEK	8.9	9.1	9.4	9.0

Kaynak :http://www.oecd.org

Tablo 2.3 de görüldüğü üzere Türkiye cinsiyet farkının en fazla görüldüğü ülkelerden biridir. Fakat 2006 Dünya Ekonomik Forumu'na sunulan "Küresel Cinsiyet Eşitliği 2006 Raporu"na göre Türk İşletmelerinde kadınların liderlik pozisyonlarına terfi edebilme imkanları birçok Avrupa ve OECD Ülkesinden daha yüksektir (TİSK, 2008:63). Tablo 2.3' de Japonya ve Kore gibi ülkelerde kadın yönetici istihdam oranının diğer ülkelere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu duruma neden olarak bu ülkelerin doğum oranlarının fazla olması ve her doğumda kadınların yaklaşık on yıl çalışmaya ara vermeleri gösterilebilir. Gösterilen yıllarda Yunanistan'da oranların düşük olmasının sebebi olarak ülkede son yıllarda yaşanan ekonomik krizin olumsuz etkileri olduğu düşünülebilir.

2.4.3. Türkiye'de Kadın Yöneticiler

Çalışma hayatına katılımının artması kadının, hem kendisi hem ailesi hem de toplumun gelişimi için önemlidir. Fakat ülkemizde halen aktif nüfusun çalışma hayatına dahil edilmesinde kadın erkek arasında ki rollerde ciddi anlamda farklılıkların var olduğu söylenebilir. Bu farklılıklar da özellikle '' yöneticilik'' görevlerinde daha fazla kendini göstermektedir (Acuner ve Sallan 1993).

2016 TÜİK verilerine göre Türkiye'de istihdam edilenlerin sayısı 2017 yılı Ocak döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 397 bin kişi artarak 26 milyon 672 bin kişi, istihdam oranı ise 0,2 puanlık azalış ile %44,8 oldu. İşgücü 2017 yılı Ocak döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 93 bin kişi artarak 30 milyon 658 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,8 puan artarak %51,5 olarak gerçekleşti. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,7 puanlık artışla %71,5, kadınlarda ise 1 puanlık artışla %32 olarak gerçekleşti (TUİK 2017). Kadınların işgücü oranlarındaki bu artışlara rağmen üst yönetim seviyelerinde sayıları oldukça azdır. Ülkemizde kadın yöneticilerin yönetim seviyesine göre oranlarına baktığımızda genellikle alt ve orta kademelerde var oldukları görülmektedir.

Günümüzde hem ev hem çalışma hayatında kadınların erkek egemenliği altında oldukları şüphesiz ki kabul edilebilir bir gerçektir. Meslek dağılımında cinsiyet farklılıklarının giderek azalması, eğitim seviyesinin kadınlarda artması, bilim ve sanatın her dalında sayıca kadınların artış göstermeleri güzel gelişmeler olarak görünse de yine de istenilen seviyeye ulaştığı söylenemez (Gökalp 2008:47).

Türkiye'de de dünya da olduğu gibi yönetici kadın oranı erkeklere göre çok daha düşük seviyededir. İlk kez öğretmen olarak memur olan kadın, yine ilk kez 1881 yılında müdirelik yaparak idareci olmuştur. 1881 yılından günümüze kamu sektöründe yaklaşık bir asırlık sürede yaşanan toplumsal ve ekonomik dönüşümle, çalışma şartlarının iyileşmesi ve devlete olan güven duygusunun artması gibi nedenlerle kamuda çalışan kadın sayısı oldukça artış göstermiş ancak bu artış yöneticilik pozisyonları için geçerli olmamıştır. Öyle ki bazı üst yönetim pozisyonlarında kadın yönetici halen daha yer almamaktadır (Öğüt 2006:70).

Özel sektöre bakacak olursak bu durum kamu sektöründen çok da farksız değildir. 1990'ların başında yapılmış olan 100'den fazla sanayi kuruluşunda ki bir araştırmaya göre kadınların üst düzey yöneticilerin sadece %4 ünü oluşturduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalara göre Türkiye' de özel sektörde ki üst düzey yönetici kadın sayısı oranı %11 civarında olmakla beraber AB ortalamasına yaklaşmıştır. Ayrıca Türkiye bu oranla 12 AB üyesi ülkeyi gerisinde bırakarak, Almanya ile hemen hemen aynı düzeyde yer almaktadır (Besler ve Oruç 2010:23).

Yukarıda da bahsedildiği gibi ülkemizde kadın istihdamında her geçen gün önemli gelişmeler yaşanıyor olsa da kadın yöneticiler üst yönetim kademelerinde halen istenilen düzeyde yer alamamışlardır. Buna rağmen günümüzde geçmişe göre nispeten daha iyi konumdadırlar ve çeşitli başarılara imza atmaktadırlar.

BÖLÜM III

KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK AYRIMCILIK SORUNU: YÖNETİCİ KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI AYRIMCILIK UYGULAMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde teori kısmında açıklanan bilgilerin yapılan uygulama çalışması ile desteklenmesini sağlayacak araştırma verilerinin toplanması ve değerlendirilmesinden oluşmaktadır. Bu bölümde araştırmanın amacı, hipotezleri, kullanılan yöntem, araştırmanın sınırlılıkları ve bulguların değerlendirilmesi yer almaktadır.

3.1. Bursa Serbest Bölgesinde Yönetici Kadınlara Yönelik Yapılan Bir Araştırma

Bursa Serbest Bölgesi Bursa Sanayi ve Ticaret Odasının önderliğinde Bursa Sanayici ve İş adamlarının ortaklığıyla Bursa Serbest Bölge Kurucu ve İşletici A.Ş. olarak 1998 yılında Serbest Bölge kurmak ve işletmek üzere kurulmuştur. Kuruluş amacı Bursa'nın ithalat - ihracat hayatını daha hızlı ve rekabet edilebilir düzeye getirmektir. Tamamen Sanayi Bölgesi planı ile kurulmuş olan bölge bu doğrultuda 825 dönümlük bir arazide Bakanlar Kurulunun 2000/538 sayılı sınır kararnamesinin onaylanmasıyla 2001'de ticari faaliyetine başlamıştır. Bursa Serbest Bölgesi Türkiye'deki kendi arazisine sahip olan bölgelerdendir. Bu nedenle firmalar bölgeler arazi satın alabilmekte ve faaliyetlerini sahip oldukları araziler üzerinde gerçekleştirebilmektedirler. Türkiye'nin 19 Serbest Bölgesinden birisi olan Bursa Serbest Bölgesi de Gemlik ilçesi sınırlarında bulunmaktadır. Bursa Serbest Bölgesinin Gemlik ekonomisi ve istihdamına oldukça önemli bir katkı sağlamaktadır. 10 bin metrekarelik kapalı depo, 15 adet 200 metrekarelik işyeri ünitesi, 20 adet ofis ile hizmet binaları ve çeşitli idari birimler bulunmaktadır. Bölgede ki faaliyet konuları; üretim, ticaret, kiralama, depolama, paketleme, mühendislik, montaj- demontaj, bakım-onarım ve diğerlerinden ibarettir. Bursa Serbest Bölge üretim ağırlıklı bir bölgedir. 2013 yılı itibariyle Bursa Serbest Bölgesinde 111 firma mevcuttur ve 155 firma Faaliyet Ruhsatı almıştır. Sanayi ve Ticaret açısından çok stratejik bir noktada olması dolayısıyla her geçen gün yabancı yatırımcı sayısı artmakta ve Bölge ekonomisine çok büyük bir katkı getirerek istihdamı arttırmaktadır. Bölgede Aralık 2013 itibariyle yaklaşık istihdam 7940 personel civarındadır ve bu sayı her geçen gün artmaktadır (www.gtso.org.tr).

3.1.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın konusu "Bursa Serbest Bölgesinde çalışmakta olan kadın yöneticilere yönelik sergilenen ayrımcılık tutumu sonucunda kadın çalışanların yaşadıkları sorunlar ve ayrımcılık konusunda karşılaştırma yapılması amaçlanarak erkek yöneticilerin ayrımcılık konusundaki algılarının saptanması olarak belirlenmiştir''. Bu yönde yapılan araştırmada serbest bölgede çalışmakta olan yöneticiler ile yapılan anket verileri toplanmıştır.

Özel sektörde kariyer hedefi olan kadın işgücünün yaşadığı sorunları ele alarak, yönetici pozisyonuna yükselmiş olan çalışanların bu yöndeki düşüncelerini saptamak çalışmanın amacı olarak belirlenmiştir.

3.1.2.Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı olarak ayrımcılık ile ilgili görüşlerin saptandığı bu çalışma Bursa Serbest Bölgede çalışmakta olan toplam 150 kişiden oluşan orta ve üst düzey yöneticilere yönelik yapılmıştır.

Buna yönelik olarak yapılan anket çalışmalarından elde edilen sonuçlar serbest bölgede orta ve üst düzey yönetici olarak çalışanların çalışma hayatlarındaki yaşadıkları ayrımcılık uygulamaları konusunda bilgi vermektedir.

3.1.3. Araştırmanın Önemi

Küreselleşme ile birlikte çalışma hayatında daha da görünür olan kadın işgücü yönetimde de gün geçtikçe daha fazla söz sahibi olmaktadır. Değişen ve gelişen dünyanın yönetici vasıflarına daha uygun hale gelen kadın işgücü, vasıfsız eleman durumundan tavan pozisyonlara yerleşmiş buna bağlı olarak kadınların çalışma hayatında önemi gittikçe artmıştır.

Bursa Serbest Bölgesinde öncelikle kadın yöneticilere bununla beraber erkek yöneticilere uygulanan anket çalışması kadın yöneticilerin çalışma hayatının her döneminde ayrımcılığa maruz kaldığını göz önüne sermektedir.

3.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1.Bu çalışma Bursa ilinde serbest bölgede faaliyet gösteren fabrikaları kapsamakta olup, bu fabrikalarda istihdam edilen yöneticilerin görüşleri ile sınırlıdır.

2. Çalışma sonuçları veri toplama aracı ile sınırlıdır.

3.Anketin sonuçları uygulandığı dönemde elde edilen veriler göz önünde bulundurularak yorumlanmaktadır.

3.1.5. Araştırmanın Örneklemi

Maliyet ve kolaylık kısıtları göz önüne alınarak çalışmanın Bursa Serbest Bölgesinde faaliyetle olan fabrikalarda yapılmasına karar verilmiştir. Yapılan araştırmalarda kadınların daha çok hizmetler sektöründe çalıştığı, sanayi sektöründe kadın işgücü sayısının az oluşu ve daha çok orta düzeyde yönetici oldukları, üst yönetim pozisyonlarına ulaşamadıklarının görülmesi, bu sektörde ‘‘Ayrımcılık’’ konusunun incelenmesinin uygun olacağı düşüncesini desteklemektedir. Araştırmanın örneklemini Bursa ili serbest bölgesinde faaliyet gösteren fabrikalarda çalışmakta olan 150 kişiden oluşan orta ve üst düzey kadın ve erkek yöneticiler oluşturmaktadır.

3.1.6. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak birincil verilere ulaşılması amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket katılımcısına, isim açıklama zorunluluğu getirilmemiş, böylece alınan cevapların doğruluk derecesinin arttırılması hedeflenmiştir. Bursa Serbest Bölgesinde çalışan yöneticilere, daha önce Melike Gülbay (2012) tarafından kullanılan “Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği” (Ek-2) uygulanmıştır.

Çalışma kapsamında hazırlanan ankette yer alan sorular örneklem grubundaki kişilere yöneltilmiştir. Bu sorular, şu başlıklar altında toplanmıştır:

3.1.6.1.Kişisel Bilgilere İlişkin Sorular

Anketin bu bölümü, örneklem grubunda yer alan kişilerin cinsiyeti, yaşları, eğitim durumu, medeni durumları, çocuk sayıları, mesleki deneyimleri, çalıştıkları sektör ve halen çalışmakta oldukları kurumdaki hizmet süreleri ve unvanlarına ilişkin kişisel özelliklerine yönelik bilgi sorularından oluşmaktadır.

3.1.6.2. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği

Veri toplama araçlarından biri olarak kadın yöneticilere ilişkin tutumları bildiren “kadın yöneticilere ilişkin tutum ölçeği” kullanılmıştır. Örneklem grubundaki kişilerin kadın yöneticilere ilişkin tutum ölçeğine verdikleri cevapları için beşli likert ölçekte 46 maddelik, ankete katılanların maddeleri “1:Kesinlikle Katılmıyorum”,”2:Katılmıyorum”,

"3:Kararsızım", "4: Katılıyorum", ve "5:Kesinlikle Katılıyorum" olmak üzere 1'den 5'e puanlamalarına yönelik olarak hazırlanmıştır.

3.1.7.Verilerin Analizi

Araştırmada katılımcıların doldurduğu soru formu ile elde edilen demografik bilgiler ve kariyer engellerine ilişkin maddelere verilen cevaplar SPSS 20.0 yazılımı ile elektronik ortama aktarılmış ve analiz edilmiştir. Demografik bilgilerin dağılımı frekans analizi ile incelenmiştir. Kariyer engellerine ilişkin alt boyutların belirlenmesi için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi ile elde edilen alt boyutlara göre her bir katılımcı için alt boyut skorları hesaplanmıştır. Bu alt boyut skorlarının demografik bilgilere göre farklılaşıp farklılaşmadığı ise bağımsız gruplarda t testi ve tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı farklılık çıkması halinde farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için TUKEY testi kullanılmıştır. Yapılan analizler %95 güven düzeyinde yapılmıştır.

Hipotezler

H1: Yönetici olarak çalışanların kadın yöneticilere yönelik tutum ölçeğine ilişkin önermelere verdikleri cevaplar demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H2: Çalışma hayatında kadın yöneticilere yönelik ayrımcılık sorunu bulunmaktadır.

H3:Çalışma hayatında kadın yöneticiler aile ve iş arasındaki sorumluluklarını yerine getirmekte çatışma yaşamaktadır.

3.1.7.1.Faktör Analizi İle Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları Ölçeği Geçerlilik Testi

Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları ölçeğinin alt boyutlarının belirlenmesi ve geçerlilik çalışmasının yapılması amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığının belirlenmesi adına elde edilen KMO katsayısı ve BartlettKürsellik testi sonuçları verilmiştir.

KMO		0,838
Bartlett Küresellik Testi	Ki kare	2552,970
	Sd	861,000
	P	0,000

Tabloda verilen sonuçlara göre KMO katsayısı 1'e yakın olduğu ve küresellik testi anlamlılık düzeyi 0,05'ten küçük olduğu için veri setinin faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. Varimax döndürmesi ile yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen toplam açıklanan varyans tablosu ise aşağıda verilmiştir.

Tablo.3.1.(a).Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

	Başlangıç Özdeğerleri			Kareler Toplamı		
Faktör	Toplam	% Varyans	Kümülatif %	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
1	6,32	15,05	15,05	6,32	15,05	15,05
2	4,39	10,46	25,51	4,39	10,46	25,51
3	2,78	6,63	32,14	2,78	6,63	32,14
4	2,20	5,25	37,39	2,20	5,25	37,39
5	1,99	4,74	42,13	1,99	4,74	42,13
6	1,76	4,19	46,32	1,76	4,19	46,32
7	1,67	3,97	50,29	1,67	3,97	50,29
8	0,98	3,31	53,60			
9	0,97	3,09	56,70			
10	0,96	2,90	59,60			
11	0,96	2,80	62,40			
12	0,95	2,68	65,07			
13	0,95	2,47	67,55			
14	0,94	2,31	69,85			
15	0,93	2,22	72,07			
16	0,91	2,17	74,24			
17	0,84	2,01	76,25			
18	0,78	1,85	78,10			
19	0,72	1,70	79,80			
20	0,70	1,67	81,47			
21	0,68	1,61	83,08			
22	0,61	1,44	84,52			
23	0,58	1,37	85,90			
24	0,53	1,26	87,16			
25	0,49	1,18	88,34			
26	0,48	1,15	89,49			
27	0,47	1,13	90,61			
28	0,44	1,06	91,67			
29	0,42	1,00	92,67			

Tablo.3.1.(b).Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

30	0,39	0,93	93,60			
31	0,34	0,81	94,41			
32	0,33	0,78	95,19			
33	0,31	0,75	95,94			
34	0,28	0,67	96,61			
35	0,28	0,67	97,27			
36	0,24	0,56	97,84			
37	0,21	0,50	98,33			
38	0,19	0,46	98,79			
39	0,15	0,36	99,16			
40	0,13	0,32	99,47			
41	0,12	0,28	99,76			
42	0,10	0,24	100,00			

Toplam açıklanan varyans tablosunda öz değeri 12den büyük faktör sayısı 7 olduğu için veri setindeki 42 maddenin 7 faktör altında ağırlıklandığı söylenebilir. Bu 7 faktör ise toplam varyansın %50,292'unu açıklamaktadır. Maddelerin hangi faktör altında ağırlıklandığı aşağıdaki tabloda verilmiş olup aynı faktör altında yer alan maddelerin ortak özelliklerine göre faktörler isimlendirilmiştir.

	Faktör						
	1	2	3	4	5	6	7
s16	0,790						
s15	0,739						
s14	0,692						
s13	0,669						
s20	0,620						
s19	-0,585						
s18	0,532						
s29		0,780					
s28		0,720					
s31		0,636					
s32		0,613					
s30		0,597					
s27		0,537					
s25		0,437					
s40							
s4			0,788				
s5			0,721				
s3			0,706				

s1			0,656				
s6				0,805			
s7				0,779			
s8				0,694			
s34				0,825			
s33				0,775			
s2					0,629		
s11					0,545		
s39					0,458		
s21							
s38						0,687	
s10						0,652	
s37						0,557	
s36						0,431	
s35						0,689	
s9						-0,666	
s41						0,582	
s22							0,646
s12							0,579
s23							0,749
s42							0,803
s24							0,801
s17							0,808
s26							0,579

Aynı faktör altında yer alan maddelerin ortak özellikleri incelendiğinde; birinci faktör örgüt kültürü ve politikaları, ikinci faktör mesleki cinsiyet ayrımı, üçüncü faktör çoklu rol üstlenme, dördüncü faktör kadınların kişisel kariyer algıları, beşinci faktör aile desteği, altıncı faktör çalışma ahlakı, yedinci faktör ise ayrımcılık olarak adlandırılmıştır.

3.1.7.2.Güvenirlik Analizi

Çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için güvenilirlik analizi yapılmış ve chronbach alfa katsayısı elde edilmiştir.

Cronbach' s Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü;

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Aşağıda verilen tabloda elde edilen chronbach alfa katsayıları verilmiştir.

	Madde Sayısı	Chronbach Alfa
Örgüt Kültürü ve Politikaları	7	0,845
Mesleki cinsiyet ayrımı	7	0,901
Çoklu Rol Üstlenme	4	0,789
Kadınların Kişisel Kariyer Algıları	5	0,801
Aile Desteği	3	0,733
Çalışma Ahlakı	7	0,756
Ayrımcılık	7	0,779

3.1.7.3.Katılımcıların Demografik Bilgilerinin Dağılımı

Katılımcıların demografik bilgilerinin dağılımının belirlenmesi için frekans analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 3.2'de verilmiştir.

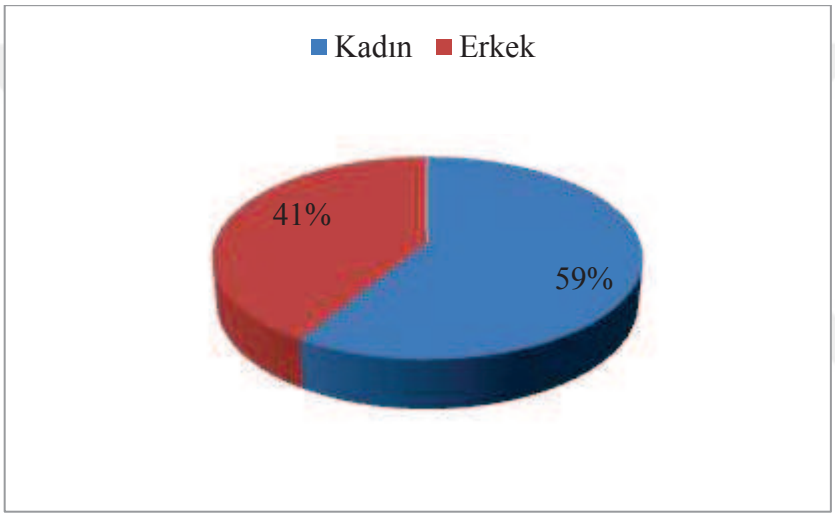
Tablo 3.2.(a). Demografik Bilgilere İlişkin Frekans ve Yüzdeler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	88	58,7
	Erkek	62	41,3
	Total	150	100,0
Yaş	20-30	65	43,3
	31-40	65	43,3
	41-50	15	10,0
	51 ve üzeri	5	3,3
	Total	150	100,0
Medeni Durum	Bekar	48	32,0
	Evli	102	68,0
	Total	150	100,0
Çocuk Sayısı	Çocuğum yok	67	44,7
	1	44	29,3
	2	29	19,3
	3 ve üzeri	10	6,7
	Total	150	100,0
Eğitim Durumu	Lise	6	4,0
	Ön lisans	24	16,0
	Lisans	101	67,3
	Yüksek Lisans - Doktora	19	12,7
	Total	150	100,0
Mesleki Deneyim	1-5	59	39,3
	6-10	36	24,0
	11-15	25	16,7
	16-20	18	12,0
	21 ve üzeri	12	8,0
	Total	150	100,0

Tablo 3.2.(b). Demografik Bilgilere İlişkin Frekans ve Yüzdeler

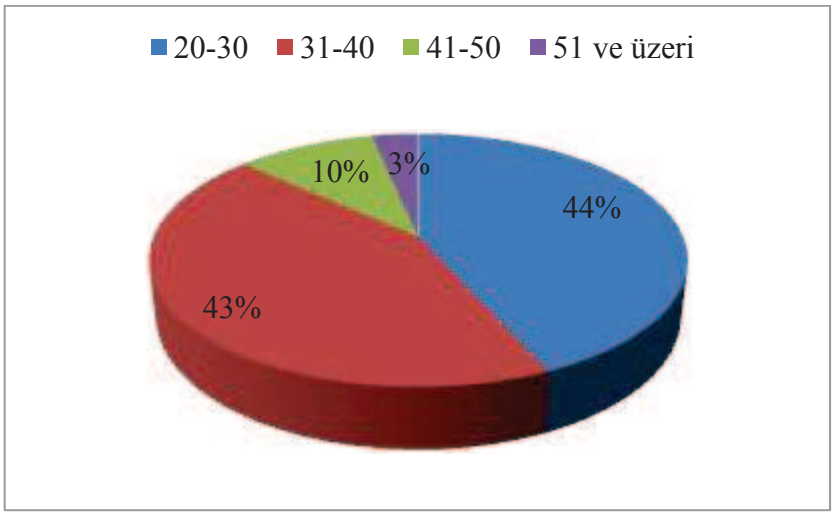
Kurumdaki süre	1 yıldan az	15	10,0
	1-3 yıl	65	43,3
	4-7 yıl	40	26,7
	8 yıl ve üzeri	30	20,0
	Total	150	100,0
Unvan	Üst düzey	76	50,7
	Orta düzey	74	49,3
	Total	150	100,0

Grafik 3.1. Kişilerin Cinsiyetlerine Göre Yüzde Dağılım Grafiği



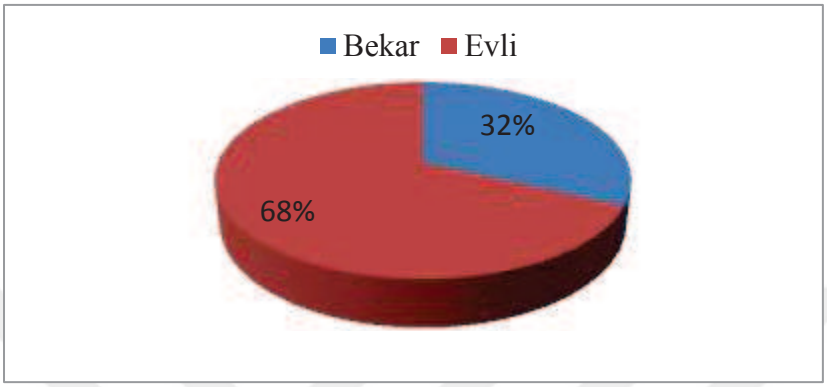
Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde; %58,7'sinin kadın, %41,3'ünün ise erkek olduğu görülmektedir.

Grafik 3.2. Kişilerin Yaş Gruplarına Göre Yüzde Dağılım Grafiği



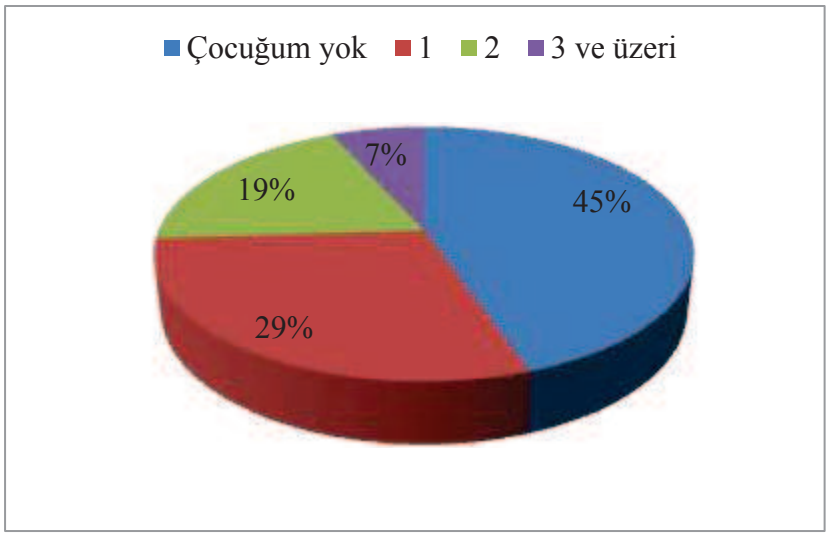
Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde; 20-30 yaş grubu kişilerin oranı %43,3; 31-40 yaş grubu kişilerin oranı %43,3 olup, 41-50 yaş grubu kişilerin oranı %10; 51 ve üzeri yaş grubu kişilerin oranı %3,3'tür.

Grafik 3.3. Kişilerin Medeni Durumları Göre Yüzde Dağılım Grafiği



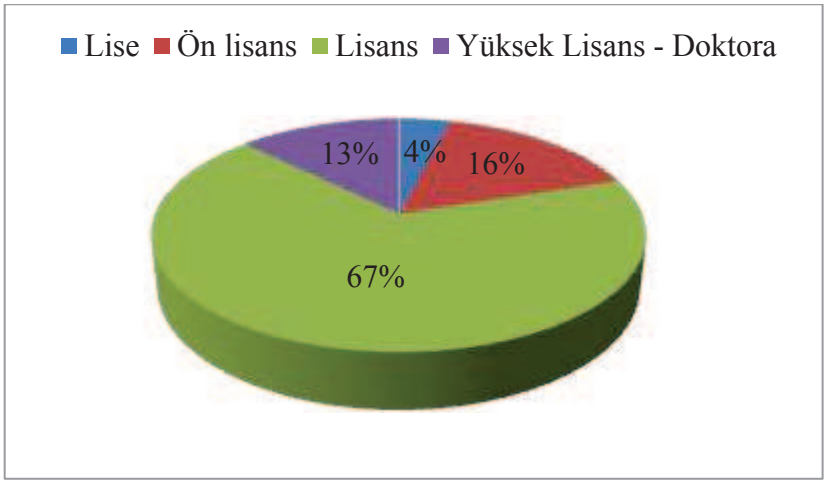
Medeni duruma göre dağılım incelendiğinde; %32'sinin bekar, %68'inin ise evli olduğu görülmektedir.

Grafik 3.4. Kişilerin Sahip Oldukları Çocuk Sayısına İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği



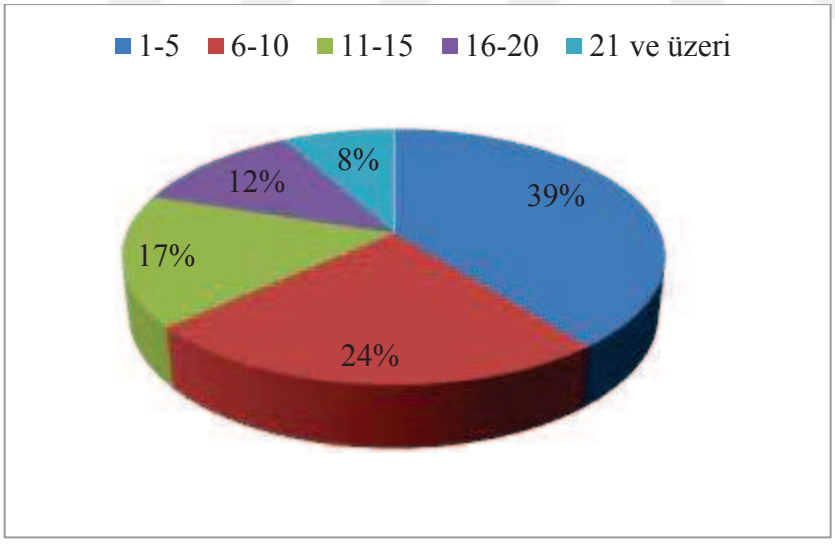
Çocuk sayısına göre dağılım incelendiğinde; çocuğu olmayanların oranı %44,7; tek çocuğu olanların oranı %29,3 olup 3 ve daha fazla çocuğu olanların oranı %6,7'dir.

Grafik 3.5. Kişilerin Eğitim Durumlara İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği



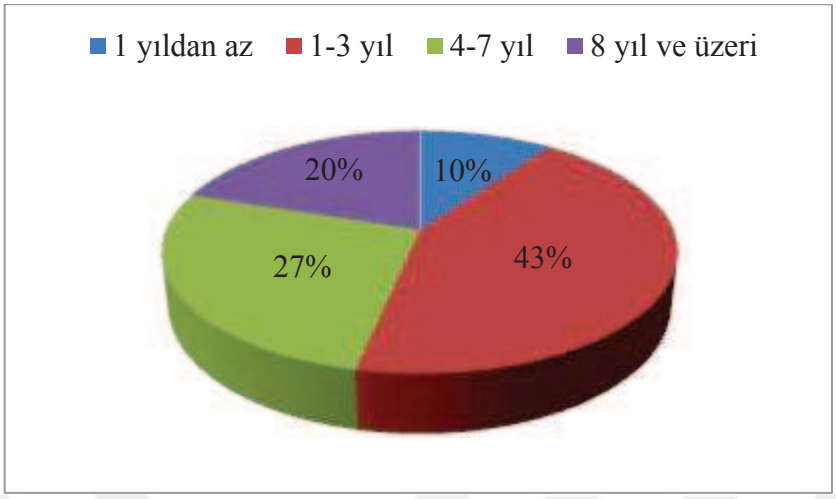
Eğitim durumuna göre dağılım incelendiğinde; lise mezunları oranı %4, ön lisans mezunları oranı %16'dır. Lisans mezunları oranı %67,3 olup, yüksek lisans ve doktora mezunları oranı %12,7'dir.

Grafik 3.6. Kişilerin Mesleki Deneyimlerine İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği



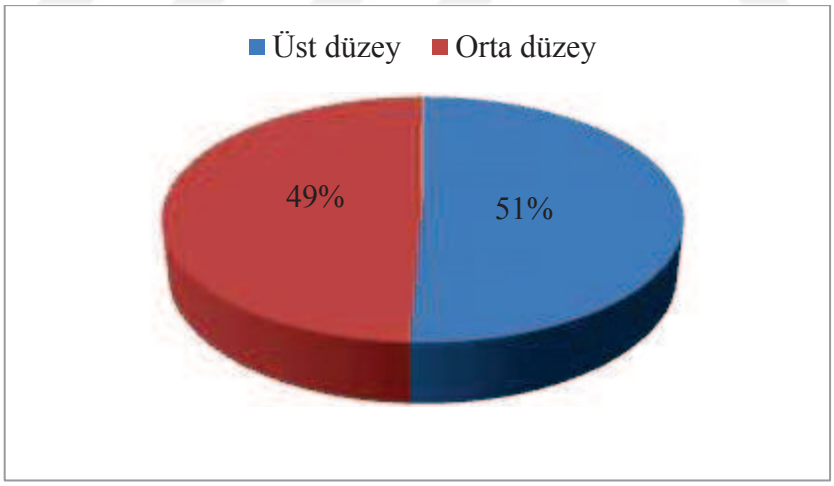
Mesleki deneyime göre dağılım incelendiğinde; 1-5 yıl süre ile mesleki deneyimi bulunanların oranı %39,3; 6-10 yıl süre ile mesleki deneyimi bulunanların oranı %24, 11-15 yıl süre ile deneyimi bulunanların oranı %16,7'dir. 16-20 yıl süre ile deneyimi bulunanların oranı %12 olup, 21 yıl ve üzeri süre ile deneyimi bulunanların oranı %8'dir.

Grafik 3.7. Kişilerin Hizmet Sürelerine İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği



Katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki çalışma sürelerinin dağılımı incelendiğinde; 1 yıldan az süre ile çalışanların oranı %10'dur. 1-3 yıl süre ile çalışanların oranı %43,3 olup, 4-7 yıl süre ile çalışanların oranı %26,7; 8 yıl ve üzeri süre ile çalışanların oranı %20'dir.

Grafik 3.8. Kişilerin Ünvanlarına Göre Yüzde Dağılım Grafiği



Katılımcıların unvana göre dağılımları incelendiğinde; %50,7'si üst düzey, %49,3'ünün ise orta düzey yönetici olduğu görülmektedir.

3.1.7.4.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Cinsiyete Göre Değişimi

Kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamalarının cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3.3. Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Cinsiyete Göre Değişimi

Cinsiyet		N	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Kadın	88	3,00	0,55	0,390	0,697
	Erkek	62	2,96	0,71		
Mesleki cinsiyet ayrımı	Kadın	88	2,40	0,75	-3,278	0,001*
	Erkek	62	2,80	0,75		
Çoklu Rol Üstlenme	Kadın	88	2,16	0,87	-2,581	0,011*
	Erkek	62	2,51	0,75		
Kadınların Kişisel Kariyer Algıları	Kadın	88	3,94	0,66	2,519	0,013*
	Erkek	62	3,67	0,62		
Aile Desteği	Kadın	88	4,14	0,76	1,562	0,120
	Erkek	62	3,96	0,62		
Çalışma Ahlakı	Kadın	88	2,69	0,52	-2,521	0,013*
	Erkek	62	2,91	0,54		
Ayrımcılık	Kadın	88	2,77	0,51	0,286	0,775
	Erkek	62	2,75	0,45		

*p<0,05

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre; Mesleki cinsiyet ayrımı, Çoklu Rol Üstlenme, Kadınların Kişisel Kariyer Algıları ve Çalışma Ahlakı alt boyutları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte iken diğer alt boyutlara katılım düzeyi cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Anlamlı farklılık gösteren Mesleki cinsiyet ayrımı, Çoklu Rol Üstlenme ve Çalışma ahlakı alt boyutları için erkeklerin ifadelere katılım düzeyi kadınlardan anlamlı derecede daha yüksek iken, Kadınların Kişisel Kariyer Algıları alt boyutu için kadınların katılım düzeyi erkeklerden anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 3.4. Ayrımcılık Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

		Kadın		Erkek	
		N	%	N	%
Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda yeterince istekli değildirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	33	37,5%	12	19,4%
	Katılmıyorum	34	38,6%	34	54,8%
	Kararsızım	14	15,9%	11	17,7%
	Katılıyorum	6	6,8%	4	6,5%
	Kesinlikle Katılıyorum	1	1,1%	1	1,6%
İş eğitimi fırsatları genelde kadın ve erkek yönetici adaylarına eşit olarak tanınmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,1%	1	1,6%
	Katılmıyorum	29	33,0%	18	29,0%
	Kararsızım	16	18,2%	15	24,2%
	Katılıyorum	36	40,9%	18	29,0%
	Kesinlikle Katılıyorum	6	6,8%	10	16,1%
Erkekler işyerlerinde hemcinslerini kayırıcı davranışlar sergilerler.	Kesinlikle Katılmıyorum	9	10,2%	14	22,6%
	Katılmıyorum	29	33,0%	20	32,3%
	Kararsızım	15	17,0%	13	21,0%
	Katılıyorum	32	36,4%	12	19,4%
	Kesinlikle Katılıyorum	3	3,4%	3	4,8%
Kadınlar informal iletişim ağlarına girmekte problem yaşarlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	8	9,1%	7	11,3%
	Katılmıyorum	33	37,5%	20	32,3%
	Kararsızım	26	29,5%	21	33,9%
	Katılıyorum	19	21,6%	12	19,4%
	Kesinlikle Katılıyorum	2	2,3%	2	3,2%
Kadınların kendilerine rol model olarak alabilecekleri kadın yönetici sayısı oldukça azdır	Kesinlikle Katılmıyorum	5	5,7%	2	3,2%
	Katılmıyorum	17	19,3%	13	21,0%
	Kararsızım	7	8,0%	12	19,4%
	Katılıyorum	46	52,3%	27	43,5%
	Kesinlikle Katılıyorum	13	14,8%	8	12,9%
Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda belirleyici veya etkileyici bir faktördür.	Kesinlikle Katılmıyorum	24	27,3%	13	21,0%
	Katılmıyorum	38	43,2%	21	33,9%
	Kararsızım	13	14,8%	13	21,0%
	Katılıyorum	8	9,1%	12	19,4%
	Kesinlikle Katılıyorum	5	5,7%	3	4,8%
Cam tavan sendromuna maruz kalmam beni kendi işletmemi açmaya/açma düşüncesine yönlendirmiştir.	Kesinlikle Katılmıyorum	5	5,7%		
	Katılmıyorum	23	26,1%		
	Kararsızım	41	46,6%		
	Katılıyorum	13	14,8%		
	Kesinlikle Katılıyorum	6	6,8%		

“Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda yeterince istekli değildirler.” ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda; kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %37,5; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %38,6 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %15,9’dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %6,8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %1,1’dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %19,4; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %54,8 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %17,7’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %6,5 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %1,6’dır.

Çalışmanın teori kısmında yönetici kadınların kariyer engelleri konusu incelenmiş, hem dünyada hem Türkiye’de yapılmış araştırmalara göre kadınların yükselmelerini engelleyen nedenlerin birinin kadınların bizzat kendileri olduğu görülmüştür. Kadınların, birden fazla rol üstlenmekte zorlanmaları, kariyer yönelimli olmamaları, yöneticiliğin gerekliliklerini göze alamamaları, kendilerine olan inançlarının ve güvenlerinin az olması gibi kişisel tercih ve algılarından ötürü kendi kendilerine engeller oluşturdukları görülmektedir. Ancak kadın yöneticilere ilişkin tutum ölçeğine ilişkin algı düzeyinin bu varsayımı desteklemediği görülmektedir. Sonuç olarak kadınlar literatürde var olan bulguların aksine terfi etme ve yüksek pozisyonlara gelme konusunda istekli oldukları söylenebilir.

“İş eğitimi fırsatları genelde kadın ve erkek yönetici adaylarına eşit olarak tanınmaktadır.” ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %1,1; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %33 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %18,2’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %40,9 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %6,8’dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %1,6; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %29 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %24,2’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %29 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %16,1’dir.

“Erkekler işyerlerinde hemcinslerini kayırıcı davranışlar sergilerler.” ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %10,2; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %33 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %17’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %36,4 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %3,4’tür. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %22,6; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %32,3

iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %21'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %19,4 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %4,8'dir.

Sanayi sektöründe yapılan bu araştırmada literatürde bahsedilen engelleri destekler nitelikte kadınların ortalama puanlara karşılık gelen algı düzeyleri değerlendirildiğinde iş eğitimi fırsatlarından kadın ve erkeklerin eşit yararlanmadıkları ve erkeklerin hemcinslerini kayırıcı davranışlar sergiledikleri sonucu ortaya çıkmaktadır.

"Kadınlar informal iletişim ağlarına girmekte problem yaşarlar." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %9,1; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %37,5 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %29,5'tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %21,6 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %2,3'tür. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %11,3; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %32,3 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %33,9'dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %19,4 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %3,2'dir.

Bilindiği gibi iş hayatında erkekler arasındaki iletişim ve destek ağı daha güçlüdür ve kendine göre bir tarzı vardır. Onların tarzında ilişki kuramayınca, erkekler kadınları bu ilişki ağı içine almak istemeyebilirler. Bu tarzda bir ilişki geliştirdiğinde de onlar hakkında bazen yanlış izlenimler, olumsuz yorumlar yansıtabilirler. İlişki ağının dışında kaldıklarında kadınlar çoğu kez kendilerini ve şirketi ilgilendiren kritik bilgilere ulaşma sorunu yaşarlar. Erkekler doğal olarak, rahat iletişim kurabildikleri kişileri belli pozisyonlara getirmeyi tercih ederler. Bu kişiler de çoğunlukla kadınlar olmaz. Fakat yukarıda belirtilen algı düzeyleri incelendiğinde sanayi sektöründe yapılan araştırmada kadın yöneticilerin erkek baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmadıklarını ifade etmelerinden, erkeklerin ise kararsızım ifadesine katılımın çok olmasından dolayı net bir sonuç elde edilmemektedir.

"Kadınların kendilerine rol model olarak alabilecekleri kadın yönetici sayısı oldukça azdır" ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %5,7; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %19,3 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %8'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %52,3 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %14,8'dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %3,2; katılmıyorum cevabı

verenlerin oranı %21 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %19,4'tür. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %43,5 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %12,9'dur.

Çalışmanın teori kısmında belirtildiği üzere bir mentora sahip olmak bireylerin kariyer gelişimi ve başarılarını etkilemektedir. Bu araştırmaya verilen cevaplarında desteklediği gibi kadınların etkili mentorluk ilişkileri geliştirmede çeşitli engellerle karşılaştıkları görülmektedir.

"Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda belirleyici veya etkileyici bir faktördür." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %27,3; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %43,2 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %14,8'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %9,1 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %5,7'dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %21; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %33,9 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %21'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %19,4 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %4,8'dir.

"Cam tavan sendromuna maruz kalmam beni kendi işletmemi açmaya/açma düşüncesine yönlendirmiştir." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %5,7; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %26,1 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %46,6'dır. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %14,8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %6,8'dir.

Teoride belirtildiği üzere kadınların yönetim pozisyonlara çıkmalarını engelleyen faktörlerden biride cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış önyargılardır. Özellikle erkek yöneticilerin kadınlar hakkındaki olumsuz düşünceleri kadınların çalışma hayatına daha baştan ket vurmakta ve kariyerlerinde yükselmelerine engel olmaktadır. Yapılan araştırmaya verilen cevaplar değerlendirildiğinde, işgücünün demografik yapısında ve niteliğinde yaşanan değişimler, küreselleşmeyle beraber ekonomik teknolojik ve yasal oluşumlardaki gelişmeler, bireysel iş değerleri ve kariyer tutumlarındaki değişiklikler sonucunda, toplum tarafından kadınlara atfedilen ve cinsiyet ile bağdaştırılan önyargıların değiştiği, yalnızca cinsiyetin belirleyici bir faktör olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3.5. Aile Desteği Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

		Kadın		Erkek	
		N	%	n	%
Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,1%	2	3,2%
	Katılmıyorum	7	8,0%	5	8,1%
	Kararsızım	1	1,1%	2	3,2%
	Katılıyorum	24	27,3%	30	48,4%
	Kesinlikle Katılıyorum	55	62,5%	23	37,1%
Öz güveni yüksek kadınlar üst düzey yönetici olmanın getirdiği zorlukları daha kolay aşarlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	5	5,7%	4	6,5%
	Katılmıyorum	10	11,4%	4	6,5%
	Kararsızım	4	4,5%	8	12,9%
	Katılıyorum	45	51,1%	32	51,6%
	Kesinlikle Katılıyorum	24	27,3%	14	22,6%
Ailem kariyer gelişimim konusunda beni destekler.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0%	1	1,6%
	Katılmıyorum	7	8,0%	2	3,2%
	Kararsızım	7	8,0%	6	9,7%
	Katılıyorum	38	43,2%	39	62,9%
	Kesinlikle Katılıyorum	36	40,9%	14	22,6%

"Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %1,1; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %8 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %1,1'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %27,3 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %62,5'tir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %3,2; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %8,1 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %3,2'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %48,4 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %37,1'dir.

"Öz güveni yüksek kadınlar üst düzey yönetici olmanın getirdiği zorlukları daha kolay aşarlar." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %5,7; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %11,4 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %4,5'tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %51,1 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %27,3'tür. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %6,5; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %6,5 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %12,9'dur.

Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %51,6 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %22,6'dır.

"Ailem kariyer gelişimim konusunda beni destekler." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %0; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %8 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %8'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %43,2 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %40,9'dur. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %1,6; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %3,2 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %9,7'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %62,9 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %22,6'dır.

Aile desteği alt boyutuna verilen cevaplar değerlendirildiğinde, günümüzde kadının yeri evidir görüşünün önemini yitirmesi, kadına biçilen toplumsal rollerin değişmeye başlaması, kadınların çalışma hayatında daha fazla olmaları, geliştirilmek istenen ekonomilerin kadınlarsız düşünülememesi kadınları iş hayatına dahil ederken erkekleride ev işlerinde daha fazla sorumluluk alma zorunda bırakmış olabilir. Artık kadınların çalışmasının zorunluluk olduğu düşüncesi, aile için sadece ek gelir olarak düşünülmemesi ailelerinde de kadınların kariyerlerini daha fazla desteklemelerini sağlamış olduğu düşünülebilir.

Tablo 3.6.(a). Örgüt Politikaları Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

		Cinsiyet			
		Kadın		Erkek	
		N	%	n	%
Kadınlar maaş ve prim gibi parasal konularda ayrımcılığı maruz kalırlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	8	9,1%	7	11,3%
	Katılmıyorum	48	54,5%	25	40,3%
	Kararsızım	14	15,9%	12	19,4%
	Katılıyorum	10	11,4%	13	21,0%
	Kesinlikle Katılıyorum	8	9,1%	5	8,1%
Üst düzey yöneticilik için erkeklerle kadınlara eşit fırsat sağlanmamaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	5	5,7%	6	9,7%
	Katılmıyorum	17	19,3%	16	25,8%
	Kararsızım	22	25,0%	13	21,0%
	Katılıyorum	33	37,5%	21	33,9%
	Kesinlikle Katılıyorum	11	12,5%	6	9,7%

Tablo 3.6.(b) Örgüt Politikaları Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Pek çok kadın yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	3,4%	3	4,8%
	Katılmıyorum	14	15,9%	12	19,4%
	Kararsızım	20	22,7%	17	27,4%
	Katılıyorum	41	46,6%	24	38,7%
	Kesinlikle Katılıyorum	10	11,4%	6	9,7%
Yönetici pozisyonlarında çalışan kadınlar genelde aynı konumdaki erkek yöneticilerden daha az ücret almaktadırlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	2,3%	5	8,1%
	Katılmıyorum	36	40,9%	26	41,9%
	Kararsızım	29	33,0%	13	21,0%
	Katılıyorum	14	15,9%	12	19,4%
	Kesinlikle Katılıyorum	7	8,0%	6	9,7%
İşletmelerde kadın ve erkeklere performans değerlendirmesi eşit olarak uygulanmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	2	2,3%	3	4,8%
	Katılmıyorum	18	20,5%	12	19,4%
	Kararsızım	22	25,0%	11	17,7%
	Katılıyorum	41	46,6%	25	40,3%
	Kesinlikle Katılıyorum	5	5,7%	11	17,7%
İşletmelerde uygulanan iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	6,8%	6	9,7%
	Katılmıyorum	47	53,4%	27	43,5%
	Kararsızım	13	14,8%	9	14,5%
	Katılıyorum	16	18,2%	16	25,8%
	Kesinlikle Katılıyorum	6	6,8%	4	6,5%

"Kadınlar maaş ve prim gibi parasal konularda ayrımcılığı maruz kalırlar." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %9,1; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %54,5 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %15,9'dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %11,4 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %9,4'tür. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %11,3; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %40,3 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %19,4'tür. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %21 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %8,1'dir.

"Üst düzey yöneticilik için erkeklerle kadınlara eşit fırsat sağlanmamaktadır." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %5,7; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %19,3 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %25'tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %37,5 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %12,5'tir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %9,7; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %25,8

iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %21'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %33,9 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %9,7'dir.

"Pek çok kadın yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %3,4; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %15,9 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %22,7'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %46,6 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %11,4'tür. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %4,8; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %19,4 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %27,4'tür. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %38,7 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %9,7'dir.

"Yönetici pozisyonlarında çalışan kadınlar genelde aynı konumdaki erkek yöneticilerden daha az ücret almaktadırlar." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %2,3; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %40,9 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %33'tür. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %15,9 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %8'dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %8,1; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %41,9 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %21'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %19,4 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %9,7'dir.

"İşletmelerde kadın ve erkeklere performans değerlendirmesi eşit olarak uygulanmaktadır." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %2,3; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %20,5 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %25'tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %46,6 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %5,7'dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %4,8; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %19,4 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %17,7'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %40,3 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %17,7'dir.

"İşletmelerde uygulanan iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %6,8; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %53,4

iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %14,8'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %18,2 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %6,8'dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %9,7; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %43,5 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %14,5'tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %25,8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %6,5'tir.

Yapılan araştırmalarda kadınların yükselmeleri için gerekli olan fırsatları yakalayabilmeleri bulundukları örgüt kültürü ve politikalarına göre de değiştiği görülmektedir. Bazı örgütlerde şartlar eşit olmasına rağmen, bazılarında kadınlar kendilerini kabul ettirmek için daha fazla emek harcamak zorunda kalabilmektedir.

Örgüt politikaları tutumlarına verilen cevaplar değerlendirildiğinde hem kadın hem erkek yöneticiler bu konuda aynı düşüncelere sahiptirler. Ortalama puanlara karşılık gelen algı düzeyleri birlikte değerlendirildiğinde sanayi sektöründe çalışan kadın ve erkeklere eşit eğitim, ücret ve performans politikalarının mevcut olduğu söylenebilir.

Tablo 3.7.(a). Mesleki Cinsiyet Ayrımı Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

		Cinsiyet			
		Kadın		Erkek	
		n	%	n	%
Erkekler üst düzey yöneticilik pozisyonlarına uygundurlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	30	34,1%	11	17,7%
	Katılmıyorum	31	35,2%	20	32,3%
	Kararsızım	14	15,9%	13	21,0%
	Katılıyorum	8	9,1%	15	24,2%
	Kesinlikle Katılıyorum	5	5,7%	3	4,8%
Kadınlar erkekler kadar kariyerlerine bağlı değildirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	40	45,5%	15	24,2%
	Katılmıyorum	27	30,7%	27	43,5%
	Kararsızım	12	13,6%	11	17,7%
	Katılıyorum	7	8,0%	7	11,3%
	Kesinlikle Katılıyorum	2	2,3%	2	3,2%
Hızlı ve mantıksal kararlar almada erkekler kadınlara göre daha başarılıdır.	Kesinlikle Katılmıyorum	21	23,9%	5	8,1%
	Katılmıyorum	39	44,3%	21	33,9%
	Kararsızım	9	10,2%	15	24,2%
	Katılıyorum	13	14,8%	11	17,7%
	Kesinlikle Katılıyorum	6	6,8%	10	16,1%

Tablo 3.7.(b). Mesleki Cinsiyet Ayrımı Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Kadınların iş dünyasının güçlüklerine karşı gösterdikleri direnç erkeklerden daha düşüktür.	Kesinlikle Katılmıyorum	22	25,0%	8	12,9%
	Katılmıyorum	18	20,5%	21	33,9%
	Kararsızım	21	23,9%	10	16,1%
	Katılıyorum	24	27,3%	18	29,0%
	Kesinlikle Katılıyorum	3	3,4%	5	8,1%
Kadınlar aile yaşantılarını etkileyeceğini düşündüklerinden fazla mesai ve iş seyahatlerine olumlu yaklaşmazlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	6,8%	2	3,2%
	Katılmıyorum	17	19,3%	10	16,1%
	Kararsızım	16	18,2%	14	22,6%
	Katılıyorum	44	50,0%	25	40,3%
	Kesinlikle Katılıyorum	5	5,7%	11	17,7%
Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için yetersiz kalmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	42	47,7%	18	29,0%
	Katılmıyorum	35	39,8%	26	41,9%
	Kararsızım	4	4,5%	10	16,1%
	Katılıyorum	5	5,7%	4	6,5%
	Kesinlikle Katılıyorum	2	2,3%	4	6,5%

"Erkekler üst düzey yöneticilik pozisyonlarına uygundurlar." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %34,1; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %35,2 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %15,9'dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %9,1 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %5,7'dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %17,7; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %32,3 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %21'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %24,2 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %4,8'dir.

"Kadınlar erkekler kadar kariyerlerine bağlı değildirler." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %45,5; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %30,7 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %13,6'dır. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %2,3'tür. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %24,2; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %43,5 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %17,7'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %11,3 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %3,2'dir.

“Hızlı ve mantıksal kararlar almada erkekler kadınlara göre daha başarılıdır.” ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %23,9; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %44,3 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %10,2’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %14,8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %6,8’dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %8,1; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %33,9 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %24,2’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %17,7 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %16,1’dir.

“Kadınların iş dünyasının güçlüklerine karşı gösterdikleri direnç erkeklerden daha düşüktür.” ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %25; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %20,5 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %23,9’dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %27,3 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %3,4’tür. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %12,9; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %33,9 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %16,1’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %29 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %8,1’dir.

“Kadınlar aile yaşantılarını etkileyeceğini düşündüklerinden fazla mesai ve iş seyahatlerine olumlu yaklaşmazlar.” ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %6,8; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %19,3 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %18,2’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %50 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %5,7’dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %3,2; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %16,1 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %22,6’dır. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %40,3 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %17,7’dir.

“Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için yetersiz kalmaktadır.” ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %47,7; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %39,8 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %4,5’tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %5,7 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %2,3’tür. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %29; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %41,9

iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %16,1'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %6,5 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %6,5'tir.

Kadınlara ilişkin tutum ölçeği mesleki cinsiyet ayrımı alt boyutuna ait algı düzeylerine ilişkin genel bir değerlendirme yapılacak olursa kadının çalışma hayatında edindiği role karşı düşünce ve önyargıların değiştiği söylenebilir. Öyle ki verilen cevaplara göre, kadınlar kendilerini daha çok geliştirdiği, eğitim ve iş fırsatları arttığı, çalışma hayatına daha fazla uyumlu hale geldikleri için ,artık erkekler kadar kadınlarda yöneticilik için uygun görülmektedirler.

Tablo 3.8. Çoklu Rol Üstlenme Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

		Cinsiyet			
		Kadın		Erkek	
		N	%	n	%
Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmaktır.	Kesinlikle Katılmıyorum	25	28,4%	11	17,7%
	Katılmıyorum	39	44,3%	18	29,0%
	Kararsızım	7	8,0%	8	12,9%
	Katılıyorum	13	14,8%	20	32,3%
	Kesinlikle Katılıyorum	4	4,5%	5	8,1%
Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler.	Kesinlikle Katılmıyorum	37	42,0%	17	27,4%
	Katılmıyorum	30	34,1%	30	48,4%
	Kararsızım	13	14,8%	9	14,5%
	Katılıyorum	4	4,5%	4	6,5%
	Kesinlikle Katılıyorum	4	4,5%	2	3,2%
Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarım olumsuz etkiler.	Kesinlikle Katılmıyorum	29	33,0%	14	22,6%
	Katılmıyorum	40	45,5%	26	41,9%
	Kararsızım	11	12,5%	11	17,7%
	Katılıyorum	5	5,7%	11	17,7%
	Kesinlikle Katılıyorum	3	3,4%	0	0,0%
Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	19	21,6%	8	12,9%
	Katılmıyorum	39	44,3%	22	35,5%
	Kararsızım	8	9,1%	9	14,5%
	Katılıyorum	17	19,3%	21	33,9%
	Kesinlikle Katılıyorum	5	5,7%	2	3,2%

"Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmaktır." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %28,4; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %44,3 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %8'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %14,8 iken

kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %4,5'tir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %17,7; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %29 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %12,9'dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %32,3 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %8,1'dir.

"Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %42; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %34,1 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %14,8'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %4,5 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %4,5'tir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %27,4; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %48,4 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %14,5'tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %6,5 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %3,2'dir.

"Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarım olumsuz etkiler." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %33; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %45,5 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %12,5'tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %5,7 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %3,4'tür. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %22,6; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %41,9 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %17,7'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %17,7 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %0'dır.

"Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %21,6; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %44,3 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %9,1'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %19,3 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %5,7'dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %12,9; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %35,5 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %14,5'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %33,9 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %3,2'dır.

Çalışmanın teori kısmında açıklandığı gibi kadınların aile ve çocuk yetiştirme sorumlulukları, çalışma hayatlarında olumsuz etkilere sebep olabilmektedir. Bu durumda kadınların yönetici konuma yükselmeleri önünde engel teşkil edebilmektedir. Hem anne ve

eş hem de çalışan kadın rollerinin aynı anda kendi üzerindeki baskısı kadın yöneticinin aile ve kariyeri arasında çatışma yaşamasına yol açabilmektedir.

Ancak Tablo 3.8'de kadınların çoklu rol üstlenmesine ilişkin tutum ifadelerine verilen yanıtları incelendiğinde, günümüzde bu durumun kadınlar için çok fazla sorun olmadığı görülmektedir. Tutum önermelerine erkek yöneticilerin verdiği cevaplar değerlendirildiğinde kadınlara göre farklılıkların olduğu ortaya çıkmıştır. Bu farklılıkta kadınlara yönelik geleneksel düşüncelerin tamamen değişmediğini göstermektedir. Geleneksel düşüncenin tamamen değişmemiş olmasına rağmen verilen cevaplara göre kadın yöneticiler, bir yandan gelişen teknolojilerle birlikte ev işleri yükünün azalması, diğer yandan erkeklerin sorumluluklara ortak olma konusundaki olumlu düşünceleri sayesinde iyi bir eş, iyi bir anne ve başarılı bir yönetici olabileceklerini düşünmektedirler.

Tablo 3.9. Kadınların Kişisel Kariyer Algıları Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

		Cinsiyet			
		Kadın		Erkek	
		N	%	n	%
Kadınlar için kariyerlerinde ilerleme ve gelişme çok önemlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	3,4%	1	1,6%
	Katılmıyorum	5	5,7%	6	9,7%
	Kararsızım	5	5,7%	8	12,9%
	Katılıyorum	50	56,8%	36	58,1%
	Kesinlikle Katılıyorum	25	28,4%	11	17,7%
Kadınlar iyi bir yönetici olabilmek için gerekli olan objektif görüş ve inisiyatif kullanabilme yetkinliklerine sahiptirler	Kesinlikle Katılmıyorum	2	2,3%	1	1,6%
	Katılmıyorum	3	3,4%	6	9,7%
	Kararsızım	5	5,7%	11	17,7%
	Katılıyorum	51	58,0%	29	46,8%
	Kesinlikle Katılıyorum	27	30,7%	15	24,2%
Aldığım eğitim seviyesi bulunduğum pozisyona ulaşmamda önemli bir faktördür.	Kesinlikle Katılmıyorum	5	5,7%	5	8,1%
	Katılmıyorum	8	9,1%	15	24,2%
	Kararsızım	3	3,4%	3	4,8%
	Katılıyorum	41	46,6%	28	45,2%
	Kesinlikle Katılıyorum	31	35,2%	11	17,7%
Üstlerimden edindiğim bilgiler terfi etmeme önemli katkılar sağlamıştır.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	3,4%	5	8,1%
	Katılmıyorum	8	9,1%	7	11,3%
	Kararsızım	9	10,2%	6	9,7%
	Katılıyorum	52	59,1%	36	58,1%
	Kesinlikle Katılıyorum	16	18,2%	8	12,9%

“Kadınlar için kariyerlerinde ilerleme ve gelişme çok önemlidir.” ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %3,4; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %5,7 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %5,7’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %56,8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %28,4’tür. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %1,6; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %9,7 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %12,9’dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %58,1 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %17,7’dir.

“Kadınlar iyi bir yönetici olabilmek için gerekli olan objektif görüş ve inisiyatif kullanabilme yetkinliklerine sahiptirler” ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %2,3; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %3,4 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %5,7’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %58 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %30,7’dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %1,6; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %9,7 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %17,7’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %46,8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %24,2’dir.

“Aldığım eğitim seviyesi bulunduğum pozisyona ulaşmamda önemli bir faktördür.” ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %5,7; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %9,1 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %3,4’tür. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %46,6 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %35,2’dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %8,1; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %24,2 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %4,8’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %45,2 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %17,7’dir.

“Üstlerimden edindiğim bilgiler terfi etmeme önemli katkılar sağlamıştır.” ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %3,4; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %9,1 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %10,2’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %59,1 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %18,2’dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %8,1; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %11,3

iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %9,7'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %58,1 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %12,9'dur.

Literatürde kadınların kişisel algılarının yönetici pozisyonuna çıkmaları önünde önemli bir engel olduğu ifade edilmiş olsada araştırmada kadınların kişisel kariyer algıları alt boyutu algı düzeyi teoriyi destekler nitelikte çıkmamıştır. Ülkemizde de istihdam edilebilirlik fırsatı, eğitim düzeyi yükseldikçe artmaktadır. Bu nedenle iş gücüne katılım oranı eğitim düzeyi ile birlikte artış göstermektedir. Yapılan araştırmalar kadınların eğitim düzeyi ile iş gücüne katılımı arasında belirgin bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmanın sonucuna göre de eğitim seviyesi artan kadınların yönetim pozisyonlarına daha kolay ulaştığı, kariyerlerine daha bağlı oldukları ve yöneticilik için gereken vasıflara daha uygun hale geldikleri söylenebilir.

Tablo 3.10.(a) Çalışma Ahlakı Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

		Cinsiyet			
		Kadın		Erkek	
		N	%	n	%
Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	22	25,0%	4	6,5%
	Katılmıyorum	49	55,7%	25	40,3%
	Kararsızım	9	10,2%	22	35,5%
	Katılıyorum	7	8,0%	10	16,1%
	Kesinlikle Katılıyorum	1	1,1%	1	1,6%
Üst düzey kadın yöneticiler kadın olma özelliklerini arka plana iterler.	Kesinlikle Katılmıyorum	18	20,5%	9	14,5%
	Katılmıyorum	41	46,6%	26	41,9%
	Kararsızım	10	11,4%	11	17,7%
	Katılıyorum	15	17,0%	14	22,6%
	Kesinlikle Katılıyorum	4	4,5%	2	3,2%
Bu pozisyona gelmemde iş arkadaşlarıma oranla daha çok çalışmam etkili olmuştur	Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,1%	2	3,2%
	Katılmıyorum	12	13,6%	6	9,7%
	Kararsızım	2	2,3%	5	8,1%
	Katılıyorum	50	56,8%	28	45,2%
	Kesinlikle Katılıyorum	23	26,1%	21	33,9%
İş ve aile hayatım arasında denge kurmakta sıkıntı çekiyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	28	31,8%	13	21,0%
	Katılmıyorum	40	45,5%	30	48,4%

Tablo 3.10.(b) Çalışma Ahlakı Alt Boyutuna Katılım Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

	Kararsızım	9	10,2%	9	14,5%
	Katılıyorum	9	10,2%	4	6,5%
	Kesinlikle Katılıyorum	2	2,3%	6	9,7%
Aileme yeterince vakit ayıramadığımdan kendimi suçlu hissediyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	25	28,4%	9	14,5%
	Katılmıyorum	40	45,5%	29	46,8%
	Kararsızım	3	3,4%	11	17,7%
	Katılıyorum	17	19,3%	10	16,1%
	Kesinlikle Katılıyorum	3	3,4%	3	4,8%
Kariyer gelişimim için sosyal hayatımdan fedakarlık ediyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	14	15,9%	4	6,5%
	Katılmıyorum	36	40,9%	19	30,6%
	Kararsızım	14	15,9%	10	16,1%
	Katılıyorum	19	21,6%	25	40,3%
	Kesinlikle Katılıyorum	5	5,7%	4	6,5%

"Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %25; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %55,7 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %10,2'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %1,1'dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %6,5; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %40,3 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %35,5'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %16,1 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %1,6'dır.

"Üst düzey kadın yöneticiler kadın olma özelliklerini arka plana iterler." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %20,5; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %46,6 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %11,4'tür. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %17 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %4,5'tir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %14,5; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %41,9 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %17,7'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %22,6 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %3,2'dir.

"Bu pozisyona gelmemde iş arkadaşlarıma oranla daha çok çalışmam etkili olmuştur" ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda

kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %1,1; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %13,6 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %2,3'tür. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %56,8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %26,1'dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %3,2; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %9,7 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %8,1'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %45,2 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %33,9'dur.

"İş ve aile hayatım arasında denge kurmakta sıkıntı çekiyorum." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %31,8; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %45,5 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %10,2'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %10,2 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %2,3'tür. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %21; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %48,4 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %14,5'tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %6,5 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %9,7'dir.

"Aileme yeterince vakit ayıramadığımdan kendimi suçlu hissediyorum." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %28,4; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %45,5 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %3,4'tür. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %19,3 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %3,4'tür. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %14,5; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %46,8 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %17,7'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %16,1 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %4,8'dir.

"Kariyer gelişimim için sosyal hayatımdan fedakarlık ediyorum." ifadesine katılım düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınlarda kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %15,9; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %40,9 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %15,9'dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %21,6 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %5,7'dir. Erkeklerde kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %6,5; katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %30,6 iken kararsızım cevabı verenlerin oranı %16,1'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %40,3 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %6,5'tir.

3.1.7.5.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Yaşa Göre Değişimi

Kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamalarının cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3.11. Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Yaşa Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Örgüt Kültürü ve Politikaları	20-30	65	3,06	0,62	0,865	0,461
	31-40	65	2,89	0,60		
	41-50	15	3,04	0,68		
	51 ve üzeri	5	3,03	0,69		
	Total	150	2,98	0,62		
Mesleki cinsiyet ayrımı	20-30	65	2,58	0,85	0,442	0,723
	31-40	65	2,60	0,72		
	41-50	15	2,47	0,67		
	51 ve üzeri	5	2,23	0,67		
	Total	150	2,57	0,77		
Çoklu Rol Üstlenme	20-30	65	2,37	0,93	0,712	0,546
	31-40	65	2,20	0,76		
	41-50	15	2,33	0,80		
	51 ve üzeri	5	2,65	0,72		
	Total	150	2,30	0,84		
Kadınların Kişisel Kariyer Algıları	20-30	65	3,86	0,64	1,947	0,125
	31-40	65	3,90	0,64		
	41-50	15	3,53	0,63		
	51 ve üzeri	5	3,44	0,92		
	Total	150	3,83	0,66		
Aile Desteği	20-30	65	4,15	0,71	2,632	0,048*
	31-40	65	4,10	0,66		
	41-50	15	3,60	0,81		
	51 ve üzeri	5	3,93	0,72		
	Total	150	4,06	0,71		
Çalışma Ahlakı	20-30	65	2,75	0,60	0,462	0,709
	31-40	65	2,78	0,47		
	41-50	15	2,93	0,57		
	51 ve üzeri	5	2,74	0,47		
	Total	150	2,78	0,54		

Ayrımcılık	20-30	65	2,76	0,54	0,062	0,980
	31-40	65	2,77	0,45		
	41-50	15	2,79	0,49		
	51 ve üzeri	5	2,69	0,34		
	Total	150	2,76	0,48		

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; aile desteği alt boyutu yaş gruplarına göre anlamlı derecede farklılık gösterirken ($p<0,05$), diğer alt boyutlar anlamlı derecede farklılık göstermemektedir. Aile desteği alt boyutu için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; 41-50 yaş grubu kişilerin ifadelere katılım düzeyi diğer yaş gruplarının katılım düzeyinden anlamlı derecede daha küçüktür. Bu durum aile desteği alt boyutundaki önermelere yaş ilerledikçe daha fazla farkındalığın arttığını göstermektedir.

3.1.7.6.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Medeni Duruma Göre Değişimi

Kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamalarının medeni duruma göre ortalamaları ve bu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3.12. Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Medeni Duruma Göre Değişimi

Medeni Durum		N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Bekar	48	3,12	0,67	1,840	0,068
	Evli	102	2,92	0,58		
Mesleki cinsiyet ayrımı	Bekar	48	2,53	0,82	-0,422	0,674
	Evli	102	2,58	0,75		
Çoklu Rol Üstlenme	Bekar	48	2,15	0,79	-1,517	0,131
	Evli	102	2,37	0,86		
Kadınların Kişisel Kariyer Algıları	Bekar	48	3,86	0,62	0,390	0,697
	Evli	102	3,82	0,67		
Aile Desteği	Bekar	48	4,22	0,62	1,796	0,074
	Evli	102	3,99	0,74		
Çalışma Ahlakı	Bekar	48	2,77	0,62	-0,266	0,791
	Evli	102	2,79	0,50		
Ayrımcılık	Bekar	48	2,81	0,53	0,834	0,405
	Evli	102	2,74	0,46		

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre; kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamaları alt boyutlarının hiç birisi medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifade ile bekâr ve evlilerin kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamaları alt boyutlarına katılım düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

3.1.7.7.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Çocuk Sayısına Göre Değişimi

Kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamalarının çocuk sayısına göre ortalamaları ve bu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3.13.(a).Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Çocuk Sayısına Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Çocuğum yok	67	3,061	0,582	1,011	0,390
	1	44	2,935	0,632		
	2	29	2,847	0,676		
	3 ve üzeri	10	3,087	0,616		
	Total	150	2,984	0,618		
Mesleki cinsiyet ayrımı	Çocuğum yok	67	2,543	0,791	0,746	0,526
	1	44	2,636	0,747		
	2	29	2,429	0,829		
	3 ve üzeri	10	2,800	0,597		
	Total	150	2,565	0,773		
Çoklu Rol Üstlenme	Çocuğum yok	67	2,224	0,790	0,967	0,410
	1	44	2,267	0,906		
	2	29	2,414	0,843		
	3 ve üzeri	10	2,650	0,827		
	Total	150	2,302	0,838		
Kadınların Kişisel Kariyer Algıları	Çocuğum yok	67	3,851	0,638	0,727	0,538
	1	44	3,900	0,594		
	2	29	3,676	0,831		
	3 ve üzeri	10	3,860	0,443		
	Total	150	3,832	0,655		
Aile Desteği	Çocuğum yok	67	4,219	0,653	3,383	0,020*
	1	44	4,053	0,708		

Tablo 3.13.(b).Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Çocuk Sayısına Göre Değişimi

	2	29	3,897	0,740		
	3 ve üzeri	10	3,567	0,770		
	Total	150	4,064	0,711		
Çalışma Ahlakı	Çocuğum yok	67	2,738	0,554	0,828	0,480
	1	44	2,813	0,508		
	2	29	2,758	0,579		
	3 ve üzeri	10	3,014	0,466		
	Total	150	2,782	0,540		
Ayrımcılık	Çocuğum yok	67	2,782	0,481	1,679	0,174
	1	44	2,698	0,512		
	2	29	2,709	0,413		
	3 ve üzeri	10	3,058	0,530		
	Total	150	2,762	0,485		

*p<0,05

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; aile desteği alt boyutu çocuk sayısına göre anlamlı derecede farklılık gösterirken (p<0,05), diğer alt boyutlar anlamlı derecede farklılık göstermemektedir. Aile desteği alt boyutu için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; çocuğu olmayanların ifadelere katılım düzeyi 2 çocuğu olanlar ile 3 ve daha fazla sayıda çocuğu olanların katılım düzeyinden anlamlı derecede daha büyüktür. Ek olarak, tek çocuğu olanların katılım düzeyi 3 ve daha fazla sayıda çocuğu olanların katılım düzeyinden anlamlı derecede daha büyüktür. Bu durum kadınların ‘‘annelik’’ özelliklerini ortaya çıkarmaktadır. Anne olan kadınların yönetici olma yolunda daha fazla ayrımcılık uygulamasıyla karşılaştığını, kadının geleneksel rolü ev, çocuk ve aile sınırlandırıldığı bu konudaki beklentilerin mesleki başarı ve kariyerlerini etkilediği sonucunu göstermektedir.

3.1.7.8.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Eğitim Durumuna Göre Değişimi

Kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamalarının eğitim durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3.14. Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Eğitim Durumuna Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Lise	6	2,91	0,71	0,295	0,829
	Ön lisans	24	2,99	0,68		
	Lisans	101	3,01	0,60		
	Yüksek Lisans – Doktora	19	2,87	0,66		
	Total	150	2,98	0,62		
Mesleki cinsiyet ayrımı	Lise	6	2,86	0,48	0,442	0,723
	Ön lisans	24	2,50	0,72		
	Lisans	101	2,58	0,80		
	Yüksek Lisans – Doktora	19	2,47	0,80		
	Total	150	2,57	0,77		
Çoklu Rol Üstlenme	Lise	6	2,79	0,62	2,991	0,033*
	Ön lisans	24	2,63	0,71		
	Lisans	101	2,25	0,89		
	Yüksek Lisans – Doktora	19	1,99	0,60		
	Total	150	2,30	0,84		
Kadınların Kişisel Kariyer Algıları	Lise	6	3,57	0,77	2,286	0,081
	Ön lisans	24	3,58	0,62		
	Lisans	101	3,87	0,68		
	Yüksek Lisans – Doktora	19	4,04	0,37		
	Total	150	3,83	0,66		
Aile Desteği	Lise	6	3,95	0,13	0,507	0,678
	Ön lisans	24	3,92	0,76		
	Lisans	101	4,10	0,72		
	Yüksek Lisans – Doktora	19	4,12	0,70		
	Total	150	4,06	0,71		
Çalışma Ahlakı	Lise	6	2,62	0,23	0,267	0,849
	Ön lisans	24	2,74	0,62		
	Lisans	101	2,80	0,54		
	Yüksek Lisans – Doktora	19	2,80	0,53		
	Total	150	2,78	0,54		
Ayrımcılık	Lise	6	2,60	0,46	0,612	0,609
	Ön lisans	24	2,80	0,43		
	Lisans	101	2,78	0,49		
	Yüksek Lisans – Doktora	19	2,66	0,53		
	Total	150	2,76	0,48		

*p<0,05

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; Kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamaları alt boyutlarından çoklu rol üstlenme alt boyutu eğitim durumuna

göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken (p<0,05), diğer alt boyutlar eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (p>0,05). Çoklu rol üstlenme alt boyutu için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespit edilmesi amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; lise ve ön lisans mezunlarının ifadeye katılım düzeyi lisans ve yüksek lisans mezunlarının ifadelere katılım düzeyinden anlamlı derecede daha büyüktür. Elde edilen sonuç, kadının anne ve çalışan rollerinin üstesinden gelmesinde başarılı olmasında eğitim seviyesinin önemli olduğunu vurgulamaktadır.

3.1.7.9.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Mesleki Deneyime Göre Değişimi

Kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamalarının mesleki deneyime göre ortalamaları ve bu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3.15.(a).Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Mesleki Deneyime Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Örgüt Kültürü ve Politikaları	1-5	59	3,08	0,63	0,572	0,683
	6-10	36	2,93	0,53		
	11-15	25	2,92	0,62		
	16-20	18	2,91	0,71		
	21 ve üzeri	12	2,93	0,68		
	Total	150	2,98	0,62		
Mesleki cinsiyet ayrımı	1-5	59	2,53	0,75	1,452	0,220
	6-10	36	2,67	0,71		
	11-15	25	2,63	0,94		
	16-20	18	2,70	0,80		
	21 ve üzeri	12	2,11	0,56		
	Total	150	2,57	0,77		
Çoklu Rol Üstlenme	1-5	59	2,32	0,93	0,506	0,731
	6-10	36	2,24	0,79		
	11-15	25	2,18	0,81		
	16-20	18	2,53	0,69		
	21 ve üzeri	12	2,29	0,85		
	Total	150	2,30	0,84		
Kadınların Kişisel Kariyer Algıları	1-5	59	3,91	0,69	1,520	0,199
	6-10	36	3,89	0,62		

Tablo 3.15.(b).Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Mesleki Deneyime Göre Değişimi

	11-15	25	3,81	0,64		
	16-20	18	3,74	0,44		
	21 ve üzeri	12	3,43	0,84		
	Total	150	3,83	0,66		
Aile Desteği	1-5	59	4,17	0,68	2,644	0,036*
	6-10	36	4,18	0,61		
	11-15	25	4,09	0,76		
	16-20	18	3,72	0,62		
	21 ve üzeri	12	3,67	0,95		
	Total	150	4,06	0,71		
Çalışma Ahlakı	1-5	59	2,71	0,54	0,666	0,617
	6-10	36	2,89	0,65		
	11-15	25	2,79	0,47		
	16-20	18	2,78	0,44		
	21 ve üzeri	12	2,85	0,50		
	Total	150	2,78	0,54		
Ayrımcılık	1-5	59	2,72	0,53	0,850	0,496
	6-10	36	2,84	0,40		
	11-15	25	2,67	0,43		
	16-20	18	2,89	0,53		
	21 ve üzeri	12	2,74	0,51		
	Total	150	2,76	0,48		

*p<0,05

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; Kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamaları alt boyutlarından aile desteği alt boyutu mesleki deneyime göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken (p<0,05), diğer alt boyutlar mesleki deneyime göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Anlamlı farklılık gösteren aile desteği alt boyutu için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; 1-5,6-10 ve 11-15 yıl süre ile çalışma deneyimine sahip bireylerin ifadelere katılım düzeyi, 16-20 ile 21 yıl ve üzeri süre ile mesleki deneyimi olan bireylerin katılım düzeyinden anlamlı derecede daha fazladır. Diğer gruplar arasında ise anlamlı düzeyde farklılık bulunmamaktadır. Çalışma deneyimi fazla olan bireylerin aile desteği alt boyutuna verdikleri cevapların farklılık gösterme sebebinin yaş faktörüyle ilişkili olduğu varsayılabilir. Yaşı büyük olan çalışanların geleneksel aile yapısı ve geleneksel cinsiyet rollerine bakış açısının değişmemesi bu farklılığın sebebi görülebilir.

3.1.7.10.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Kurumda Çalışma Süresine Göre Değişimi

Kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamalarının çalışma süresine göre ortalamaları ve bu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3.16.(a). Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Kurumda Çalışma Süresine Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Örgüt Kültürü ve Politikaları	1 yıldan az	15	3,20	0,69	1,257	0,291
	1-3 yıl	65	3,02	0,68		
	4-7 yıl	40	2,94	0,48		
	8 yıl ve üzeri	30	2,85	0,59		
	Total	150	2,98	0,62		
Mesleki cinsiyet ayrımı	1 yıldan az	15	2,38	0,79	0,468	0,705
	1-3 yıl	65	2,63	0,82		
	4-7 yıl	40	2,53	0,78		
	8 yıl ve üzeri	30	2,55	0,67		
	Total	150	2,57	0,77		
Çoklu Rol Üstlenme	1 yıldan az	15	2,40	0,73	1,225	0,303
	1-3 yıl	65	2,30	0,88		
	4-7 yıl	40	2,12	0,92		
	8 yıl ve üzeri	30	2,49	0,63		
	Total	150	2,30	0,84		
Kadınların Kişisel Kariyer Algıları	1 yıldan az	15	3,72	0,71	0,785	0,504
	1-3 yıl	65	3,89	0,66		
	4-7 yıl	40	3,88	0,62		
	8 yıl ve üzeri	30	3,70	0,66		
	Total	150	3,83	0,66		
Aile Desteği	1 yıldan az	15	4,18	0,85	2,388	0,071
	1-3 yıl	65	4,16	0,67		
	4-7 yıl	40	4,08	0,67		
	8 yıl ve üzeri	30	3,77	0,74		
	Total	150	4,06	0,71		
Çalışma Ahlakı	1 yıldan az	15	2,72	0,53	0,192	0,902
	1-3 yıl	65	2,82	0,58		
	4-7 yıl	40	2,78	0,54		
	8 yıl ve üzeri	30	2,74	0,47		
	Total	150	2,78	0,54		

Tablo 3.16.(b). Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Kurumda Çalışma Süresine Göre Değişimi

Ayrımcılık	1 yıldan az	15	2,75	0,63	0,036	0,991
	1-3 yıl	65	2,76	0,49		
	4-7 yıl	40	2,78	0,42		
	8 yıl ve üzeri	30	2,75	0,51		
	Total	150	2,76	0,48		

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; Kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamaları alt boyutları kurumda çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifade ile tüm kurumda çalışma süresi gruplarının kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamaları alt boyutlarına katılım düzeyi aynı seviyededir denilebilir.

3.1.7.11.Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Unvana Göre Değişimi

Kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamalarının unvana göre ortalamaları ve bu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3.17. Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamalarının Unvana Göre Değişimi

Unvan		N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Üst Düzey	76	3,01	0,64	0,490	0,625
	Orta Düzey	74	2,96	0,60		
Mesleki cinsiyet ayrımı	Üst Düzey	76	2,55	0,81	-0,297	0,767
	Orta Düzey	74	2,58	0,74		
Çoklu Rol Üstlenme	Üst Düzey	76	2,20	0,83	-1,453	0,148
	Orta Düzey	74	2,40	0,84		
Kadınların Kişisel Kariyer Algıları	Üst Düzey	76	3,97	0,55	2,634	0,009*
	Orta Düzey	74	3,69	0,72		
Aile Desteği	Üst Düzey	76	4,10	0,60	0,558	0,577
	Orta Düzey	74	4,03	0,81		
Çalışma Ahlakı	Üst Düzey	76	2,89	0,55	2,517	0,013*
	Orta Düzey	74	2,67	0,51		
Ayrımcılık	Üst Düzey	76	2,74	0,50	-0,545	0,587
	Orta Düzey	74	2,78	0,47		

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre; Kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamaları alt boyutlarından kadınların kişisel kariyer algıları ve çalışma ahlakı alt boyutları unvana göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$) diğer alt boyutlar unvana göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Anlamlı düzeyde farklılık gösteren kadınların kişisel kariyer algıları ve çalışma ahlakı alt boyutları için üst düzey yöneticilerin ifadelere katılım düzeyi orta düzey yöneticilerin ifadelere katılım düzeyinden anlamlı derecede daha büyüktür. Burada alt boyutlardaki algı farklığının sebebi olarak, üst düzey yöneticilerin, yöneticiliğe yükselmede gerekli donanım ve eğitime sahip olmaları, kariyer yapmak için daha çok çalışmaları ve daha fazla kariyerine bağlı oldukları varsayımları gösterilebilir.

SONUÇ

Günümüzde modern toplum ve aile yapısı içerisinde kadınların çalışma hayatına artan oranda katılımları söz konusudur. Elbette siyasi, ekonomik ve sosyal faktörlerin bunda büyük etkisi bulunmaktadır. Dünyada görülen siyasi çalkantılar neticesinde yaşanan I. ve II. Dünya Savaşları sonrası azalan erkek işgücünün kadın işgücü ile ikame edildiği görülmüştür.

Teknolojik ilerlemeler ile beraber yeni iş alanlarının ortaya çıkması, üretim süreçlerinde ve işin örgütlenmesinde yeni yöntemlerin oluşması kadınlar için yeni iş fırsatları doğurmuştur. Aynı şekilde kadınların eğitimine verilen önemin artması, demografik gelişmeler, aile boyutunun küçülmesi, devlet tarafından çalışan anne için sağlanan kolaylıklar, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler kadınların çalışma hayatına daha fazla katılmalarında önemli rol oynamıştır.

İş hayatına erkeklere oranla daha zor katılan kadınlar katılım ve devam sürecinde çeşitli ayrımcılıklara maruz kalmaktadırlar. Öyle ki vasıfsız işler ve cinsiyetlerine uygun görülen bazı meslekler dışında kendilerini gösterememişlerdir ve yönetici seviyelerine yükselmeleri ciddi anlamda engellenmiştir. Günümüz şartlarına ve küreselleşmenin getirdiği olumlu etkilere rağmen sayıları artmış olsa da yönetici konumuna yükselmiş kadınların sayısı halen daha istenilen seviyelere çıkamamıştır.

Yönetim kademelerinde, erkeklerin sayısının fazla oluşu son zamanlarda tartışması en sık yapılan konulardan biridir. Kadınların yönetim seviyelerinde kendilerini görmek istemeleri ve istekleri için göstermiş oldukları tüm çabalar kadın işgücünün daha az ayrımcı tutumlarla karşılaştığını göstermemektedir. İşe alınma, terfi, ücretlendirme gibi uygulamalar verimlilik gibi faktörlerden değil de cinsiyet faktöründen etkilenmekte kadınlar bu konularda olumsuz ayrımcılık uygulamalarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Yönetim seviyesinde sayılarının az olması da kadınların bu ayrımcılıklara maruz kaldığının bir kanıtı olmaktadır. Üst düzey yönetim pozisyonlarında görülen cinsiyet dengesizliğinin yanında, üst yönetim kademelerine yükselebilmiş kadınların belirli yönetim fonksiyonlarında yoğunlaştıkları görülmektedir. Bu fonksiyonlar insan kaynakları, halkla ilişkiler, iletişim, finans ve idari görevler olup, piramitte yan roller olarak kalmakta, bu durum ise kadınların basamakları belli bir seviyeye kadar tırmanabilmelerine izin vererek cam tavan olgusunu ortaya çıkarmaktadır. Yöneticileri şirketler içinde tepeye taşıyacak olan araştırma, ürün geliştirme, satış ve satış operasyonları ile genel müdürlük rollerinin

çoğunlukla erkekler tarafından icra edilmesi, tepe yönetimlerde de erkekler lehine bir yapıyı ortaya çıkarmaktadır.

Bu bağlamda, çalışma da kadınların yönetim seviyelerine gelme önünde karşılaşmış oldukları engeller üzerinde ki düşünceleri açıklamak maksadıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma da Bursa Serbest Bölgesi'nde yönetici pozisyonun da çalışan bireylere kadın yöneticilerin karşılaşmış oldukları ayrımcılık uygulamalarına yönelik tutumlarını açıklamaya çalışan 46 maddelik bir anket uygulanmıştır.

Yapılan alan araştırması sonucunda kadın yöneticilere ilişkin demografik bilgiler şu şekilde açıklanabilir:

Seçilen örneklem grubunda özellikle üst yönetim pozisyonunda çalışan kadınların sayıca çok olmasına önem verilmiştir. Bu kapsamda 88'i kadın 62'si erkek, 76 üst düzey, 74 orta düzey olmak üzere toplam 150 yöneticiye anket yapılmıştır.

Yapılan işlerin gereği olarak uzun mesai saatleri ve aşırı stresin getirdiği yorgunluğun söz konusu olması ve bu nedenle belli bir yaştan sonra aktif olarak çalışmanın zorlaşması sebebiyle, örneklem grubundaki yöneticilerin daha çok 20-30 ve 31-40 yaşları arasında olduğu yani dinamik bir kesimden oluşmaktadır. Ayrıca çoğunluğun evli olduğu ve 67'sinin çocuğu olmadığı görülmektedir. Elde edilen veriler yöneticilerin ağırlıklı olarak lisans mezunu olduğunu ve eğitimli kesimden oluştuğunu göstermektedir.

Araştırmanın ana konusunu oluşturan ve kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamalarının neler olduğunu tespite yönelik analizler sonucunda elde edilen bulgular ise şu şekildedir:

Bursa serbest bölgede çalışan kadın yöneticiler literatürün aksine terfi etme ve yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteklidirler. Günümüzde kadın yöneticiler iyi bir eş, iyi bir anne ve başarılı bir yönetici olabileceklerine inanmaktadırlar. Erkek yöneticilerin ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımına katılmaları olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Serbest bölgede kadın ve erkeklere yönelik eşit eğitim, ücret ve performans değerlendirme politikalarının mevcut olduğu söylenebilir. Kadın yöneticiler, erkek iş arkadaşları ve üstleri ile rahat iletişim kurabilmekte, informal iletişim ağlarına girmekte problem yaşamamaktadırlar.

Kadın yöneticiler, kendilerine rol model olabilecek kadın yönetici sayısının az olduğunu düşünmektedirler. Erkek yöneticiler kadınların yöneticilik özelliklerine sahip

olduğuna, hızlı ve mantıksal kararlar alabileceklerine ve üst düzey yöneticilik için gerekli yeteneğe sahip bulunduklarına inanmaktadırlar. Ancak kadınların duygusallık ve erkeklere göre daha güçsüz olma gibi kişisel özellikleriyle ilintili olumsuz ön yargıların tamamıyla değişmediğini söylemek mümkündür. Ayrıca kadınlar aile yaşantılarını etkileyeceği düşüncesiyle fazla mesai ve iş seyahatlerinden kaçındıklarını ifade etmişlerdir. Verilen cevaplara göre cinsiyete dayalı toplumsallaşma gereği kadınlara yönelik yatay mesleki ayrım yapıldığı söylenebilir.

Bugünün ekonomik şartlarında, yapılan yasal düzenlemeler ile kadın ve erkeğin eşit olması, kadınlarında erkekler gibi her sektörde görev almasına, bulundukları örgütsel yapıda yükselmelerine imkan vermektedir. Her geçen gün biraz daha küreselleşen dünya ekonomisinde şirketlerin sürdürülebilir başarıyı yakalamaları, ideal yönetim kadroları oluşturup, sürekli iyileştirilebilen yönetim sistemleri kurmaları ile mümkün olabilmektedir. Şüphesiz bu ağır sorumlulukta kadınların yönetimlerde hatırı sayılır bir biçimde söz sahibi olmaları, çok önemli ve kaçınılmaz bir husustur.

Bu kapsamda kadınların yönetim pozisyonlarında sayılarını arttırmak ve değişimlerin kalıcılığını sağlamak için taraflara şu önerilerde bulunulabilir:

- Bu konuda üzerinde durulması gereken en önemli unsur şüphesiz toplumsal etmenlerdir. Kız çocuklarının yaşamın en başından itibaren erkek çocukların ulaştığı tüm imkanlara eşit erişebilmesi, özellikle eğitimlerine daha fazla önem verilmesi gerekmektedir.
- Kız ve erkek çocukların toplumsal hayatın her alanındaki rollerle alakalı olarak aynı mesajları alabilmelerinin ilerleyen yaşamda önemli olduğu kabul edilmelidir.
- Çalışmanın cinsiyetten bağımsız bir norm olarak benimsetilmesi ve toplumsal cinsiyet eğitimlerine önem verilmesi gerekmektedir. Konunun kapsamlı bir şekilde ele alınması gerektiği ve hükümetlerin, eğitim kurumlarının ve iş dünyasının işbirliği yapması gerekliliği kaçınılmazdır.
- Toplumsal cinsiyet eğitimlerine katkı sağlamak için, rol modellerin görünür olmalarını sağlamalı, eşitlikçi bir anlayışı temsil eden ve toplumsal cinsiyet anlamında örnek olabilecek, yol gösterebilecek ve ilham verebilecek liderler göz önüne çıkarılmalıdır.
- Ailelerin, kız çocuklarının da birey olarak yetiştirilmeleri ve gerek toplumsal hayatta gerekse iş hayatında her türlü göreve aday olabilecek bireyler oldukları

fikrini aşılamaları son derece önemlidir. Toplumsal rollerdeki, görev ve sorumluluklar konusunda eşitlikçi anlayışın ailede kazanılabileceği gerçeği kabul edilmelidir.

- Yasal zorunluluklar, tavsiye kararları, kurumların ve şirketlerin kadınların üst yönetim seviyesinde yer almaları amacıyla koydukları hedefler ve bunu sağlayacak uygulamalar hali hazırda işgücünde bulunan kadınların yukarı doğru hareket etmesini destekleyici unsurlar olmalıdır. Bu kapsamdaki uygulamaların, aynı zamanda üst düzey kadın yönetici aday havuzunun oluşabilmesi açısından kadınların iş hayatında kalmalarını sağlayacak uygulamaları da içermesi önem taşımaktadır.

Bu kapsamda yasal zorunlulukların; kota uygulamalarının; kadınların yetenek havuzları için bir üst pozisyonlara hazırlanmalarını sağlayan şirket içi hedef, politika ve uygulamaların, şirket içi veya dışından alınacak mentorlük uygulamalarının, kadınların fizyolojik olarak üstlenmiş olduğu hamilelik, doğum ve annelik dönemine ilişkin kolaylaştırıcı ve kadınları iş hayatında tutmaya yönelik politika ve uygulamaların arttırılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

‘‘Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri’’, *Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi*, 2009, s. 14.

Acar, Feride; Varoğlu Demet. *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Eğitim Sektörü Örneği*, T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Aralık 1999.

Acker, Joan. “From Glass Ceiling To Inequality Regimes”, *Sociologie Du Travail*, Volume:51, 2009, Pages.199-217.

Acuner Selma, Sallan, Songül, ”Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 3, Sayı:26, Ankara, 1993, s.s. 77-81.

Adakale Demirhan, Fatma Elif; Ekonomi, Münir. “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler”, *İTÜ Dergisi*, Cilt:4, Sayı:5, Ekim 2005, s.s. 57.

Akalın, Şehriban. ‘’Ev İşlerinde Sorumluluk Paylaşımı (Eğitim ve Çalışma Durumuna Bağlı Olarak Ev İşlerinde Sorumluluk Paylaşımına Yönelik Alan Araştırması)’’, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, 2002.

Akdöl, Buket. ‘‘Cam Tavan ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık; İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma’’, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,* İstanbul,2009.

Akoğlan, Meryem. ‘’Konaklama Endüstrisinde Kadın Yöneticiler’’*, T.C. AnadoluÜniversitesi Yayınları*, Yayın No: 994, Eskişehir, 1997, s.s. 10.

Altan, Ömer Zühtü. ‘’Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İşKanunu İle Korunması’’, *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları*,No: 224/147, Eskişehir, 1980.

Altan, Ömer Zühtü. *Sosyal Politika*, Eskişehir:Anadolu Üniversitesi, Yayın No: 1477. 2003.

Anafarta, Nilgün, Sarvan; Fulya; Yapıcı, Nuray. "Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Antalya, 2008, ss.111-137.

Anderson, Daun Robin "The Importance of Mentoring Programs to Women's Career Advancement in Biotechnology", *Journal of Career Development*, Volume: 32, Issue: 1, 2005, s.s.: 60.

Arat,Necla. *Kadın Sorunu*,Say Yayınları, 2. Baskı,İstanbul,1998.

Arda, Erhan; Kılıçgedik, Necla; Bakan, İsmail; Kemer, Barbaros; Bakan, Selahattin. *Sosyal Bilimler El Sözlüğü*, Alfa Yayınları, (1.Baskı), İstanbul, 2003.

Arıkan, Semra. "Yönetsel Kademelerde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Güçlükler", *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt: 1, Sayı:4, 1999, s.s.147-154.

Arıkan, Semra. *Girişimcilik, Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2002.

Aslanbumin, Duygu. ''Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Türk Hukuku Ve Uluslar Arası Hukuk Açısından İncelenmesi:''Kavram,Köken,Tarihsel Süreç Ve Bugünü''', *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara,2011.

Ataay, N. Aylin, "Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etenleri", 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, (Ed: Oya Çitci*), TODAİE Yayınları*, Yayın No: 285, Ankara, 1998.

Ataöv, Türkkaya. *Çatışmaların Kaynağı Olarak Ayrımcılık*, A.Ü.S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları, No: 20, Ankara, 1996.

Aycan, Zeynep. *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, İstanbul, 24-26 Mayıs 2000.

Aydın, M. Olcay. *Yasal Açıdan Kadın İşgücü, Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II,* Tisk Yayınları, Ankara,1999.

Aydın, Fatma Fehime. ‘‘Kadın İstihdamının Rekabet Gücü ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye ile Rekabet Gücü En Yüksek Ülkelerin Karşılaştırılması’’, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, Kayseri, 2011.

Aytaç, Serpil. *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2001.

Aytaç, Serpil “Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer”, *Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, TİSK Yayınları*, Bursa, 1999, s.s.: 27.

Aytaç, Serpil. *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*, Epsilon Yayıncılık, (1. Baskı) , İstanbul, 1997.

Aytaç, Serpil. ”İşYerindeki Kronik Stres Kaynakları” <www.isguc.org.> (05.05.2005).

Aytaç, Serpil;Sevüktekin,Mustafa;Işığıçok,Özlem;Bayram, Nuran; Yıldız, Selver; Eryiğit Yasin. ‘‘Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği’’,Tisk Yayını,2002.

Bakırcı, Kadriye, İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz (Anılış: Cinsel Taciz), *Türk Hukuk Sitesi*, İstanbul 2000, s.s. 40. (http://www.turkhukuksitesi.com)

Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, KSSGM Yayınları, Ankara, 2000.

Barutçugil, İsmet. *İş Hayatında Kadın Yönetici*, Kariyer Yayınları, İstanbul, 2002.

Başar Baypınar. “İşyerinde Cinsel Taciz”, *İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:5, Sayı:2, 2003, s.s.:1. http://www.isgücdergi. org(05.09.2006)

Bayrak, Sabahat; Yücel, Atilla. “Kadın Cinsiyeti, Yöneticilik ve Güç Bir Paradoks mu?”, 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 25-27 Mayıs 2000, Nevşehir, s.s. 126-127

Bedük, Aykut.“Türkiye’de Çalışan Kadın Ve Kadın Girişimciliği”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* Sayı:12, Cilt:3, 2005,s.s. 106-117.

Bekata Mardin, Nur; Torun, A.Mutaf. ‘’Sağlık Sektöründe Kadın’’, *T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları*, Ankara,2000.

Bell, Myrtle P.; McLaughlin Mary E.; M.Segueira, Jennifer. "Discrimination, Harassment and the Glass Ceiling: Women Executives as Change Agents", *Journal of Business Ethics*, Vol. 37, 2002, p. 67.

Bıçakçı, İlker. ''Gelişme Sürecinde Kadının Toplumsal Kimliği ve İletişim Araçlarında Kadın İmajı'', *İktisat Dergisi*, Sayı:366-367, Nisan-Mayıs 1997, s.s.: 80.

Biçerli, Kemal. *Çalışma Ekonomisi* (Göz. geç. 4. baskı). Beta Yayınları, İstanbul, 2007.

Bilgel, Nazan." Tarihsel Süreçte Kadınların Konumu",http://www20.uludag.edu.tr. Erişim: 09/4/2005

Bolcan, Aybike Elif. "Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği", *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul 2006.

Briffault, Robert. *Analar, (*Çeviri: Ş.Yeğin),Payel Yayınları,1990.

Candaş, Ayşen ve Diğerleri. ''Türkiye'de Eşitsizlikler: Kalıcı Eşitsizliklere Genel Bir Bakış'' , *Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu*, İstanbul , 2010.

Catalyst, Staff. ''Successful Initiatives For Breaking The Glass Ceiling To Upward Mobilty For Minorities and Women'', *United States Glass Ceiling Commission*, 1993, s. 25.

Ceylan, Canan. "Mentorluk İlişkilerine Farklı Bir Yaklaşım: Kariyere Uyarlı Mentorluk", *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:6, Sayı: 1**,** Sıra**:** 14,s.s**.:** 203, 2004.

Chao, Georgia, S.D.Malik, "A Cereer Planning Model for Women", Women's Careers: Pathways and Pitfalls, (Eds: Suzanna Rose, Laurie Larwood), Praeger Publishers, New York, 1988, s. 118.

Coşkun, Solmaz. Çalışma Hayatı, ''Kadın İşgücü ve Kadın Girişimciler'', *İstihdam, Kadın İş Gücü ve Yeni İş Kanunu Semineri*, Muğla Üniversitesi, Muğla, 2003.

Cross, Christine; Linehan, Margaret. "Barriers to Advancing Female Careers in the Hihg-Tech Sector: Emprirical Evidence from Ireland", *Women in Management Review*, Volume: 21, Issue:1, 2006, s.s.: 35.

Cüceloğlu, Doğan, *İnsan Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları*, Remzi Kitapevi, İstanbul, 2000.

Çakmak, Radiye. ‘’Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İşgücü İstihdamı’’, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2001.

Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi, KSSGM Yayınları, Ankara, 1999, s. 16.

Çelenk, Sevilay. Ayrımcılık ve Medya.

<http://ilefarsiv.com/etik/wpcontent/uploads/sevilay-celenk-ayrimcilik-ve-medya.pdf>

Çelik, Özlem. ‘‘Ataerkil Sistem Bağlamında Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Benimsenmesi’’,*Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2008.

Çetin, Ayfer. ‘‘Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa İli Tekstil Sektöründe Bir Alan Araştırması’’, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,* Kütahya, 2011.

Çıtak, Aylin. ‘’Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet Rolü ve Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma’’, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2008.

Çitçi, Oya. ‘’Kadın ve Çalışma’’. *Amme İdaresi Dergisi,* Cilt:7, Sayı:11,1974, s.s.45

Çoban, Hande. ‘‘Kadınların İş Piyasındaki Yeri ve Karşılaştıkları Sorunlar’’, *Süleyman Demirel Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,* Isparta,2012.

Çolak, Ömer Faruk; Kılıç, Cem. *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği,* TİSK Yayınları, Yayın No: 214, 2001, s. 39.

Çullu, Seda. Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2009, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Dalkıranoğlu, Tülin. "Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir, 2006.

Deemer, Candy; Frederıch, Nancy. *Cam Tavan Üstünde Dans*, (Çev: Sinem Özer), Optimist Yayınları, İstanbul, 2006.

Doğramacı, Emel. *Türkiye'de Kadının Dünü Ve Bugünü*, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul,1997.

Doğramacı, Emel (1992). ''Atatürk ve Kadın Hakları'', *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 24, s.s.: 443-449.

Dougherty, Debbie S. "Dialogue Through Standpoint - Understanding Women's and Men's Standpoints of Sexual Harassment", *Management Communication Quarterly*, Vol. 12, No. 3, February 1999, p. 436.

Dreher, George F. "Breaking the Glass Ceiling: TheEffects of Sex Ratios and Work-Life Programs on Female Leadership at the Top", *Human Relations*,Volume: 56 , Issue: 5, 2003, ss.: 542.

Durgun Şahin, Nagehan. "Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler ve Muğla Örneği*", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,* Ankara, 2002.

Durmuş, A. Eren.''Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklar''*,Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,* Antalya,2001.

Duruoğlu, Tuba. "Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma*", İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, Sayı: 24, 2007, s.s.61-76

Ecevit, Yıldız. *Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu Ve Değişen Biçimleri: Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, (Hazırlayan: Şirin Tekeli),İletişim Yayınları, İstanbul,1995.

Ecevit, Yıldız*; Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi,* İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul,1998.

Ecevit, Yıldız.”Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”,İçinde:75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, *Türkiye İşBankası, İMKB,Tarih Vakfı Yayını*, 1998, s.267

Ekmekçi, Yeşim. Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi Ve Karşılaştıkları Sorunlar, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2004,Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Elizabeth Smolensky, Brian H Kleiner, “How to Prevent Sexual Harassment in the Workplace”,*Equal Opportunities International Patrington*, Cilt:22, Sayı:2, 2003, s.s.: 59.

Erdem, Ziya ; Şahin, Levent. ‘‘Ev hizmetlerinde yabancı işgücü.’’ *Kamu-İş Dergisi,* 10 (2), 2008,s.s.43–78.

Erdut, Tijen. “Çalışma Yaşamında Esneklik Ve Kuralsızlaştırma”, *Tuhis İş Hukuku Ve İktisat Dergisi,* Cilt:18, Sayı: 4, 2003,s.s. 8-35.

Erdut, Zeki. ‘‘Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye’’, *Dokuz Eylül Yayınları*, İzmir, 2003, s. 68

Ergeneli, Azize; Akçamete, Ceren. “Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst yönetime Yükseltilmelerine Yönelik Tutumları”, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 2, 2004.

Erkek, SEYİDA; Hakan. Karagöz. “Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar”, *Konya Ticaret Odası,* 2009.

Eyuboğlu, Dilek. ‘’Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler’’,*Millî Prodüktivite Merkezi Yayınları*, Yayın No: 637, Ankara, 1999.

Eyüboğlu, Ayşe; Özer, Şamsa; Tufan Tanrıöver, Hülya.‘’Kentli Çalışanların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri: 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek’’, (Editör: Oya Çitçi), *TODAİ İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayınları*, 1998.

Eyüboğlu, Dilek. *Kadın İşgücünün Değerlendirilmesindeki Yetersizlikler*, MPM Yayınları, Yayın No:637, Ankara, 1999, s.s.15

Fidan, Fatma; İşçi, Öznur. "Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor mu? Zorunluluk mu? Gereklilik mi?", Kadın Çalışmalarında Disiplinler arası Buluşma Sempozyumu, *Yeditepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi*, İstanbul, 2004, s.s.: 33-41.

Gerni, Mine. "İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 56, Sayı: 3, Ankara, 2001, s.21.

Gherardi, Silvia., Poggio,Barbara. *Creating and recreating gender order in organizations*. Journal of World Business, 36(3), 2001, s.s. 245–259.

Gülbay, Melike. ''Kadın Yöneticilerin Kariyer Sorunları: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma'',İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,İstanbul,2012.

Güldal, Duygu. "Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Adana, 2006.

Gümüş, Zerrin. *Kadınlar Tarihine Giriş: Hititlerden Günümüze*, 1.Baskı, Adım Yayıncılık, İstanbul,1995

Gürkan, Ülker. "Kadın Emeğinin Değeri ve Evli Kadınların Çalışmasının Kocasının İznine Bağlı Olmasının Yarattığı Sosyal ve Hukuki Sorunlar",*Hacettepe Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1-2,1976.

Hoffman, Soul D. ;Everett, Susan. *Women and The Economy: Family, Work and Pay,* Pearson Addison Wesley, 2005.

Humphries,Barbara. Kadın ve Kapitalizm.

http://marksist.net/KAD/Kadin%20ve%20Kapitalizm.htm , Mayıs 2001.

İçin, Neslihan.‘’Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği’’, *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Yalova, 2012.

İstihdam Kadın İşgücü ve Yeni İşKanunu Sempozyumu, TİSK Yayın No:242, Mayıs, 2004 , s.32.

Jacobs, Jerry A., *Gender Inequality at Work,* Sage Publications,U.K., 1995.

Jones, Melinda. *Social Psychology of Prejudice*, Pearson Education, New Jersey, 2002, s.s.8.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi, Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi, 2009, s. 14.

Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep, *Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları*, Ankara, 2000, s.s.: 9.

Karaca, Ayşe. “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma’’, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Konya, 2007.

Karakoyun, Yücel. “Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılımı Oranının ve İstihdamının Arttırılması; İŞKUR’ un Rolü”, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İşKurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi*, Ankara, 2007.

Karataş, Aslı. “Türkiye’de Çalışan Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği*”, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Muğla, 2006.

Karcıoğlu, Fatih; Leblebici, Yeliz. ‘‘Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri:“Cam Tavan Sendromu” Üzerine Bir Uygulama’’, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* Cilt: 28, Sayı: 4, 2014.

Kasımoğlu, Murat; Halıcı, Ali. ‘’İnsan Kaynaklarına Yönelik Ayrımcılığa İlişkin Ölçek Geliştirilmesi’’, *8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler*, Erciyes Üniversitesi, 25-27 Mayıs 2000.

Kasımoğlu, Murat; Halıcı, Ali. ‘’İnsan Kaynaklarına Yönelik Ayrımcılığa İlişkin Ölçek Geliştirilmesi’’, *Erciyes Üniversitesi Yayını*, 8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler,25-27 Mayıs 2000.

Kaya, Canan. ‘‘Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri’’, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,* İzmir, 2009

Keleş, Ruşen. *Kentbilim Terimleri Sözlüğü*, Türk Dil Kurumu Yayınları:474, Seçim Basımevi, Ankara, 1980.

Keser, Hakan. “4857 Sayılı İK’na Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma Ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri Ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılacağı Yaptırımlar”, *Kamu-İş*, Cilt:7, Sayı:3, 2004, s.s.: 37-71.

Keskin, Gülümser, “Kadın Yöneticilerin Kişilik Özellikleri Ve Kariyer Engelleri (Erzurum’da Bir Araştırma)”,Http://Www.Pazarlamadunyasi.Com.Tr/Dergioku.

Kocacık, Faruk. ‘’Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emeği-İşportacılık’’*, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları*, Yayın No: 94, Sivas, 2004, s. 77.

Kocacık, Faruk; Gökkaya, Veda B. “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları*”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1 , 2005, s. 196.

Koray, Koray. ”Çalışma Hayatında Kadın Gerçekleri,” *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:25, Sayı:1, 1992, s.s. 95.

Koray, Merye.*Sosyal Politika*, Ezgi Kitabevi, Bursa,1999.

Koray, Meryem, Demirbilek, Sevda; Demirbilek, Tunç. ‘’Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği’’, *T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*, Aralık,1999, s.s.10

Kurnaz, Şefika.*Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını: (1839-1923),*T.C. Başbakanlık Aile Araştırması Kurumu Başkanlığı Yayınları, Ankara,1991.

Kurşun, Özgü. ‘‘İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi ve Cinsiyet Temelli Ayrımcılık’’, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir, 2006.

Kümbetoğlu, Belkıs. *Gizli İşçiler: Kadınlar ve Bir Alan Araştırması*, *İçinde:Kadın Araştırmalarında Yöntem* (Yayına Hazırlayanlar: Serpil Çakır ve Necla Akgökçe), Sel Yayıncılık, 1990, s.236.

Leymann, Heinz. “The Content and Development of Bullying at Work”, Euoropan Journal of Work and Organizational Psychology, 1996,s.170-173.

L. Rose, Susanna; Larwood, Laurie. “Mentors and Ot hers in Career Development”, *Women’s Careers: Pathways and Pitfalls*, New York, 1988, s. 29.

Li, Lan; Wang Leving, Roberta. ‘’Famele Managers in Asian Hotels: Profile and Career Chalenges”,*International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, Volume:13,Issue:4/5 , 1989, s.s.:189-196.

Lockwood, Nancy. “The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives”, Human *Resource Management*,2004.

Lordoğlu, Kuvvet; Minibaş, Türkel, “Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi”. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara,1999.

Lordoğlu, Kuvvet; Özkaplan, Nurcan. *Çalışma iktisadı*, (Düzeltilmiş 3. Baskı), Der Yayınlar, İstanbul,2007.

Marjorie A. Stockford, *The Bellwomen: The Story of The Landmark AT&T Sex Discrimination Case*, Rutgers University Pres, 2004.

Narman, Gözde. “Kadının İş Yaşamına Katılımı ve Kadın Yöneticilik Modelleri”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2006.

O’Mahony, G. Barry; Sillitoe,James F. ‘‘Identifying The Perceived Barrier To Participation In Tertiary Education Among Hospitality Employees’’, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Volume:13, Issue: 4, 1989.

Toksöz, Gülay. ‘‘Türkiye’de Kadın İşçiler ve Sendikal Örgütlenme’’, *TES-İş Dergisi*, Mart 2005.

Onaran Yüksel, Melek. *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği*,Beta yayınları, İstanbul ,2000.

Onaran, Oğuz; Büker , Seçil; Bir, Ali Atıf. ‘’Eskişehir’de Erkek Rol ve Tutumlarına İlişkin Alan Araştırması’’, *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Yayın No:1047, Eskişehir ,1998, s.s.12.

Onay, Özkaya, M., “Kariyer Planlamasının İş Hayatındaki Önemi”,” The Importance of Career Planning in Business Life”, KalDer- 9th.National Quality Congress, İstanbul, 2000.

Öğüt, Adem, “Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu”, *Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, Çanakkale, 2006, ss.56-78.

Örücü, Edip; Kılıç, Recep; Taşkın, Kılıç. “Cam Tavan Sendromu ve Kadınları Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:8, Sayı:2, İzmir, 2007, s.s.631-650.

Özbudun, Sibel; Demirer, Temel; Demirel, Yücel. *Kadın Yazıları*, Ütopya Yayınları, Ankara, 2000.

Özçer, Sema. “İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)”, *TİSK İşveren Dergisi,* Mayıs 2007.

Özer, Mustafa; Biçerli, Kemal. “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003, s.s.66.

Öztan, Ece. ‘‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi,* Cilt: 59, No:1, 2004, s.s.208.

Palaz, Serap. ‘‘Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşıma Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri.’’ *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9),2003, ss. 87–109

Palmer, Margaret; Hyman, Beverly. *Yönetimde Kadınlar*, (Çev: Vedat Üner), Rota Yayıncılık, İstanbul, 1993.

Pamukoğlu, Esra. "Duygusal Zekanın Yönetici Etkinliğindeki Rolünün Kadın Yöneticiler Bağlamında İncelenmesi, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Kocaeli, 2004.

Rıchardsen, Astrıd M.; Mıkkelsen, Aslaug; Burke, Ronald J. "Work Experiences And Career And Job Safistication Among Professional And Manageral Women in Norway" 2005.

Rosener, Judy B., *"Kadınların Liderlik Tarzları",İş Yaşamında Kadınlar*,(Çev: Leyla Aslan); Mess Yayın No: 494, İstanbul, 2006.

Sakallı Uğurlu, Nuray. Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Örneği; Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt: 17, Sayı.49 ,2002, s.s.:48.

Sara, Leslie. *Equal Opportunities: Dealing with Discrimination* (Published by: Legal Services Comission,U.K.February,2005), s.4.

Savcı, İlkay; ''Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji'', *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 54, Sayı: 1, 1999, s.s.130.

Schwartz, F. N. *Yönetici Kadınlar ve Yasamın Yeni Olguları İş Yaşam Dengesi*, (Çeviren: Bingöl, İ.), Mess Yayınları, İstanbul, 2001.

Sezen, Bayram. "Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli: Orta ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisasn Tezi*, Çanakkale, 2008.

Sinclair, M,Thea. Issues and Theories of Gender and Work in Touris , İçinde:Gender, Work & Tourism, (Editör:M,Thea Sinclair,Routledge), 1997, s. s.6.

Solmuş, Tarık. "İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Taciz Zorbalık/Taciz (Mobbing)", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, 2005, s.s.1-14.

Solmuş, Tarık; "Psikolojik Boyutlarıyla İşyerinde Fiziksel ve Duygusal Saldırganlık/Taciz (Mobbing)",*Çalışma Yaşamında Davranış (Güncel Yaklaşımlar),*Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yayınları, 1. Baskı, Kocaeli,2009.

Soysal, Abdullah. "Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt:65, Sayı:1, 2010, s.s.83-114.

Soysal, Tamer. "Uluslararası Sözleşmeler ışığında 4857 Sayılı işKanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler", *Kamu-İşDergisi*, Cilt:8, Sayı:4, 2006.

Sönmez, Mustafa. Emek Piyasası Kadıncıllaş(a)mıyor.

Suğur, Serap. ''Türkiye'de Tekstil Sektöründe Kadın Emeği Ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri.'' Amme İdaresi Dergisi, 38(1),2005,s.s. 47–68.

Şenel, Alaeddin. *İlkel Topluluktan Uygar Topluma*,(2.Baskı), Birey Ve Toplum Yayınları, Ankara,1985.

Şenesen, Gülay Günlük; Pulhan, Ergin. *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, 2000

T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. Ankara,2000.

Tatlıdil, Rezzan. "*Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamındaki Yeri Ve Sektörel Dağılımı"*, 3. İzmir İktisat Kongresi Tebliğler Sosyal Değişim Ve Sosyal Gelişme Stratejileri, Cilt:2,1992.

Tatlıdil, Ercan. ''Kentleşme Sürecinde Kadın ve Çalışma Yaşamı, Kadının Çalışma Yaşamı'', *Alman Kültür Merkezi*, 18-19 Ekim 1993, İzmir, s.s.53.

Tayanç, Füsün; Tayanç,Tunç.*Dünya'da ve Türkiye'de Tarih Boyunca Kadın*,1.Baskı, Toplum Yayınevi, Ankara, 1977.

Tınaz, Pınar; *İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing),* Beta Basım Yayım, İstanbul. 2006.

TİSK. *Kadın İşgücü Araştırması*, Plaka Matbaa, Ankara,1999.

TİSK, *OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler,* Yayın no:289, Ankara, 2008.

Tokol, Aysen.*''Dünya'da Kadın İşgücü''*,Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, TİSK Yayınları,Bursa, 1999,s.s.19.

Tuncay, A.Can. *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul Üniversitesi Tayınları, İstanbul,1982.

Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi, 2009, s.s.: 14.

Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,* ed:Fazıl Aydın, No:08, Ankara, 2014.

Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorular, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, *TÜSİAD Yayını*, 2008, s.s.:116.

UŞEN, Şelale; Delen,Meltem Güngör. "Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği'',*Kamu-İşDergisi,* Cilt:11, Sayı:4,2011,s.s. 127-182.

Uzun, Gizem. "Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Adana, 2005.

Weıler, Stephan; Bernasek, Alexandra. *Dodging the glass Ceiling? Networks and the new wave of women entrepreneurs, The Social Science Journal*, Volume:38, 2001, Pages.85-103.

Woods, Alan. Feminizme Karşı Marksizm, Sınıf Mücadelesi ve Kadının Kurtuluşu. https://www.marxist.com/languages/turkish/feminism.html (27.05.2017.)

Yaprak, Şenol. ''Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama'', *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi,* İstanbul, 2003.

Yaraman, Ayşegül. *Resmi Tarihten Kadın Tarihine*, Bağlam Yayınları, İstanbul,2001.

Yıldırak, Nurettin ve Diğerleri, "Türkiye'de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları Sorunları", *Tarım-iş*, Ankara, 2003.

Yıldız , Burcu Gaye. *İşverenin Eşit işlem Yapma Borcu*,Yetkin Yayınları, Ankara, 2008.

Yılmaz, Burçin; Berber,Metin.‘‘Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz’’,*iş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,*Cilt:10, Sayı:2, 2008.

Yorgun, Sayım. “Sömürü, Korunma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı*”, Sosyo-Ekonomi Dergisi*, Cit:11, Sayı: 11, 2010.

Yurdakul, Sabahat. Çalışan Kadının Korunması,(Yayımlanmamış Doktora Tezi),1994,İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yüksel Onaran, Melek. *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği*, İstanbul 2000.

Yüksel, Öznur. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitapevi, (6. Baskı), Ankara, 2007.

Zel, Uğur. İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 35, Sayı: 2, 1999, s.s.40.

<http://bianet.org/bianet/ekonomi/74634-emek-piyasasi-kadincillas-a-miyor> (14.02.2006)

<http://econturk.org/Turkiyeekonomisi/kadin.doc > (04.04.2011)

<http://marksist.net/KAD/Kadin%20ve%20Kapitalizm.htm>

<http://www.uknetguide.co.uk> (30.06.2005), *What is Sex Discrimination*.

http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54742

http://www.gtso.org.tr/serbest-bolgesi

www.hukukturk.com,(04.07.2011),*AnayasaMahkemesi,*22.10.1996,1996/10E.,1996/40K.

EKLER

EK-1

Sayın Yönetici,

Bu anket çalışması Çanakkale Onsekiz Mart üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından Elif ACAR' verilen "Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık Sorunu: Bursa Serbest Bölgesi Örneğinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları''konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Elde edilecek veriler sadece konu ile ilgili araştırma için akademik amaçla kullanılacak olup, alınacak cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu nedenle isim veya herhangi tanıtıcı bilginizi yazmanıza gerek yoktur. En fazla 10 dakikanızı alacak çalışmamıza gösterdiğiniz ilgiye ve yardımlarınıza teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Yrd.Doç.Dr. Özgür TOPKAYA Elif ACAR

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgiler bölümünü doldurunuz.

1. Cinsiyetiniz:

( ) Kadın ( ) Erkek

2.Yaşınız:

( ) 20-30 ( ) 31-40 ( )41-50 () 51 ve üzeri

3. Medeni Haliniz:

( ) Bekar ( ) Evli

4. Çocuk Sayınız:

( ) Çocuğum Yok ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ve üzeri

5. Eğitim Durumunuz:

( ) Lise ( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans-Doktora

6. Mesleki Deneyiminiz:

( ) 1-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 21 ve üzeri

7. Halen çalışmakta olduğunuz kurumdaki süreniz (veya en son çalıştığınız)

( ) 1 yıldan az ( ) 1 -3 yıl ( ) 4-7 yıl ( )8 yıl ve üzeri

8. Unvanınız/ Statünüz:----------

Soru No	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmaktır.					
2	Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir.					
3	Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler.					
4	Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarım olumsuz etkiler.					
5	Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar.					
6	Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler.					
7	Kadınlar için kariyerlerinde ilerleme ve gelişme çok önemlidir.					
8	Kadınlar iyi bir yönetici olabilmek için gerekli olan objektif görüş ve inisiyatif kullanabilme yetkinliklerine sahiptirler					
9	Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar.					
10	Üst düzey kadın yöneticiler kadın olma özelliklerini arka plana iterler.					
11	Öz güveni yüksek kadınlar üst düzey yönetici olmanın getirdiği zorlukları daha kolay aşarlar.					
12	Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda yeterince istekli değildirler.					
13	Kadınlar maaş ve prim gibi parasal konularda ayrımcılığı maruz kalırlar.					
14	Üst düzey yöneticilik için erkeklerle kadınlara eşit fırsat sağlanmamaktadır.					
15	Pek çok kadın yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır.					
16	Yönetici pozisyonlarında çalışan kadınlar genelde aynı konumdaki erkek yöneticilerden daha az ücret almaktadırlar.					
17	İş eğitimi fırsatları genelde kadın ve erkek yönetici adaylarına eşit olarak tanınmaktadır.					
18	Kriz döneminde yönetici pozisyonundan biri işten çıkarılacaksa bu genelde kadın yöneticilerden biri olur.					
19	İşletmelerde kadın ve erkeklere performans değerlendirmesi eşit olarak uygulanmaktadır.					

20	İşletmelerde uygulanan iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir.					
21	Kadınlar astları ve üstleri ile cinsiyet farkı olmaksızın iletişim kurmakta problem yaşamazlar.					
22	Erkekler işyerlerinde hemcinslerini kayırıcı davranışlar sergilerler.					
23	Kadınlar informal iletişim ağlarına girmekte problem yaşarlar.					
24	Kadınların kendilerine rol model olarak alabilecekleri kadın yönetici sayısı oldukça azdır					
25	Erkekler üst düzey yöneticilik pozisyonlarına uygundurlar.					
26	Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda belirleyici veya etkileyici bir faktördür.					
27	Kadınlar erkekler kadar kariyerlerine bağlı değildirler.					
28	Hızlı ve mantıksal kararlar almada erkekler kadınlara göre daha başarılıdır.					
29	Kadınların iş dünyasının güçlüklerine karşı gösterdikleri direnç erkeklerden daha düşüktür.					
30	Kadınların daha duygusal olması üst düzey yöneticilikte başarılı olmalarını engeller					
31	Kadınlar aile yaşantılarını etkileyeceğini düşündüklerinden fazla mesai ve iş seyahatlerine olumlu yaklaşmazlar.					
32	Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için yetersiz kalmaktadır.					
33	Aldığım eğitim seviyesi bulunduğum pozisyona ulaşmamda önemli bir faktördür.					
34	Üstlerimden edindiğim bilgiler terfi etmeme önemli katkılar sağlamıştır.					
35	Bu pozisyona gelmemde iş arkadaşlarıma oranla daha çok çalışmam etkili olmuştur					
36	İş ve aile hayatım arasında denge kurmakta sıkıntı çekiyorum.					
37	Aileme yeterince vakit ayıramadığımdan kendimi suçlu hissediyorum.					
38	Kariyer gelişimim için sosyal hayatımdan fedakarlık ediyorum.					
39	Ailem kariyer gelişimim konusunda beni destekler.					
40	Kadınlar kendilerine yönelik kariyer engelleri olduğunu kabullenmişlerdir.					
41	Kadın çalışanlar cam tavanı kırmak için çaba gösterir.					
42	Cam tavan sendromuna maruz kalmam beni kendi işletmemi açmaya/açma düşüncesine yönlendirmiştir.					

EK-2

ÖZGEÇMİŞ

Elif ACAR, 1992 yılında Erzurum'da doğmuştur. 2010 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nü kazanmıştır. 2014 yılında lisans öğrenimini tamamlamıştır. 2014 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Tezli Yüksek Lisans Programını kazanmıştır. 2017 yılında Yüksek Lisans öğrenimini tamamlamıştır.