T.C.
Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

CAM TAVAN BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DE KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI: MARDİN İLİ ÖRNEĞİ

Canan ALP DEGER

Diyarbakır 2016

T.C.
Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

CAM TAVAN BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DE KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI: MARDİN İLİ ÖRNEĞİ

Canan ALP DEGER

Danışman
Doç. Dr. Mehmet METE

Diyarbakır 2016

TAAHHÜTNAME

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum "Cam Tavan Bağlamında Türkiye'de Kadın Çalışanların Sorunları: Mardin İli Örneği" adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve tez yazım kılavuzuna uygun olarak hazırladığımı taahhüt eder, tezimin/projemin kâğıt ve elektronik kopyalarının Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

□ Tezimin/Projemin tamamı her yerden erişime açılabilir.

□ Tezim/Projemin sadece Dicle Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

□ Tezimin/Projemin… yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/projemin tamamı her yerden erişime açılabilir.

..../..../.....

Canan ALP DEGER

KABUL VE ONAY

Canan ALP DEGER tarafından hazırlanan Cam Tavan Bağlamında Türkiye'de Kadın Çalışanların Sorunları: Mardin İli Örneği adındaki çalışma, 12.05.2016 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

[İ m z a]

[Unvanı, Adı ve Soyadı] (Başkan)

ÖNSÖZ

Tarihsel süreç içerisinde farklı konumlarda ve farklı rollerde bulunan kadın başta insan olma vasfından ötürü tolum hayatının vazgeçilmez bir parçasıdır. Bunun yanında annelik ve eşlik rollerinden ötürü hayatın temeli durumundadır. Dolayısıyla bir toplumun gelişim sürecine bakılırken o tolumda kadınlara verilen değere bakılması gerekmektedir.

Sürekli değişen ve gelişen dünya, pek çok kadının da farklı çalışma alanlarında yerini almasını sağlamıştır. Bu değişimle beraber toplum, artık kadınların sadece ev içinde değil ev dışında da faaliyet göstermelerine imkân vermiştir. Kendine güvenen kadınlar çalışma yaşamındaki zorluklara rağmen hem ev içinde hem ev dışında aktif olarak yer almıştır. Bununla beraber her iki çalışma alanında da başarıya ulaşarak saygın bir konuma ulaşmıştır. Ancak bu başarıya ulaşırken bir takım engellerle karşılaştıkları görülmüştür. Yapılan araştırmalar, kadınların iş hayatında giderek artan oranda katıldıklarını yalnız bu katılımın alt düzeyde olduğu ve üst düzeylerde yeteri kadar olmadığını göstermiştir. Kadınların ilerlemelerini engelleyen bir takım engellerin diğer bir adıyla cam tavanların olduğu görülmüştür.

Bu çerçevede tez çalışmamın tamamlanmasında yardımlarını esirgemeyen değerli tez danışmanım Doç.Dr.Mehmet METE'ye;

Özellikle bu konuyu seçmemde ve bana en güzel duygu olan anneliği tattıran, fazladan bir kromozomuyla hayatımıza fazladan bir renk daha katan ve manevi desteğini hissettiren kızım Tijda DEGER'e

Yüksek lisansımı yarım bırakmayıp tamamlamamda bana destek olan biricik anneme ve eşime;

Anket çalışmalarımda anketlerimin dağıtılmasında ve uygulanmasında bana yardımcı olan tüm iş arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Canan ALP DEGER

Diyarbakır 2016

ÖZET

Kadının çalışma hayatına girmesi; ona kimlik kazandırarak sosyal hayatta bir yer edinmesini sağlaması bakımından önemli bir skonudur. Ancak yapılan araştırmalar kadınların yoğun bir şekilde çalışma hayatına girmelerine karşın üst düzey yönetim kadrolarında yeterince yer alamadıklarını, kadınların aşamadıkları bir cam tavanın altında çalıştıkları belirtilmektedir.

Cam tavan, kadınlar ile üst yönetim arasında bulunan, kadınların çalışma yaşamındaki başarılarına bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamayan engelleri nitelendirmektedir. Bu çalışmada cam tavan sendromu kavramı ve özellikleri, Türkiye'de kadın çalışanlar önündeki engeller kapsamında cam tavan sendromunun varlığı üzerinde durulmaktadır

Kadınların üst düzey yönetim pozisyonuna gelmelerindeki engeller üzerine görüş ve önerilerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmaya göre elde edilen bulgular ise kişilerin yöneticilere yönelik tutumları ile cinsiyet, yaş, çocuk sayısı, eğitim düzeyi arasında farklılık bulunmaktadır.

Anahtar Sözcükler:

Kadın, çalışma hayatı, cam tavan, cam tavan sendromu

ABSTRACT

The entry of women into the working life is an important issue in order to allow her to obtain creating an identity in social life. but as a result of research women engage intensively working life but it shows that they can not be adequately represented in the management team. Therefore show that women working in a glass ceiling.

Glass ceiling is described as follows , regardless of women success there are invisible barriers and vaccination barriers in front of the women's working life therefore the achievements of women being ignored and blocked progress. In this study, the characteristics of the concept of the glass ceiling syndrome focuses on the presence of women workers in Turkey under the glass ceiling syndrome obstacles.

In this study it was determined to come over in the senior management position of women and it made comments and suggestions on this issue. The result of this issue there is difference between the individual's attitudes towards senior managers and age, gender, number of children, education level .

Key Words:

Women, the working life, glass ceiling, glass ceiling syndrome

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖNSÖZ ..... **I**

ÖZET ..... **III**

ABSTRACT ..... **IV**

İÇİNDEKİLER ..... **V**

TABLO LİSTESİ ..... **XI**

ŞEKİL LİSTESİ ..... **XV**

KISALTMALAR ..... **XVII**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜ VE KADIN İSTİHDAMI

1.1. Çalışma, Kadın İşgücü ve Kadın İstihdamı Kavramları **3**

1.1.1.Çalışma Kavramı 3

1.1.2.Kadın İşgücü Kavramı 4

1.1.3.Kadın İstihdamı Kavramı 6

1.2. Kadın İşgücünün Tarihsel Süreç İçerisindeki Durumu **7**

1.2.1.Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü 7

1.2.1.1. İlkel Toplum Düzeninde Kadın İşgücü 7

1.2.1.2. Köleci Toplum Düzeninde Kadın İşgücü 9

1.2.1.3. Feodal Toplum Düzeninde Kadın İşgücü 9

1.2.2.Sanayi Devriminden Küreselleşme Sürecine Kadar Kadın İşgücü 10

1.2.3. Küreselleşme Sonrası Kadın İşgücü 15

1.3. Kadının Çalışma Nedenleri 18
1.3.1.Ekonomik Nedenler 18
1.3.2.Sosyal ve Kültürel Nedenler 19
1.3.3.Hukuki Nedenler 21
1.4. Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamına Katılma Biçimleri 25
1.4.1.Ücretsiz Kadın İşgücü 26
1.4.1.1. Ev Kadınlığı 26
1.4.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği 26
1.4.2.Ücretli Kadın İşgücü 27
1.5. Kadın İşgücünü (Talebini) Etkileyen Faktörler 27
1.5.1.Kadınların Eğitim Durumu 30
1.5.2.Kadınların Medeni Durumu 31
1.5.3.Kadınların Doğurganlık Oranı 32
1.5.4.Çocuk ve İş Faktörü 33
1.5.5.Aile Yapısı 34
1.5.6.Gelir Dağılımı 34
1.5.7.Ücretler 35

İKİNCİ BÖLÜM

CAM TAVAN SENDROMU

2.1. Cam Tavan Kavramı ve Cam Tavan Sendromu 37
2.2. Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Engelleri 43
2.2.1.Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller 46
2.2.1.1. Çoklu Rol Üstlenme 46
2.2.1.2. Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları 48
2.2.2.Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller 49
2.2.2.1. Örgüt Kültürü ve Politikaları 49
2.2.2.2. Mentor Eksikliği 50
2.2.2.3. İnformal İletişim Ağlarına(Networklara) Katılamama 51

2.2.3.Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller 51
2.2.3.1. Mesleki Ayrım.....55
2.2.3.2. Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar).....52

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN YERİ

3.1. Türkiye'de Kadın İşgücündeki Tarihsel süreç.....55
3.1.1.Türkiye'de 1923-1950 Döneminde Kadınların İşgücüne Katılımı.....55
3.1.2.Türkiye'de 1950-1980 Döneminde Kadınların İşgücüne Katılımı.....58
3.1.3.Türkiye'de 1980 sonrası Kadınların İşgücüne Katılımı.....59
3.2. Türkiye'de Kadın İstihdamı 61
3.2.1.Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranları.....61
3.2.2.Türkiye'de Kadın İşgücünün İşsizlik Oranları 66
3.2.3.Türkiye'de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı.....71
3.2.4.Türkiye'de Kadın İşgücünün Eğitim Durumu 73
3.2.5.Türkiye'de Kadın İşgücünün Yaş Durumu 76
3.2.6.Türkiye'de Kadın İşgücünün Medeni Durumu.....76

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

CAM TAVAN BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DE KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI: MARDİN İLİ ÖRNEĞİ

4.1. Araştırmanın Amacı.....78
4.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....78
4.3. Araştırmanın Yöntemi 79
4.4. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi 82
4.4.1.Örneklem Gruba İlişkin Veriler.....82
4.4.1.1. Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı.....83
4.4.1.2. Çalışanların Medeni Duruma Göre Dağılımı.....83
4.4.1.3. Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....85

4.4.1.4. Çalışanların Çocuk Sayısına Göre Dağılım 87
4.4.1.5. Çalışanların Çalışmakta Oldukları Sektöre Göre Dağılımı.....89
4.4.1.6. Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı 90
4.4.1.7. Çalışanların Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı 92
4.5. Araştırma Boyutlarının İncelenmesi 94
4.5.1.Birinci Boyut: Çoklu Rol Üstlenme Boyutu.....94
4.5.2.Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutu 95
4.5.3.Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargılar Boyutu 97
4.5.4.Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları Boyutu.....98
4.5.5.MentorlükBoyutu.....99
4.5.6.İnformal İletişim Ağları Boyutu 100
4.5.7.Eğitim Boyutu.....101
4.5.8.Sosyal ve Aile Hayatı Boyutu.....102
4.6. Araştırmanın Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi.....103
4.6.1.Çoklu Rol Üstlenme Boyutunun Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi 103
4.6.2.Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi 105
4.6.3.Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargıların Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi 108
4.6.4.Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarının Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi 110
4.6.5.Mentorlük Boyutunun Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi 112
4.6.6.İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi 113
4.6.7.Eğitim Boyutunun Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi.....114
4.6.8.Sosyal ve Aile Hayatın Çalışanların Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması.115
4.7. Araştırmanın Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi.....116
4.7.1.Çoklu Rol Üstlenme Boyutunun Çalışanların YaşlarınaGöre Karşılaştırılması.....116

4.7.2.Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi 117

4.7.3.Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargıların Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi..... 118

4.7.4.Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarının Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi 120

4.7.5.Mentorlük Boyutunun Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi 122

4.7.6.İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi 122

4.7.7.Eğitim Boyutunun Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi 123

4.7.8.Sosyal ve Aile Hayatın Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi .124

4.8. Araştırmanın Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi125

4.8.1.Çoklu Rol Üstlenme Boyutunun Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi.....125

4.8.2.Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi 126

4.8.3.Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargıların Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi.....128

4.8.4.Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarının Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi.....129

4.8.5.Mentorlük Boyutunun Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi 131

4.8.6.İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi 131

4.8.7.Eğitim Boyutunun Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi 132

4.8.8.Sosyal ve Aile Hayatın Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi 132

4.9. Araştırmanın Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi134

4.9.1.Çoklu Rol Üstlenme Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi 134

4.9.2.Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi 136

4.9.3.Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargılar Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi 139

4.9.4.Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi 141

4.9.5.Mentorlük Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre. Değerlendirilmesi 142

4.9.6.İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi 143

4.9.7.Eğitim Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi 143

4.9.8.Sosyal ve Aile Hayat Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi 144

SONUÇ.....146

KAYNAKÇA.....153

EK.....161

TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1: Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Gidermeye Dönük BM ve ILO Düzenlemeleri 22
Tablo 2: Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Gidermeye Dönük AB Düzenlemeleri 24
Tablo 3: Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın Emeğine Yönelik İç Düzenlemeler 25
Tablo 4: Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Engelleri 45
Tablo 5: Cinsiyete Dayalı İşgücüne Katılım Oranları 62
Tablo 6: Yıllar İtibari İle Cinsiyet ve Kent/Kır Ayrımına Göre İşgücüne Katılım Oranları (%) 64
Tablo 7: Kent-Kır Ayrımına Göre İşsizlik Oranları (%) 67
Tablo 8: Türkiye'de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (%) 72
Tablo 9: Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%) 74
Tablo 10: Türkiye'de Kadın İş Gücünün Yaş Durumu 90
Tablo 11: Medeni Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%) 77
Tablo 12: Cam Tavan Boyutları ve Soru Listesi 81
Tablo 13: Anket Formu Likert Ölçeği 81
Tablo 14: Çalışanlara İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları 82
Tablo 15: Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı 83
Tablo 16: Çalışanların Medeni Durumuna Göre Dağılımı 83
Tablo 17: Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 85
Tablo 18: Çalışanların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı 87
Tablo 19: Çalışanların Çalışmakta Oldukları Sektörlerin Dağılımı 89

Tablo 20: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....90
Tablo 21: Çalışanların Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı 92
Tablo 22: Çoklu Rol Üstlenme Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi 95
Tablo 23: Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi 96
Tablo 24: Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargılar Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi.....97
Tablo 25: Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi 98
Tablo 26: Mentorlük Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi 99
Tablo 27: İnformal İletişim Ağları Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi 101
Tablo 28: Eğitim Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi 101
Tablo 29: Sosyal ve Aile Hayatı Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi 102
Tablo 30: Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesine Boyutunun Çalışanların Cinsiyeti Bakımından Değerlendirilmesi 103
Tablo 31: Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi 105
Tablo 32: Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargıların Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi 108
Tablo 33: Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarının Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi 110
Tablo 34: Mentorlük Boyutunun Çalışanların Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması.....112
Tablo 35: İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi 113
Tablo 36: Eğitim Boyutunun Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi 114
Tablo 37: Sosyal ve Aile Hayatın Çalışanların Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması.....115
Tablo 38: Çoklu Rol Üstlenme Boyutunun Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi 116
Tablo 39: Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi 117

Tablo 40: Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargıların Çalışanların Yaşına Göre Değerlendirilmesi 118
Tablo 41: Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarının Çalışanların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması 120
Tablo 42: Mentorlük Boyutunun Çalışanların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması 122
Tablo 43: İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi 122
Tablo 44: Eğitim Boyutunun Çalışanların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması 123
Tablo 45: Sosyal ve Aile Hayatın Çalışanların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması 124
Tablo 46: Çoklu Rol Üstlenme Boyutunun Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması 125
Tablo 47: Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi 126
Tablo 48: Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargıların Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi 128
Tablo 49: Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarının Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması 129
Tablo 50: Mentorlük Boyutunun Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi 131
Tablo 51: İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi 131
Tablo 52: Eğitim Boyutunun Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması 132
Tablo 53: Sosyal ve Aile Hayatın Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi 132
Tablo 54: Çoklu Rol Üstlenme Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi 134
Tablo 55: Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumu Göre Karşılaştırılması 136
Tablo 56: Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargıların Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi 139
Tablo 57: Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarının Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması 141
Tablo 58: Mentorlük Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması 142
Tablo 59: İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi 143

Tablo 60: Eğitim Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması 143
Tablo 61: Sosyal ve Aile Hayatın Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması 144

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1: Örgütsel Piramitte Cam Tavan 40
Şekil 2: Üst Düzey Yönetim Kademelerine Geçerken Kadınların Karşılaştığı Engeller 44
Şekil 3: Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi 47
Şekil 4: Cinsiyete Dayalı İşgücüne Katılım Oranları 63
Şekil 5: Yıllar İtibari İle Cinsiyet ve Kent/Kır Ayrımına Göre İşgücüne Katılım Oranları (%) 65
Şekil 6: Kent-Kır Ayrımına Göre İşsizlik Oranları (%) 69
Şekil 7: Kent Ayrımına Göre Kadın-Erkek İşsizlik Oranları (%) 69
Şekil 8: Kır Ayrımına Göre Kadın-Erkek İşsizlik Oranları (%) 69
Şekil 9: Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı 83
Şekil 10: Kadın Çalışanların Medeni Durumu 84
Şekil 11: Erkek Çalışanların Medeni Durumu 84
Şekil 12: Kadın Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 86
Şekil 13: Erkek Çalışanların Yaş Grubuna Göre Dağılımı 86
Şekil 14: Kadın ve Erkek Çalışanların Çocuk Sayısı Dağılımı 87
Şekil 15: Kadın Çalışanların Çocuk Sayısı Dağılımı 88
Şekil 16: Erkek Çalışanların Çocuk Sayısı Dağılımı 88
Şekil 17: Kadın Çalışanların Çalışmakta Oldukları Sektörlerin Dağılımı 89
Şekil 18: Erkek Çalışanların Çalışmakta Oldukları Sektörlerin Dağılımı 89
Şekil 19: Kadın Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı 91
Şekil 20: Erkek Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı 91

Şekil 21: Kadın Çalışanların Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı 93
Şekil 22: Erkek Çalışanların Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı 93

KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AB	Avrupa Birliği
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
EEC	European Economic Council
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İKO	İşgücüne Katılım Oranı
OECD	Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Çalışma Örgütü
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü
vb	ve benzeri
vd	ve diğerleri
yy	yüzyıl

GİRİŞ

Geçmişten günümüze iş dünyası incelediğinde yaşanan en büyük değişimlerin başında kadının çalışma yaşamına girmesidir. Çünkü Sanayi Devrimi ile çalışma hayatında bir ücret karşılığında çalışmaya başlayan kadınlar çalışan profilinin de değişmesine neden olmuştur. Yıllarca eş ve annelik profilinin gereklerini yerine getiren, ekonomik anlamda erkeğe bağımlı yaşayan, yerine getirmiş olduğu işlerin ekonomik alanda herhangi bir değeri ve kaydı olmayan, diğer bir ifadeyle erkek çalışanların yanında ikinci planda yer alan kadın Sanayi Devrimi ile beraber çalışma hayatında en önde gelen unsurlar arasında yer almıştır.

Sanayi Devriminde itibaren çalışma hayatında yer alan kadın çalışanların sayısı her geçen gün artmıştır. Yalnız çalışma hayatında sayılarının her geçen gün artmasına rağmen çalışma alanlarına bakıldığında kadınların genelde örgütün alt kademelerinde ya da yan eleman olarak çalıştırıldıkları görülmüştür. Literatürde "Cam Tavan" (Glass Ceiling) olarak giren bu kavram aslında, kadınların üst düzey kademelere gelmelerinde engel teşkil eden fakat görülmeyen engeller olarak bilinmektedir.

Bu çalışmanın amacı, kadınların çalışma hayatında karşı karşıya oldukları engellerin araştırılmak isteniştir. Aynı zamanda bu konu ile ilgili bir uygulama yapılmış olup kadın ve erkek çalışanların algıları saptanmaya çalışılmıştır.

Tez çalışması genel olarak dört bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölümde kuramsal bilgilerden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde Türkiye'de çalışan kadınlar

incelenmiş olup son bölümde de kadınların karşılaştığı engellere yönelik bir uygulamaya yer verilmiştir.

Tez çalışmamasının birinci bölümünde kadınların çalışma hayatında yerini anlayabilmek için eski toplumlardan günümüze kadar olan süreçte kadınların iş yaşamındaki yerine değinilmiş olup kadının çalışma yaşamında yerini etkileyen unsurlara yer verilmiştir.

Tez çalışmasının ikinci bölümünde çalışmanın genel konusu olan "Cam Tavan" ile ilgili kaynak incelemesi yapılmış olup, kadın çalışanların önündeki engeller ve bu engellerin kaynaklarının neler olduğunun üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde Türkiye'de çalışma hayatında yer alan kadın çalışanlara yer verilmiştir. Bu bölümde geçmişten günümüzde Türkiye'de çalışan kadın faktörünün dönemsel olarak incelemiş olup bunu yanında Türkiye'de kadın çalışanlara dair verilere yer verilmiştir.

Dördüncü ve son bölümde; ilk bölümlerdeki teori ksımından faydalınarak çalışma hayatındaki kadınların cam tavan bağlamında yaşamış olduğu problemlerin ve engellerin saptanmasına yönelik bir anket hazırlanmış, uygulanmış ve analiz edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜ VE KADIN İSTİHDAMI

1.1. Çalışma, Kadın İşgücü ve Kadın İstihdamı Kavramları

1.1.1. Çalışma Kavramı

Çalışma kavramına zamanın farklı dönemlerinde farklı anlamlar yüklenmiştir. İnsanoğlu tarafından farklı dönemlerde farklı anlamlar yüklenmesine rağmen yaşamın içerisinde yer almıştır. İnsan yaşayabilmek için çalışmaya ihtiyaç duymuştur. İhtiyaç bazen zorunlu olarak yerine getirilen bir uğraş olmuş bazen de zevkle yapılan bir iş halini almıştır(Kaya, 2009: 3-4).

Sanayi toplum öncesinden günümüz toplumuna kadar insan çalışma yaşamında bir takım süreçlerden geçmiş olup bu süreçler dâhilinde çalışma kavramına da insan hayatında farklı şekillerde tanımlanmıştır. Genel anlamda çalışma kavramı tanımlandığında farklı zamanlarda, farklı toplumlarda ve farklı kurumlar tarafından farklı anlamlar yüklenen bir kavramdır (Işık, 2013).

Çalışma kavramlarına bakıldığında bunların birleştiği ortak nokta insandır. İnsan da çalışma kavramına hayatın içerisindeki toplumsal ve bireysel faaliyetleri doğrultusunda değerler yüklemiştir. Bunlardan da anlaşılacağı gibi, insan doğayla bir ilişki içerisindedir. Çalışma da insan ile doğa arasındaki bu ilişkiyi ifade etmektedir. İnsan ve doğa arasındaki bu ilişki de insanın ihtiyaçlarını giderme anındaki psikolojik durumu, çevresi, ideolojisi ile ilişkili bir kavramdır (Özkul, 2007: 41).

Çalışma kavramı toplumsal açıdan çoğu zaman olumlu bir işlev olarak düşünülse de bazı dönemlerde olumsuz olarak ifade edilecek bir kavram halini almıştır. Buna en güzel Antik Yunan kültürü verilebilir. Bu dönemde çalışma görevi kölelere ait bir vazifeydi. . Bu vazife insanın ayıt edileceği bir vasıf olarak kabul edilmemiştir. Bu vasıf diğer canlılarla ortak zorunlulukların sonucunda ortaya çıkmış olduğu düşünülmüştür (Küçükalp, 2007).

Çalışma kavramlarına genel olarak bakıldığında çıkış noktasından bu yana birçok değişime uğramıştır. Bu kavram günümüzde sadece insana maddi açıdan değil manevi açıdan kazandırmış olduklarıyla da birlikte anlam kazanmıştır. Çalışanlar artık yapmış oldukları işi sadece işin ücretine göre değerlendirmemektedirler. Aynı zamanda yapmış oldukları işin toplum ve insanlık için fayda ve anlamına göre de değerlendirmektedir. Bu sebeple yaptıkları işlerin iyi bir iş niteliğinde olmasını talep etmektedirler (Işık, 2013).

1.1.2. Kadın İşgücü Kavramı

Toplum içerisinde kadınlar, kendilerine özgü özellikleri nedeni ile farklı bir yere sahiptirler. Bu farklılık kendini çalışma yaşamında da hissettirmiştir. Bu farklılık çalışma yaşamında yer almasıyla emek piyasasını da etkilemiş olup iş hayatının yeni bir yapılanma oluşturmasını sağlamıştır. İş bölümünde gerçekleşen değişimlerle beraber dengeler değişmiş olup, kadın ekonomik hayatta etkisi olan bir varlık haline gelmiştir (İçin, 2012: 3).

Kadın işgücü, hâlihazırda istihdam edilen ve işsiz fakat iş arayan kadınları ifade etmektedir. Kadın işgücünün kadın nüfusuna oranı; kadınların işgücüne katılım oranını göstermektedir (Aytaç Güner, 2010: 11). Kadın işgücü kavramı feminizme ve ekonomik temelli kuramlara göre farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Feminizme göre kadın işgücü tanımlanırken cinsiyet temel alınmaktadır. Buna örnek verilecek olursa kadınların genel olarak tercih ettikleri mesleklerin hemşirelik, öğretmenlik, temizlik işleri veya ev kadınlığı şeklindedir. Buda bir nevi annelik rolüyle ilişkili olan işlerdir. Aynı zamanda bu görevlerinde toplumda kanıksandığı görülmüştür. Kadınların üstlenmiş oldukları bazı işler erkeklerin yapmış oldukları işlerle kıyaslandığında, kadınların yapmış oldukları işlerin daha çok çaba sarf edilmesi gereken işler olmasına rağmen erkeklerden daha düşük ücret aldıkları görülmüştür.

Bunun en büyük nedeninin ise kadınların üstlenmiş oldukları bazı işlerin kadın işi olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır (Palaz, 2011).

İş tanımlamaları yapılırken gelir getirici eylemler dikkate alınmaktaydı. Diğer işler de üretimden sayılmasına rağmen her hangi bir gelir getirmediği için iktisadi bir eylem olarak kabul edilmemiştir. (Durgun Şahin, 2002: 26). Kadın, çalışan olarak eşine; kapalı akrabalık grubu içerisinde ise eşinin yakın akrabalarına bağımlı gibi görünse de son üç yüzyılda iş piyasasına tüm dünyada büyük bir hızla girişi onun ekonomik, sosyal ve yasal alanda artan bağımsızlığında anahtar faktör olmuştur. Kadının ev işlerini de yapması uzun süre çok fazla önemsenmemiş, fakat günümüze doğru gelindiğinde, bu faaliyeti giderek artan oranda toplum refahına katkı olarak kabul edilmiştir (Akhun, Kavak, Senemoğlu, 1999: 3-4).

Kadın toplumsal yapıda kendine bir takım farklı anlamlar yükselmiştir. Farklı anlamlar yüklemesinin nedeni de toplumsal yapıda meydana gelen değişikliklerden kaynaklanmaktadır. Yaşanan bu değişimlerle beraber kadın eğitim almaya ve aldığı bu eğitimle beraber kendini farklı konumlara koymaya aynı zamanda bulunduğu konumun da farkına varmaya başlamıştır. Ancak toplumda yaşanan geleneksel düşünce ve tavır kadının ev yaşamının dışına çıkmasını engellemiştir. Tolumda kadının yeri evidir düşüncesi ağır basamaktadır. Bu da kadının ev dışında çalışma isteğini kısıtlamakta ve kadını ev ve iş arasında çatışma içinde bırakmaktadır. Kadın ev ve iş arasında çatışma içinde kalmayıp aynı zamanda erkeklerle aynı işi üstlenmesine rağmen erkeklere nazaran daha düşük ücret almak zorunda kalmaktadırlar. Bu da onları ikinci plana itmektedir (Kocacık, Gökkaya, 2005).Zaman içerisinde kadına tanınan haklarla beraber kadınlar sadece çocuk bakan, yemek yapan, evin temizliğini yapan kadın profilinden kurtulmaya başlamıştır. Artık kadın birçok alanda başarılı olan ve ekonomik hayata katkıda bulunan bir birey haline gelmiştir (Dilek, 2013: 20).

Toplumsal kalkınma açısından kadının çalışma hayatında yer alması etkili bir unsurdur. Kadınların işgücüne katılımında ve istihdamında yaşanan artışla beraber toplumun kalkınmışlığında sürdürülebilir bir etki gerçekleşmektedir. Böylelikle kadının çalışması ailenin gelirinin artmasına ve daha iyi yaşam şartlarına sahip olmasını sağlamaktadır. (Ecevit, 2000: 2). 21. yy' da kadın çalışanların sayısında

büyük bir artış yaşanmıştır. Kadının çalışmaya başlamasıyla erkeğin ailenin geçimini sağladığı erkek profilini de değiştirmeye başlamıştır. Kadın ve erkeğin çalıştığı aileler incelendiğinde eşlerin genellikle genç ve eğitimli bireyler olduğu görülebilir. Bu aileler aynı zamanda daha yüksek gelire sahip ve daha rahat yaşam standartlarına sahip olmaktadırlar (Bedük, 2005). Kadın çalışanların çalışma hayatında yer almaları kalkınmışlığın bir göstergesidir (Korkmaz, Korkut, 2012) .

Tarihsel süreç açısından incelendiğinde kadınların çalışma hayatına katılımının artması, genel olarak olumlu bir durum olarak algılanmıştır. Ekonomik olarak özgür olan ve kendi kendini idame edebilen kadınların sayısında artış, doğal olarak olumlu bir gelişme olarak ifade edilebilir. Ancak kadın işgücündeki artış çalışma hayatında ilk dönemle düşük ücretli, niteliksiz ve güvencesiz çalışma alanlarında gerçekleşmiştir. Günümüzde kadınların çalışma yaşamındaki durumlarına bakıldığında gelişmiş olan ülkelerde kadınların gelişmekte olan ülkelere kıyasla daha iyi statülerde yer aldığı tespit edilmiştir.(Kılıç, Öztürk, 2014).

Kadının çalışma hayatına katılması aile ve ülke ekonomisi için önemli bir etkendir. Bu nedenle kadının çalışma hayatında yer alması konusunda eşit ve adil davranılması ve aynı zamanda çalışma şartlarında düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Fakat kapitalizmin etkisiyle bunun tam tersi bir etki yaratıldığı bilinmektedir. (Duruoğlu, 2007). Günümüz dünyasında rekabetçi teknolojik bilgiye ve araştırma-geliştirmeye dikkat eden, dış pazarları takip eden kuruluşlar var olabilmektedirler. Teknolojiye ayak uyduramayan ve sadece daha az ücret verebilmek için kadın işgücü çalıştıran şirket devri bitmiştir. Ancak kaliteyi ve teknolojiyi geliştirmeden, günün değişimlerini takip etmeden sadece fiyattan tasarruf yapmak akılcı bir politika değildir. Sonunda işletmenin zararı kadın işgücüne fatura edilmektedir. Hâlbuki başarısızlığın temeli, çalışanın kadın ya da erkek olmasında, ücretin az y da çok verilmesinde değil, tamamen kendi yanlış politikalarından kaynaklanmaktadır (Yılmaz, 2013).

1.1.3. Kadın İstihdamı Kavramı

Ülkelerin ekonomik sorunları içerisinde önemli bir yeri olan istihdam kavram olarak incelendiğinde bir işte, bir görevde kullanma, çalıştırma olarak tanımlanmakla beraber çok geniş anlamlara sahiptir (Özmen, 2012: 111).

Kadın istihdamı başlı başına çok önemli bir konudur. Kadının ekonomik hayatta önemli etkileri bulunmaktadır. Dikkat çekilebilecek bir diğer hususta kadının ekonomide istihdam yaratmada ciddi manada bir gücünün var olduğudur. Diğer bir deyişle bir ülkenin istihdam düzeyinin yetersizliği en iyi bir biçimde kadınların işgücüne düşük katılımına yansır (Bulutay, 2000: 5).

Kadınların çalışma ile ilgili faaliyetlerini; iktisadi faaliyetler ve iktisadi olmayan faaliyetler şeklinde iki ana parçaya bölmek mümkündür. İktisadi olarak kadınlar çalışma işlevinin her aşamasında emekleri karşılığında gelir elde etmektedirler. Ancak kadınlar genel olarak bakıldığında kadınlar bazı iş kollarında yoğunlaşmaktadırlar. Buda cinsiyet temelli iş kollarının oluşturulmasından kaynaklanmaktadır (Alıcı, 2008: 15).

Kadınlar, işgücüne katılımlarında giderek yükselen orandaki artışlara paralel olarak birçok alanda kendilerine yer bulmuşlar ve yüksek pozisyonlarda görev almışlardır (Dalkıranoğlu, 2006: 27).Dünya geneline bakıldığında 1980'leeden bu yana kadın işgücünde çok hızlı bir artış görülmüştür. Bu da kadın ve erkek çalışanlar arasındaki farkın azalmasını sağlamıştır. Kadınların işgücüne katılım oranlarına bakılacak olursa ülkenin birçoğunda bu oran %70'lerde iken gelişmekte olan ülkelerde ise ortalama %60'lara ulaşmıştır. Aynı oran Ortadoğu ülkelerinde ise %27'lerde seyretmektedir (Toksöz, 2004). Bununla birlikte, kadınların, daha çok kadınlara uygun olduğu düşünülen işlerde istihdam edildikleri görülmektedir. Çalışma yaşamına erkeklerden sonra giren kadınlar, kendilerine tanımlanmış olan işleri yerine getirmek durumunda kalmışlardır. Böylece kadın işi erkek işi ayrımı ortaya çıkmış ve çalışma yaşamında bu ayrımcılığın kurallarına uymak zorunda kalmışlardır (Dalkıranoğlu, 2006: 27).

1.2. Kadın İşgücünün Tarihsel Süreç İçerisindeki Durumu

Kadının tarihsel süreç içerinde yeri incelendiğinde çok farklı konumlarda kendine yer bulmuştur. Toplumda yaşanan değişiklikler ve ekonomik faaliyetler beraberinde bir takım değişiklikleri beraberinde getirmiş ve bu değişikliklerde çalışma yaşamını doğrudan etkilemiştir. Yaşanan değişimler çalışma hayatına dâhil olmaya çalışan kadına olumlu ve olumsuz birtakım etkiler bırakmıştır. Bu etkilerin

çıkış noktasını inceleyebilmek ilkel toplum düzeninden günümüze kadar kadının çalışma yaşamında değişen konumları ve durumları bu bölümde incelenecektir.

1.2.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü

1.2.1.1. İlkel Toplum Düzeninde Kadın İşgücü

İlkel toplumlarda genel olarak göçebe yaşam tarzı görülmüştür. Genel olarak insanlar avcılık ve toplayıcılık yaparak geçinmişlerdir. Erkekler genellikle avcılık yaparken kadınlar da evde çocukların evin bakımı ve beslenmesini üstlenmişlerdir. (Aytaç, vd., 2002: 17). Daha sonra göçebelikten yerleşik düzene geçişle birlikte erkekler; avcılık madencilik, üretim araçlarının yapımı ve kullanımı, çobanlık, balıkçılık gibi daha çok ev dışı işlerle uğraşırken kadınlar; yemek, çocuk bakımı ve temizlik gibi ev içi işlerle uğraşmaya başlamış ve dışarı işlerinden kendini çekmiştir (Alıcı, 2008: 16). Böylece erkek işgücü ekonomik sistemin başlıca taşıyıcısı, kadın işgücü ise erkek işgücünün tamamlayıcısı, onun yardımcısı durumuna gelmiştir. Cinsler arasındaki cinsiyet farlılığına dayalı bu işbölümü, kadın ile erkeğin konumu ve davranışlarını da değiştirmiştir (Altan, 1980: 13,14).

Bu dar sınırlı alan içerisinde kadın, ortak ev idaresinin en önemli üretici gücü idi, o ailenin gelişmesi ve serilip büyümesi işlerinden başını alamıyordu, ne var ki ona yalnızca konumunun yükümlülükleri verilmişti, hakları değil. Erkek, deyim yerindeyse kadının işgücünü, onu ömür boyu koruma karşılığında sömüren sorumlu aile işvereniydi. Üretim eski, yetkin olmayan iş araçlarına bağlı olduğu sürece, kadının kendi faaliyet alanını genişletmesi mümkün değildi (Kruspksys, Pieck, 1992: 12-14). Kadınlar bu sebeple üretimden uzaklaşmışlardır. Toplumun kendilerine rol biçmiş oldukları cinsiyetçi görevler edinmişlerdir. Çoğu zaman kendilerine toplumun düşünce ve davranışları doğrultusunda meslek seçimleri yapmışlardır. Ama kadınlar hemen hemen her dönemde kendilerini geri planda görmüşlerdir. Çünkü toplumda kadın her şeyden önce evi ve ailesi için var olan bir birey olarak görülmüşlerdir. Bu sebeple toplumda kadına ve erkeğe ait iş grupları oluşmuştur. Bu anlayış, kadını ancak kadın emeğinin ihtiyaç duyulduğu alanlarda çalışmaya zorlamıştır. Ataerkil toplum yapısında kadın her alanda kendine yer bulamamıştır (Duruoğlu, 2007: 62).

1.2.1.2. Köleci Toplum Düzeninde Kadın İşgücü

Kölelik ve tutsaklık dönemlerinde işgücü ihtiyacı genel olarak köleler ile karşılanmaktaydı. Bu dönemde ataerkil bir düzen kendini göstermekteydi. Bu da erkek aile bireylerinin reisi olduğu gibi kölelerinde hâkimi rolündeydi. Fakat kadın ve erkek köleler arasında herhangi bir fark bulunmamaktaydı. Çünkü kadın ve erkek kölelere hemen hemen aynı görevler veriliyordu. Aile başkanı (baba, koca) egemenliği altındaki aile üyeleri (kadınlar, çocuklar) ile kölelerin iş ilişkilerini, aile içerisindeki tüm ilişkilerde olduğu gibi mutlak egemenlik haklarına dayanarak dilediği gibi düzenlemektedir. Bu ilişkilerde ne bir iş için ücret karşılığında görülmesini konu eden bir "iş sözleşmesi (hizmet akdi)'nden" ne de hukuki anlamda bir ücretin ödenmesi ile bir iş yükümlülüğünden söz edilmesi mümkündür (Altan, 1980: 15).

Köleci üretim ilişkilerinin ortaya çıkışı, insanların ilkel sürüler halinde yaşadığı dönem içinde olmaması sadece tarihsel bir rastlantı değildir. Cinslere dayalı iş bölümü binlerce yıl içerisinde uzmanlaşmayı getirmiştir. Uzmanlaşmanın çalışma verimini arttırıcı bir unsur olduğunu hatırlarsak insanların yeni yaşam biçimlerinin bir artı ürünü sağlayacak düzeye geldiğini kabul etmek gerekecektir. Zaten artı ürünün sağlanması aslında birikim için gerekli koşulları beraberinde getirmiştir (Lordoğlu, Özkaplan, Törüner, 1999: 11).

Roma İmparatorlu döneminde köle emeği en önemli emek kaynağıydı. Bu emek daha çok madencilik ve sanat alanlarında kullanılmıştır. Tarıma elveriş olmayan topraklar ve teknolojinin yeteri kadar gelişmemiş olması büyük ölçüde köle emeğinin kullanılmasına (Loroğlu, Özkaplan, Törüner, 1999: 11).

Kölelik dönemi kadın ve erkek çalışanların eşit olarak görüldüğü tek dönem olarak ifade edilebilir. Köle sahipleri tarafından kadın ve erkek ayırt edilmeden yaptırılın işler ve gösterilen muameleler açısından hiçbir farklılık bulunmayan bir eşitlik var olmuştur. (Sapancalı, 2005: 12).

1.2.1.3. Feodal Toplum Düzeninde Kadın İşgücü

X. yüzyıldan itibaren kölelik düzeni feodal düzene dönüşmeye başlamıştır. (İçin, 2012: 14). Yüzyıllar arasında geçerli olan "Feodal Düzen" de ise bu kez

Senyörün mutlak egemenliği (etkisi ve otoritesi) altında daha çok tarımsal faaliyetlerde ailece çalışan serfler bulunmaktadır. Serfler işlemiş olduğu toprak ve araçlar üzerine mülkiyet hakkına sahip değildi. Sadece bunları kullanma hakkına sahipti. Bu durum ise kadınında üretime katılmasını zorunlu kılıyordu. Köylü kızlar ve delikanlıların hizmetçi uşak olarak ev içinde çalışmaya başlamaları bir başka deyişle aile başkanının otoritesi ile önceleri bakım (yemek, yatma) giderleri karşılığında, sonraları ise düzenlenen ücret tarifelerine göre çalışmaya, bir iş ilişkisi içerisinde hizmet görmeye başlamaları da yine bu dönemlere rastlar (Altan, 1980: 16).

Feodal toplum yapısı içinde emek ilişkilerinin temel unsuru; toprak mülkiyetine dayalı olmasıdır. Zaten üretim aracı olarak toprak, egemen rolünün ilkel düzenden sanayi devrimine kadar sürdürmüştür. Diğer üretim biçimlerinden temel farklılığı, toprağın üzerindekilerin kullanım biçimlerine ait olacağıdır (Loroğlu, Özkaplan, Törüner, 1999: 13,14).

Feodalitenin oluştuğu dönemlerdeki emek kıtlığı nispi olarak sağlanan ürünün de azalmasına ve işlenecek toprakların artmasına yol açmıştır. Senyör ile ser arasındaki hukuksal ilişki esas olarak toprağa bağlılık esasına dayalıdır. Serfin toprağı terk etmesi senyörün elde edeceği ürünü daha da azaltacağı için kesin olarak yasaklanmıştır (Lordoğlu, Özkaplan, Törüner, 1999: 13,14).

Kırsal alanda kadın tarım ve ev işleri ile sınırlı kalmaktaydı. Kentlerde ise ticaret faaliyetlerinden dolayı farklı işlerde yer bulmuşlardır. Kadınlar üretmiş oldukları malları satarak ticarete dâhil olmaktaydılar. Ticaret kapsamına giren mallar lüks mallarla beraber günlük hayatta kullanılan her türlü malı kapsamaktaydı. XIV. ve XV. Yüzyılda Avrupa'da ticaretle uğraşan kadınların zenginleştiği fakat kentlerde ve küçük kasabalarda çalışan kadınların genellikle evde ücretsiz aile işçiliği olan sebze meyve yetiştiriciliği ile uğraşmaktaydılar (Kaya, 2009: 13).

1.2.2. Sanayi Devriminden Küreselleşme Sürecine Kadar Kadın İşgücü

Geçmişten bu yana değişen ekonomik koşullarla beraber kadın kendisine farklı statülerde çalışma yaşamına dâhil olmuştur. Fakat kadın, emeğinin karşılığını

gördüğü en büyük gelişme Sanayi Devrimi ile beraber gerçekleşmiştir (Tokol, 1999: 19).

Sanayi Devrimi, XVIII. yüzyılın tarihte "en çok değişen" ve "en çok şeyi değiştiren" yüzyılı şeklinde tanımlanmıştır. Sanayi devrimi beraberinde birçok değişikliği getirmekle beraber bu süreçte kadının çalışma hayatına dâhil olmasını da sağlamıştır (Kocacık, Gökkaya, 2005).

Avrupa'da 18.yüzyılda sanayi devrimi ile beraber teknolojide büyük değişimler yaşanmıştır. Bu değişim üretim sürecinde ciddi bir değişim yaşanmasının habercisi olmuştur. Nitekim teknolojik gelişmeye paralel olarak, kapitalist girişimcilerin büyük ölçekli sanayi yatırımlarına ağırlık vermesi ve kendi işinde çalışanların bu fabrikalara yönelmelerine neden olmuştur (Çolak, Kılıç, 2001: 30).

Çeşitli kaynaklar Sanayi Devriminin ilk kez İngiltere'de başladığı konusunda hemfikir olmaktadır. Ancak Sanayi Devriminin sadece İngiltere ekseninde oluştuğu söylenemez. Çünkü İngiltere dışında birçok ülke Sanayi Devriminin etkilerini görmüştür. İngiltere sanayileşmeye aday birkaç gelişmiş bölgeden biri olarak görülmekteydi. Özellikle buhar, elektrik, gaz gibi enerji kaynakları ile çalışan makinelerin kullanılmaya başlaması tamamen rastlantısal olmasa bile 18. yy sonlarında İngiltere'de gerçekleşmiştir (Lordoğlu, Özkaplan, Törüner, 1999: 20).

Sanayi Devrimini ilk örnekleri dokuma alanında görüldü. Önceleri mekanik olan dokuma tezgâhları daha sonra buhar makinası eklenerek üretimde kesintisizlik ve standartlaşmayı gerçekleştirdi. 18. yy sonunda İngiliz dokumaları Avrupa pazarında, standart oluşları, çeşitliliği ve ucuzluğu ile rakiplerini ortadan kaldırmaktaydı. Sonuç olarak Sanayi Devrimi belirli bir coğrafyada gelişmişlik düzeyinden itibaren suya atılan bir taş gibi dalga dalga çevre ülkelere ve ekonomilere yayılmaya başladı. Rusya'dan Uzakdoğu'ya kadar bir dizi ülkede Sanayi Devriminin etkileri hissedildi. Ancak farklı ekonomik ve toplumsal sonuçların en çarpıcı olanı işgücünün yapısında değişmelerdir (Lordoğlu, Özkaplan, Törüner, 1999: 20, 21).

Tarihsel süreç içerinde kadın her dönemde farklı ekonomik faaliyetlere dâhil olmuştur. Fakat Sanayi Devriminin kadının çalışma hayatında önemli bir yeri

bulunmaktadır. Çünkü kadın ilk defa Sanayi Devrimi ile yaşanan gelişmeler sayesinde çalışma hayatında yer almaya ve gelir elde etmeye başlamıştır. Kadın bu dönemde ücret karşılığında emeğini satmaya başlamıştır. Bu sebeple ilk defa bu dönemde ücretli kadın işgücü oluşmaya başlamıştır (Kocacık, Gökkaya, 2005).

Sanayi Devrimi ve Kapitalizm beraberinde birçok değişimi birlikte getirmiştir. Değişikliklerin başında uzmanlaşma gelmektedir. Uzmanlaşmayla beraber üretim şekilleri de değişmeye başlamıştır. Sanayi devrimi ve kapitalizm ile birlikte ev içi ve ev dışı üretim değişmeye başlamış ve bu değişimle beraber kadının ev içindeki sorumluluklarının yanında ev dışında da sorumlulukları oluşmaya başlamıştır. Ev içinde çalışmayan aile bireyleri ev dışında gelir getirici işlerde çalışma ihtiyacı doğmuştur. Ev içerisinde yaşanan üretim değişikliği bireylerin ev içerisinde işsiz konumda kalması ev dışında gelir getirici işlerde çalışma zorunluluğunu meydana getirmiştir. Kapitalizmin çalışma hayatında meydana getirdiği değişimler aynı zamanda aile hayatını da etkilemiştir. Yaşanan değişimler kadının rolünün de büyük oranda değişime uğramasına yol açmıştır (Fidan, 2000).

Kırsal yörelerde o döneme dek daha çok tarım ve hayvancılıkla ilgilenen nüfus, fabrikalarla rekabet olanağı bulamayan ve o dönemlere özgü küçük sanat kollarında çalışarak geçimlerini sürdüren ve pek çok kişinin de katılmasıyla ve yeni bir çalışan sınıf doğmuş oluyor. Fabrika sahiplerinin nam ve hesabına, onlara ekonomik mesleki yönden bağımlı olarak, emeklerini ücret geliri karşılığında makinaların kullanıldığı fabrikalarda değerlendirmeye çalışan, üretim araçlarından yoksun bu kişiler "işçi" adını alarak toplumda "işçi sınıfı" denilen yeni bir sınıf oluşturdular. Fiyatları düşürebilmek için, dikkatler emeğin maliyet içerisindeki payı üzerinde toplandı. Önce çalışma sürelerinin acımasızca uzatıldığını daha sonra da ücret düzeylerinin olabildiğince düşürüldüğünü görüyoruz. Ücret düzeylerinin yetersizliği sayıları gün geçtikçe çoğalan işçi ailelerini büyük ekonomik sıkıntılara sokmuş ve geçinebilmek için onları tüm aile üyeleri ile birlikte çalışarak gelir kazanabilmek zorunluluğunda bırakmıştır. Böylece kadınlar üretime katılmak ve az da olsa elde edecekleri gelirleriyle aile reisi olan erkeğin ücretini tamamlamak zorunda kalmışlarıdır (Altan, 1980: 19,20).

Sanayi Devrimi ile birlikte dokuma sektörü gibi birçok sektörde gelişmeler yaşanmıştır. Yaşanan bu gelişmeler kadın işgücü sayısını da hızla arttırmıştır. Teknik gelişmeler üretimde basitleşen makinelerin kullanımını, iş bölümü ve uzmanlaşmayı, kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırmış ve kadınların erkeklerden daha başarılı olmasını sağlamıştır. Bu dönemde "bırakınız yapsınlar", "bırakınız geçsinler" ifadeleri ile katı bir liberal anlayış ile kadınların erkeklere nazaran daha düşük ücretle çalıştırılmalarına neden olmuştur. Bu da kadınların erkeklere nazaran daha düşük ücretle daha ağır şartlar altında çalışmalarına yol açmıştır (Kocacık, Gökkaya, 2005: 197).

Çalışma yaşamındaki rekabet sonucunda ilk olarak ücretlerde düşüş yaşanmıştır. Ücret düşüklüğündeki bu problem kadın çalışanların örgütlenmesi suretiyle çözümlenebilirdi. Ancak kadının bulunduğu konum ve rollere bağlı olarak aile içi kadın-erkek ilişkisi çözümlenemez olmuştur. Erkek çalışanlar buna çözüm olarak iş piyasasında üst konumlarda olmaları olarak görmüşlerdir. Erkekler kendi haklarını kurmuş oldukları sendikalar sayesinde korumayı başarmışlardır. Fakat kadınlar ve çocuklar için sadece koruyucu yasalar çıkarılmaya çalışılmıştır. Buradan da yola çıkılacak olursa kadın çalışanların birçoğu erkek çalışanların işlerine katılmaları engellenmiş aynı zamanda erkek çalışanların yapmış oldukları işlerden daha yüksek ücret alarak kendilerini daha yüksek konumlara yükseltmeye çalışmışlardır. Aynı zamanda erkekler kadınlara kendileri ile aynı ücret verilmesi için mücadele etmek yerine kadınların evdeki görevlerini devam etmelerini talep etmişlerdir. Buna verilecek ilk örnek ise çalışmayan eşleri için kendilerine ödenen aile ücretidir. Buda kadın erkek arasında dayanışmaya değil bölünmeye neden olmuştur (Çakır, 2011: 20).

19. yüzyıl ortalarına doğru Sanayi Devrimi'nin koşulları gitgide ağırlaşmış olumsuz sonuçları tartışılmaz bir açıklıkla gözlemlenmeye başlanmıştır. Bir yandan kadın ve çocuk işçilerin sanayide acımasızca kullanılması ile bozulan aile birliği, sürekliliği ve saygınlığı, liberal ekonomi ve hukuk görüşünün geçerli olduğu bir ortamda toplumlarda yaygın bir sefalete, toplumsal düzen ve birliğin parçalanmasına, ahlaki bunalımlara ve çatışmalara yol açarak, toplumlarda sağlıksız bir görünüm veriyordu (Altan, 1980: 26).

Sanayi Devriminin bu ağır koşulları ve olumsuz sonuçları kamuoyunun bazı baskı gruplarının ve sorunlarının tartışıldığı bir ortamın oluşmasına yol açmıştır. Devletin ekonomi ve hukuk görüşlerinde yavaş yavaş değişiklikler görülmeye başlanmıştır.

İşçiler henüz yasallaşmamış mesleki örgütleri (Sendikaları) içerisinde birleşerek haklarını toplu olarak savunmaya ve kazanma mücadelelerini başlatıyor, liberal ekonomik düşüncelere karşıt ekonomik ve toplumsal düşünceler geliştiriyordu. Neticede devlet çalışma yaşamına ve iş ilişkilerine katılımcı bir yaklaşımla bakmak zorunluluğunda kalmış, bir başka deyişle günümüz modern İş Hukuku sistemini oluşturan sosyal bir politika izlemeye başlamıştır (Altan, 1980: 27-28).

Sanayi Devrimi ile birlikte İngiltere'de kadın çalışanların çalışma yaşamında yasal düzenlemeler oluşturulmaya başlanmıştır. İlk kez 1842 yılında "Madenler Yasası" kabul edilmiştir. Bu yasa ile birlikte küçük yaştaki işçiler ile kadın çalışanların yer altında çalıştırılması yasaklanmıştır. Kadın ve çocuklar uzun süreli yer altında çalışmak zorunda bırakılıyordu. Çocukların genel olarak çalışmaya başlama yaşı sekiz ve dokuz idi. Çocuklar bazen yer altında on iki saatten fazla kalmaktaydı. En genç olarak başlayan 4 yaşındaki çocuk işçiler genellikle madenlerin havalandırma kısmında çalışmaktaydılar. Çocuk işçiler kömür ile yüklenmiş olan bir kamyon geldiğinde madenin havalandırma kapaklarını açıyor, kamyon içeri geçtiğinde ise kapağını kapatıyorlardı. Bu görev zor olmasa da önemli bir işti. Çocuk işçiler günü büyük kısmında karanlıkta kalıyorlardı. Bu sebeple çocukların büyük çoğunluğu güneş ışığını çoğu zaman göremiyorlardı (Uzun, 2005: 212).

Kadın çalışanlar için 1844 yılında yine yeni bir yasal düzenleme getirilmiştir. Bu düzenlemeyle birlikte kadın çalışanların 12 saatten fazla çalışması yasaklanmış, çalışma kıyafetlerinin iş kazalarına neden olmayacak şekilde belirlenmesine, makinelerin yakınında çalıştırılmalarına ve makinelerin bakım, onarım, temizlik işlerinden muaf tutulmasına karar verilmiştir (Altan, 1980: 28). Bu kanun aynı zamanda çocuk çalışanlar için half time çalışma yöntemini getirmiştir. Buna göre çocuklar yarım gün çalışacaklar ve yarım gün de okula gideceklerdi (Uzun, 2005: 216-217).

19. yüzyılın ortalarında 20. Yüzyılın başlarına dek uzayan döneme, yukarıda yer verdiğimiz örneklerden de görülebileceği gibi kadın işçilerin çalışma yaşamında korunmasına yönelik ilk yasaların yürürlüğe girmeye başladığı dönemdir. Bu yasalar yalnızca kadınların yaygın ve yoğun biçimde kullanıldığı bazı iş kollarına (dokumacılık, madencilik) ve en çok sömürüldüğü iş süreleri ile iş türleri alanlarına özgü kalmış daha kısa bir deyişle kapsam ve içerik yönünden çok dar tutulmuştur. Yasaların etkin ve yaygın bir biçimde uygulanmadığı da düşünülürse bu yasal önlemenin ilk olumlu adımlar olma niteliğinin dışında reformist nitelikten başka bir anlam taşıyamayacağı daha belirgin bir biçimde ortaya çıkar (Altan, 1980: 30).

1.2.3. Küreselleşme Sonrası Kadın İşgücü

18. yüzyıldan itibaren Sanayi Devrimi ile beraber çalışma yaşamı değişmeye başlamıştır. Değişen teknoloji ve artan üretim kapitalizmin gelişmeye başlamasını sağlamıştır. Hızla gelişen kapitalizmle dünya ekonomisi de hızlı bir değişim geçirmiştir. (Çolak, 2011: 32). Yapılan araştırmalar incelendiğinde kadınların çoğunlukla gelenekselleşmiş meslek alanlarında çalıştıkları tespit edilmiştir. Buna karşın kadın çalışanların, erkek çalışanlardan ötürü geleneksel iş kollarını tercih ettikleri düşüldüğü bir gerçektir (Günden, 2011: 15).

Kadının işgücüne katılımını Sanayi Devrimi kadar etkileyen bir diğer olayda II. Dünya savaşı olmuştur. II. Dünya Savaşı esnasında azalan erkek işgücü nedeniyle kadınların işgücüne katılımında büyük ölçüde artış gözlenmiştir. Kadın işgücündeki bu artış vatanseverlikten kaynaklı olurken, erkeklerin savaşa gitmeleri ile aile gelirinin düşmesi ve aile geçimini sağlayacak bireylerin eksilmeleri etkili olmuştur. Bir diğer açıdan bakıldığında da erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide işgücü talebini ve ücretlerini yükseltmiştir. Buda kadınların iş hayatına girişlerini etkilemiştir. Günümüzde ise kadın işgücünün artmasında birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin başlıcaları şunlardır (Bozkaya, 2013).

- Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasların uygulanmalarının artması,
- Demografik gelişmeler,
- Eğitim olanaklarının artması,

- Standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,
- Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,
- Toplumların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler olarak sıralanmaktadır.

Son otuz yılda çalışma hayatında dikkat çeken bir takım değişimler yaşanmıştır. İş bölümünü ve uzmanlaşmanın artması bunların başında yer almaktadır. Yeni teknolojilerin gelişmesi diğer sektörlerinde gelişmesini sağlamıştır. Ancak bu değişimler beraberinde işsizlik oranının da artmasına neden olmuştur. Çünkü teknolojik gelişmeler sayesinde insan işgücüne olan ihtiyaç azalmıştır. Bu yapısal değişiklikler içerisinde kadın işgücü özelliklerindeki değişimlerde dikkat çeken bir hal almıştır (Kocacık, Gökkaya, 2005).Cinsiyete dayalı iş bölümünün radikal biçimde yeniden işlenmesi anlamına gelen bu süreçte, sermaye işçi sınıfının örgütlü ve daha pahalı, kentli, erkek ve sanayi tabakasından kaçmayı ve onun temelini aşındırmayı işgücünün daha savunmasız kesimlerine; yoksulluk ve otoriter disiplinle ucuzlatılmış çevresel, kadın ve ev içi emeğe erişim sağlayarak başarmıştır. Bu kadın işgücü büyük ölçüde tecrit edilmiş halde çalışacak şekilde örgütlenmiştir v erkek işgücünü desteklemek için ücretsiz ev işi yapmaya devam etmektedir. Elektronik, ulus ötesi taşeronları yeni ev fabrikalarının kötü koşullarının sorumluluğu ve maliyetinden kurtaran uzun ve karmaşık zincirlerle birbirine bağlayan ev ekonomisine dayanmıştır (Urhan, 2009)

Üretimde esnekleşmeyle beraber tam zamanlı çalışma yerini giderek yarı zamanlı çalışmaya bırakmıştır. Bu üretim şekli kadınların çalışma yaşamına dâhil olmalarını kolaylaştırmıştır. Son zamanlarda gelişmiş ülkelerde kadın işgücünde buna bağlı olarak artış yaşanmıştır. (Özer, Biçerli, 2003).

Esnek üretim biçiminin temel özelliği çalışma sürelerinin sabit olmayışıdır. Bu sistemde fordist üretim biçimini tanımlayan taylorist katı iş bölümü yerine işgücü fabrika içinde farklı işlerde kullanılmış, işgücünü sürekli olarak fabrikada tutan çalışma saatleri uygulamasında vazgeçilmiştir. Buna göre esnek üretim sisteminde

firmalar çerçeve üretim saatlerini tespit ederlerken, bu çerçeve içinde hangi sürelerde çalışacaklarına işçiler kendileri karar verirler. Firmalar, bu sistemde bütün işçilerin firmada olması gereken ara saatleri de tespit edebilmiştir (9.00-12.00, 13.00-15.00 veya 19.00-21.00 gibi). Gerek işçilere gerekse işverenlere çeşitli açılardan avantajlar sağlayan bu sistemde işçiler günlük veya haftalık tam zamanlı çalışma zorunluluğundan kurtulmuşlardır (Özer, Biçerli, 2003).

Esnek üretim sisteminde firmalar arası ilişkilerin çok farklı bir çerçeveye oturduğu izlenmiş ve tüm üretim ilişkileri ile birlikte çok farklı bir çerçeveye oturduğu izlenmekte ve tüm üretim ilişkileri ile birlikte, yeni toplumsal yapının kuralları tanımlanmıştır. Ortak dayanma, paylaşma ve dayanışma gibi bazı kavramlar yeniden gündeme gelmiştir (KSSGM, 1999: 22).

Bu yeniden yapılanma olgusu özellikle emek piyasası için olumsuz koşulları da beraberinde getirmiştir. Yeni teknolojiler bir yandan daha az dayıda ve daha nitelikli işgücünü gerektirirken diğer yandan üretim ve bilişim teknolojilerindeki yenilikler üretimin parçalanmasını ve esnek işgücünün kullanımını mümkün kılmıştır. Yeni üretim örgütlenmelerinde üretim tekniği ve makinelerin esnekliği kadar, işgücünün kullanımı ve iş tanımlarındaki değişim de önem kazanmıştır. Esnek üretim biçimi ile işçilerin sorumluluğu arttırılmış, beşeri sermaye dikkate alınarak ücret düzeyi ve iş güvencesi kişisel başarıya göre belirlenmiştir. Görev sınırlamalarında ise esneklik yapılmış ve hizmet içi eğitim yaygınlaştırılmıştır (KSGM, 1999: 27-28)

Çok uluslu işletmelerin birçoğu genç ve niteliksiz kadınları istihdam etmektedirler. Mesleki eğitim verenlerin sayısı ise çok yetersi kalmaktadır. (Erdut, 2005).

Bu gelişmeler kadın işgücü açısından da anlamı büyüktür:

- Bir yanda işgücü için olumsuz sonuçlar yaratan bu uygulamalar önemli ölçüde ekonomik koşulları bozulan ailelerde çalışmak zorunda kalan ve yedek işgücü olarak bekleyen kadın işgücünün varlığına dayanmaktadır.

Bugünkü yeniden yapılanma süreci içinde her ülkede kadın istihdamı artışı bir gerçektir.

- Öte yandan kadın istihdamının artışı ile esnek işgücü kullanım olanağı da artmakta ve kadın hem gelişmiş ekonomilerde geçici çalışma, part-time çalışma, taşeronla çalışma, evde çalışma gibi standart dışı çalışma biçimlerinin ana kaynağı konumuna gelmektedir. İstihdama katılım artmakta ancak çalışma koşullarının niteliği değişmemektedir (Koray, Demirbilek, Demirbilek, 1999: 5).

Küreselleşmeyle beraber teknolojide ve üretimde yaşanan değişiklikler işgücüne katılım oranında da değişikliğe neden olmuştur. Özellikle kadın işgücünde büyük değişim yaşanmıştır. Kadın işgücü oranındaki artışa en büyük artış esnek üretim ile gerçekleşmiştir. Özellikle esnek üretimin çalışma saatlerinde sağlamış olduğu esneklik evli ve çocuklu (Çolak, Kılıç, 2001: 36).

1.3. Kadının Çalışma Nedenleri

Ekonomik ve sosyal alanda yaşanan değişimler sayesinde kadınların çalışma hayatında sayıları her geçen gün artış göstermektedir. Bu değişimler sayesinde kadınlar çalışma hayatına daha kolay girmekte ve çalıştıkları iş kolları da farklılaşmaktadır. Artan kadın işgücü istihdamı ile birlikte kadınların çalışma yaşamına dâhil olmasına etki eden birçok neden ortaya çıkmıştır. Bu nedenlerin bazıları ekonomik, sosyal ve kültürel, hukuki birçok nedenden kaynaklanmaktadır.

1.3.1. Ekonomik Nedenler

Kadınlar yaşamın her döneminde farklı statülerde yer almıştır. Ev içerisinde anne rolünde, çalışma hayatında çalışan rolünde yer almakla beraber toplumun hemen her kesiminde ücretli ya da ücretsiz ekonomik hayata dâhil olmuşlardır. Günümüzde çalışan kadın sayısında her geçen gün artış yaşanmaktadır. Kadınlar özellikleri nedeniyle toplumda çok farklı görevler üstlenmektedirler.

Tarihsel dönemlere bakıldığında kadının toplumsal yaşamda asıl yerinin ailesi ve evi olduğu düşünülmüştür. Kadın bu süreçlerde bireysel kazanç elde etmeye yönelik değil de ev odaklı işler yapmak zorunda kalmaktaydı. Ancak yaşanan toplumsal, siyasal ve ekonomik değişimler sayesinde kadınlar ekonomik kalkınmada

yer almaya başlamış ve bu sayede işsizlik ve yoksulluk sorunun çözümünde önemli rol oynamaya başlamıştır. (Karabıyık, 2012).

Kadınlar çalışma hayatına ailenin gelirine bir katkıda bulunmak amacıyla girmeye başlamıştır. Aile bütçesine katkına bulunmasının yanında çalışma hayatına girmesinin asıl nedeni de ekonomik bağımsızlık kazanma isteğidir. Yüzyıllar boyunca kadın eviyle ve ailesiyle sınırlandırılmıştır. Bu nedenle kadın ekonomik hayattan uzak kalmıştır. Eviyle ve özel hayatıyla sınırlanan kadın ekonomik yönden tamamen erkeğe bağımlı bir hayat sürdürmüştür. Bu hayat türü kadını erkeğe bağımlı yapmanın yanında erkeği eve ekmek getiren ekonomik yönden evin ailenin reisi konumuna getirmiştir. Erkeğin üstlendiği rol nedeni ile çalışma hayatında toplumda ve ekonomik hayatta önemli bir kişi halini almıştır. Kadında erkeğe bağımlı hale gelmiştir. Bu nedenle de üstlenmiş olduğu rol nedeniyle de ekonomide değeri olmayan bir kişi haline gelmiştir. Kadının toplumda yer edinmesi ve güçlenmesinin en büyük yardımcısı eğitimle beraber ekonomik gücü olmuştur. Kadın çalışma yaşamında kendisine ücret gelir sağlayan bir işte çalışmasıyla bir yandan özgüvenini geliştirmiş bir yandan da ekonomik bağımsızlığına kavuşmuştur. Böylece kendisine toplumda bir yer edinmekle kalmamış aynı zamanda toplum içerisindeki gücünü ispatlayabilmiştir (Kaya, 2009: 33).

1.3.2. Sosyal ve Kültürel Nedenler

Çalışma hayatında kadının rolünü etkileyen birçok gelişme yaşanmıştır. Bu gelişmelerde bazıları sosyo-kültürel alanda yaşanmış olup kadının çalışma hayatında aktif hale gelmesini sağlamıştır. Ancak oluşan bu değişiklikler toplumsal yapı, alışkanlıklar ve diğer etkenler nedeniyle yavaş yavaş ortaya çıkmıştır (Yorgun, 2010).

Sosyal ve kültürel alanda yaşanan değişimlerle beraber kadın çalışma hayatına katılmaya başlamış aynı zamanda ücret karşılığında gelir elde etmeye başlamıştır. Bu da hem kadın açısından hem de toplum açısından çok önemli bir hal almıştır. Yaşanan bu değişiklikler sayesinde kadın sadece ev ve aile ile sınırlı kalmaktan kurtulmuş, ekonomik olarak erkeğe bağımlı kalan kadın figürünü değiştirmiştir. (Uşen, Delen, 2011).

Değişimin var olmadığı bir toplum düşünmek mümkün değildir. Bütün toplumla sürekli bir değişim halindedir. Bu bağlamda toplumda yaşanan değişim ile birlikte sosyal ilişkiler ve sosyal kurumlarda değişikliğe uğramıştır. Toplumda yaşanan değişim toplumun yapısının oluşmasını da sağlamıştır (Koray, Demirbilek, Demirbilek, 1999: 9).

Yapılmış olan araştırmalara bakıldığında ilkel tarımın var olduğu dönemde kadının toplumda daha etkili ve daha bağımsız bir rol üstlendiği görülmüştür. Bu sebeple kadının toplumdaki yerinin, önce karmaşıklaşan bir üretimle birlikte azalan, sonra daha da karmaşıklaşan endüstriyel üretimle birlikte yükselen bir eğri izlediği öne sürülmektedir. (Koray, 2008: 353-354).

18.yüzyılın ikinci yarısında yeni teknolojilerin yeni teknolojilerin üretim sürecine dâhil edilmesiyle başlayan Sanayi Devrimi, mevcut toplumsal yapıyı yeni üretim ilişkileri çerçevesinde köklü bir biçimde dönüştürmüştür. Bu süreçte üretimin merkezileşmesi ve yoğunlaşması işgücü talebini arttırmıştır. 20.yüzyılın ilk yarısında da "savaşlar" nedeniyle Avrupa'da erkek işgücünün çalışma hayatından çekilmesi kadın işgücünün istihdamını önemli ölçüde arttırmıştır. Bu süreçte kadın çalışmasına toplumsal olarak yüklenen anlamda değişmiş ve çalışma hayatını ilgilendiren uluslararası düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Tüm bu gelişmelere paralel olarak kadının eğitim imkânları artmış ve belli bir meslek çerçevesinde uzmanlaşmıştır (Tokol, Alper, 2012: 283).

Günümüzde hayat pahalılığı, daha fazla tüketme isteği, ihtiyaçlarda meydana gelen çeşitlilik daha fazla gelir elde etmeyi zorunlu hale getirmiştir. Bu durum da ailenin geçimini sağlamak, çocukların daha iyi eğitim görmesi ve daha iyi şartlarda yaşamasını sağlamak güdüsüyle erkeğin yanında kadınlarda ücretli olarak çalışmaya başlamışlardır. Teknolojik gelişmelerle birlikte işler kas gücüne dayalı olmaktan çıkmış, üretimde artan oranda makineleşme, üretim sürecinde çalışanın fiziki gücünün yerini almış ve böylece kadının fiziki gücünü aşan işlerin sayısı azalmıştır. Çalışma sürelerinde ve şeklinde meydana gelen esneklik ile kadınlar hem aile içindeki sorumluluklarını yerine getirebiliyor, hem de ücretli olarak çalışabiliyordu. Esnek çalışma modelleri kadın istihdamını kolaylaştırmakta ve kadın istihdam oranında artışa neden olmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü konusunda toplumsal

mantıktan kopuşla birlikte hem ev içinde ki hem de iş piyasasında ki işler kadınlar ve erkekler tarafından paylaşılmaya başlamıştır. Erkeklerde ev içinde ki işlere yönelik sorumluluk almaya başlamış, evlilik yaşı önceki dönemlere göre ilerlemiş bu gelişmelerde kadınların hem eğitim görmelerinde hem de çalışma yaşamına girmelerinde etkili olmuştur. Kadınlar sahip oldukları bir takım özelliklerinden dolayı, belli sektörlerde işverenler tarafından talep edilmektedirler. Örneğin; el becerileri ve el çabukluğu nedeniyle tekstil sektöründe, annelik içgüdülerine sahip oldukları ve çocuklara gösterebilecekleri ilgi ve şefkat nedeniyle de çocuk yuvası ve kreşlerde kadın işgücüne olan talep yüksektir (Kayhan, 2009: 61).

1.3.3. Hukuki Nedenler

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra tüm dünyada sosyal politikaya verilen önem artmıştır. Uluslararası kuruluşlar tarafından alınan kararlarda, yayınlanan bildirilerde, kabul edilen sözleşme ve tavsiyelerde kadınların çalışma yaşamında korunmasına yönelik hükümler bulunmaktadır

Belirli bir eğitim alan, çalışan, ekonomik özgürlüğe kavuşan kadın kendisinin toplumsal statüsü konusunda yeni sorgulamalar yapmaya başlarken, istihdam olarak kadın çalışanlardan yararlanmak zorunda kalan toplumlar toplumun gelenekselci rolleri ve sorumlulukları ile ilgili görüşlerini değiştirme durumunda kalmıştır. Bu ikili değişim nedeniyle, kadının ücretli çalışma yaşamına katılmasının, kadınlara karşı ayrımcı uygulamaların ortaya çıkması ve sorgulanması açısından belirleyici bir rol oynadığını söyleyebiliriz (Koray, 2008: 341).

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 (İçin, 2012: 8).

Kadın işgücünü korumaya yönelik düzenlemeler ulusal çapta olduğu gibi uluslararası düzeyde de yapılmış ve ulusal yasaları şekillendirmiştir. 1947 yılında

Birleşmiş Milletler Teşkilatı içinde Kadın Statüsü komisyonu kurulmuş. 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 gözetilmeksizin bu Bildiride ilan olunan tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir ." hükmü yer almıştır. Yine aynı sözleşmenin 23. Maddesinde

1. Herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
2. Herkesin, hiçbir ayrım gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.
3. Çalışan herkesin kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücret hakkı vardır.
4. Herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.
5. Bu hükümleriyle kadın ile erkeğin çalışma yaşamında eşit şekilde yer almaları gerektiğine ilişkin temel kurallar getirilmiştir (Yorgun, 2010).

Kadın istihdamını korumak için birçok ülke bu konuda mevzuatıyla gereken katkıyı göstermiştir. Bu konuda ILO düzenlemeleri ayrı yere sahiptir. Uluslararası alanda çeşitli tarihlerde BM ve ILO düzeyinde çok sayıda sözleşme kabul edilmiştir

Tablo 1: Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Gidermeye Dönük BM ve ILO Düzenlemeleri

Konu	Nitelik	Onaylama Yılı
Zorla Çalıştırma	ILO Sözleşmesi	1930
Maden Ocakları ve Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması	ILO Sözleşmesi	1935
Eşit İşe Eşit Ücret	ILO Sözleşmesi	1951
Zorla Çalıştırılmanın Kaldırılması	ILO Sözleşmesi	1957
İstihdam ve İşte Ayrımcılığın Engellenmesi	ILO Sözleşmesi	1958

Muamele Eşitliği	ILO Sözleşmesi	1962
İstihdam Politikası	ILO Sözleşmesi	1964
Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi (CEDAW)	BM Sözleşmesi	1979
Aile Sorumluluğu Olan İşçiler	ILO Sözleşmesi	1981
Kısmi Süreli Çalışma	ILO Sözleşmesi	1994
Ev Eksenli Çalışma	ILO Sözleşmesi	1996
Anneliğin Korunması	ILO Sözleşmesi	2000
CEDAW Ek İhtiyari Protokolü	BM Sözleşmesi-Ek Protokolü	2002

Kaynak: Tokol, Alper, 2012 :289

Cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik bazı düzenlemeler yapılmış olup farklı dönemlerde direktifler kabul edilmiştir. İlk olarak Roma Anlaşması ile "eşit işe eşit ücret" ilkesi kabul edilmiştir. Madde kadın haklarına verilen önemden çok Fransız Kanunlarında yer alan bu ilkenin haksız rekabete yol açacağı gerekçesi ile tüm üye ülkelere genellenmesi ihtiyacından doğmuş ve başlangıçta uygulanmaya konmamıştır. Ancak birçok kadın avukat, aktivist ve kadın çalışanın yoğun çabaları sonucu açılan davalarla Avrupa Adalet Divanı'nın aldığı kararlar sonucu başlangıçta Belçika olmak üzere üye ülkelerde madde uygulamaya konulmaya başlanmıştır (Tokol, Alper, 2012: 290).Kadınlara yönelik AB tarafında yapılan diğer düzenlemeler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 2. Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Gidermeye Dönük AB Düzenlemeleri

Konu	Nitelik	Onay Yılı
Kadın ve Erkeklere Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Kanunlarının Yakınlaştırılması Konusunda Direktif	75/117/EEC Sayılı Direktif	1975
İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmede ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek için eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif	76/207/EEC Sayılı Direktif	1976
Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Tedricen Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif	79/7/EEC Sayılı Direktif	1978
Tarım Sektörü Dâhil Serbest Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına ve Serbest Çalışan Kadınların Hamilelik ve Doğum Hallerinde Korunmasına Dair Direktif	86/613/EEC Sayılı Direktif	1986
Özel Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair ve 96/97/EC Sayılı Direktifle Değiştirilen Direktif	86/378/EEC Sayılı Direktif	1986
Hamile, Loğusa, Emziren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesine Dair Direktif	92/85/EEC Sayılı Direktif	1992
UNİCE, CEEP ve ETUC Tarafından Akdolunan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair Direktif	96/34/EEC Sayılı Direktif	1996
Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Davalarında İspat Yüküne Dair Direktif	97/80/EEC Sayılı Direktif	1997
İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselme ve Çalışma Koşularında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif	76/207/EEC Sayılı Direktifi Değiştiren 2002/73/EC Sayılı Direktif	2002
Kadın ve Erkek arasında Mal ve Hizmetlere Erişimde Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair Direktif	2004/113/EC Sayılı Direktif	2004
75/117/EEC, 76/207/EEC, 86/378/EEC ve 97/80/EC Sayılı Direktifleri Birleştire İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesine Dair direktif	2006/54/EC Sayılı Direktif	2006

Kaynak: Karan, 2009: 38

Aşağıdaki tabloda da Türkiye'nin kadın emeğini ilgilendiren iç hukuka ilişkin yaptığı düzenlemeler gösterilmektedir.

Tablo 3: Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın Emeğine Yönelik İç Düzenlemeler

İç Hukuka İlişkin Düzenlemeler	Yürürlük Yılı
657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	1965
4857 Sayılı İş Kanunu	2003
Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	2004
Kadın İşçilerin Gece Çalıştırılması Koşulları Hakkında Yönetmelik	2004
Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Konulu 2004/7 Sayılı Başbakanlık Genelgesi	2004
5393 Sayılı Belediye Kanunu	2005
5840 Sayılı kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu	2009
Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği	2010
Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Konulu 2010/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesi	2010

Kaynak: Tokol, Alper: 2012: 29

1.4. Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamına Katılma Biçimleri

Sosyal ve ekonomik yaşamda yaşanan gelişmenin en büyük sonucu kadınların çalışma yaşamında sayılarının her geçen gün artmasıdır. Kadının çalıştığı ailelerde kadın, aile gelirine katkıda bulunarak erkeğin tek başına ailenin geçimini sağlayan kişi rolünü değiştirmiştir. Kadın ve erkeğin çalıştığı ailelere bakılacak olursa, çalışan kadın ve erkeğin daha genç ve daha eğitimli olduğu görülebilir. Bu çeşit aileler sadece erkeğin çalıştığı ailelere göre daha yüksek gelir elde etmekle beraber daha rahat yaşam şartlarına sahip olmaktadırlar (Bedük, 2005).

Yıllar boyu evi ve ailesi ile sınırlanan kadın ekonomik çalışma hayatından uzak kalmış ve bu nedenle erkeğe bağımlı kalmıştır. (Koray, Demirbilek, Demirbilek, 1999: 15).Erkekler çalışarak gelir elde ederken kadınlar da çocuk bakımı ve evle ilgili işlerle ilgilenmişlerdir. Toplumda kadının, eviyle ve çocuklarıyla ilgilenmesinin herhangi bir değeri olmamış aynı zamanda bu görevler kadına herhangi bir statü kazandırmamıştır. Bu bakımdan kadın çalışmaya başlayarak ev içi

alandan çıkarak toplumda kendine yer edinmeye başlamıştır (Dalkıranoğlu, 2006: 2).

Kadın işgücü, ücretsiz ve ücretli olarak aşağıda açıklanacağı şekillerde faaliyet göstermektedir.

1.4.1. Ücretsiz Kadın İşgücü

Çalışma yaşamında kadınların büyük çoğunluğu işgücü piyasasının dışında kalmışlardır. Kadınlar genel olarak ev kadınlığı yaparak üretime katılmaya çalışmışlardır. Bunu yaparken herhangi bir karşılık beklemeden aile gelirine katkı sağlamıştır. Kadının sağlamış olduğu bu katkı yapılan istatistiklere de yansımamıştır. Kadın çalışanların çalışma hayatına bu şekilde katılma biçimleri iki başlıkta incelenebilir.

1.4.1.1. Ev Kadınlığı

Kadınların çalışmadığı ailelerde erkek gelir elde etme görevini kadında ev ve çocuk bakımını yerine getirmiştir. Bu görev paylaşımı cinsiyet temelli bir paylaşım halini almıştır. Erkek ailenin gelirini sağlayan, ailenin beslenme barınma ihtiyacını karşılayan kişi olmuştur. Kadın da aile içi işleri yerine getiren, ilişkilerin düzgün ilerlemesini ve duygusal destek sağlayan, aileyi bir arada tutan kişi rolünü üstlenmiştir (Dalkıranoğlu, 2006: 4).Her ne kadar çalışma hayatına dâhil olsalar da dünyanın hemen hemen her yerinde kadınlar ev içerisindeki işleri de üstlenmektedirler (Çamlıbel, 2010: 18).

1.4.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği

Sanayi öncesinde üretim işlemi üretim işlemi ev işlerinin yerine getirildiği yerde yapılmakta idi. Aile bireylerinin hepsi üretime katılılardı. Kadınlar üretime dâhil olmalarına rağmen üretimde üstlenmiş oldukları rol "ücretsiz aile işçiliği" şeklinde olmuştur. İktisadi eylemlerin artması ile beraber gelişen aile işletmelerinde kadınların işgücünden faydalanılmış ve kadınlar ücretsiz olarak istihdama dâhil olmuşlardır edilmişlerdir (Çamlıbel, 2010: 19).

1.4.2. Ücretli Kadın İşgücü

Ekonomik koşulların zorlamasıyla az da olsa bir gelir sağlamak için; aşçılık, dadılık, bohçacılık, terzilik ve çamaşırcılık yapan kadınlar, ücret karşılığı çalışan kadınların en eski ve en bilinen örnekleridir.

Her şeyden önce kadının ücretli çalışması, kadın için ekonomik bağımsızlık anlamını taşıdığından, onun ailedeki ve toplumdaki rolünü değiştirmektedir. Uzun yıllar boyu, orta sınıfı tarafından kadının ücretli istihdama kocanın ve ailenin statüsü ile doğrudan bağlantılı kabul edilmiştir. Aile geleceğe yönelik yatırım yapılabildiği ve yeterince kaynağa sahip olduğu sürece kadının çalışması beklenmemiş, yoksul yörelerde kadınların çalışması ise aileye ve kocaya bir sosyal statü sağlama amacı ile gerçekleşmiştir. Ancak zamanla orta sınıfın tüketim ihtiyacı ve algıları değiştikçe kadının ev dışı istihdamının aileye kaynak ve etkinlik kazandırdığı fikrinin yerleşmesi gerçekleşmiştir (Çamlıbel, 2010: 20).

Gittikçe zorlaşan yaşam koşulları, kadının çalışmasını gerekli kılmıştır. Böylece kadın, evinin dışında yaşam oluşturmaya başlamış, ancak bu yeni sorumluluk kadının, ev içi görevlerinde bir değişiklik yaratmamıştır. Ev işleri ve ev düzeninin korunması, çocuk yetiştirilmesi yine kadının sorumluluk alanında kalmıştır. Çalışmak her ne kadar kadın için kamusal alana girmek demekse de bu aynı zamanda; iki katı iş yapmak ve kamusal örgütlenmelerde ikinci öneme sahip işlerle yetinmek anlamına gelmiştir. Kadınların dışarıda ücretli işlerde çalışmaya başlamaları evdeki erkek otoritesinden kısmen de olsa uzaklaşmalarını sağlasa da, işyerlerinde başka erkeklerin otoritesi ve kontrolü altına girmelerini engellememiştir (Dalkıranoğlu, 2006: 6).

1.5. Kadın İşgücünü (Talebini) Etkileyen Faktörler

Dünden bugüne kadın toplum ve aile içerisindeki konumunu, gelenekler, siyasi ve ekonomik gelişmeler belirlemiştir. Zamanla değişen şartlar, sanayileşmenin başlaması, eğitimin yaygınlaşması ve kadının çalışma hayatına atılması toplumdaki rolünü farklılaştırmış ve değiştirmiştir (Kaplan, 1998: 1).

İnsan, Aristotales'in deyimiyle bir zoon politikon, yani toplumsal ya da siyasal bir varlıktır. Ama kadınlar, tarih boyunca bütün dünya da birer zoon politikon

değil, daha çok özel alan (ev) içinde önem taşıyan doğa varlıkları olarak algılanıp, değerlendirildiler.

Kadınların son yüzyıl içinde işgücüne katılımı radikal bir biçimde değişmiştir. Kadının işgücü katılımında gözlenen artışın, aslında kadın işgücüne olan talep değişiminden kaynaklanmasına bağlı olduğu düşünülmektedir. Yalnız bu konuda literatür oldukça azdır. Çünkü kadının işgücüne katılım oranının artması hem talep hem de arz yönlü faktörlerden kaynaklanmaktadır. Kadınlar, bundan yüzyıl öncesinde eğitim, tercihler, cinsiyet rolleri ve ev içi sorumluluklardaki değişiklikler, çocuk bakımı gibi birçok nedenden dolayı piyasaya sundukları hizmetlere kendilerine olan talep artısı nedeniyle işgücüne katılım oranlarını arttırmaktadır. Durgunluk dönemlerinde, artan işsizlik oranları ile azalan ücretler insanların iş bulma umudunu azaltmaktadır. Öte yandan, ekonomi gelişirken ise bunun tam tersi durumla karşılaşılmaktadır. Bunun yanında, emek talebindeki değişmeleri düzenleyen emek arzı çok ani olmamakta, emek arzında yaşanan gecikmelerden kaynaklanmaktadır. Örneğin emek gücünün dışında olanlar iş tecrübesizliğinden ve yeteneklerin körelmesinden zarar görmektedir ya da ev yaşamına yaptıkları sermaye ile çocuk büyütmeye yönelmektedir. Kadınlar eğer çalışmıyor ve evde çocuk ile ev işleri ile ilgileniyorsa, çalışmak yerine evde zaman geçirdiklerinden dolayı yüksek sosyal maliyete maruz kalmaktadır. Beşeri sermaye ihtiyacının etkisi ve sosyal değerler; bireylerde, gruplarda ve özellikle kadınlarda emek pazar davranışlarında değişim yaşanmasına neden olmaktadır (İnce, 2010: 30).

Kadın işgücüne olan talebi son yıllarda ortaya çıkan cinsiyet tabakalaşmasının birçok karmaşık teorisinin merkezi durumundadır. Bir teorisyenden diğer teorisyene bu durum farklılık göstermesine rağmen, cinsiyet eşitsizliği gibi kritik olan kadınların ve erkeklerin işgücündeki yerini belirleyen ekonomik gücün derecesini ve en önemlisi ekonomik gücün en etkili belirleyicilerinden olan kadın işgücüne olan toplam taleple ilgili aynı görüştedirler. Cinsiyet tabakalaşmasını anlatan bu kadın işgücüne olan talebi belirlerken, kuramcılar:

1. Sadece ya da genel olarak kadın tarafından yapılan görevlerin, toplum içinde cinsiyet ayrımcılığına yol açması,

2. Kadının bu görevlerinin önemi zaman içerisinde ve toplumlar arasında teknoloji gibi dışsal faktörler ile beraber değişiklik göstermesi,
3. Bu değişikliklerin kadınlara politik, ekonomik, ideolojik ve demografik alanlar karşısında özerklik verdiğini ya da kadınları ikincil plana attığını varsaymaktadır (İnce, 2010: 26).

Değişen teknoloji ve ekonomi ile birlikte eğitimin ne kadar önemli bir unsur olduğu bir kez daha anlaşılmıştır. Uzman işgücüne olan ihtiyacının artışı bu uzmanlaşmanın eğitimsiz gerçekleşmeyeceği genel kabul görmüş bir durumdur (Korkmaz, Korkut, 2012).

19. yüzyıldan itibaren toplumda kadının yeri, kadının bir birey ve yurttaş olarak bulunduğu konum yoğun bir biçimde tartışılmaya başlandı. 20.yüzyılın son çeyreği ise, kadınların sosyoekonomik ve siyasal anlamda tüm insan haklarından yararlanan kişiler olmaya yönelik savaşımlarına tanık oldu. Dünya nüfusunun hemen hemen yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Kadınlar toplam istihdamın büyük bölümünü oluşturdukları halde vermiş oldukları emeğin karşılığının neden görülmediğini ve ekonomide yüksek oranda payları olmasına rağmen dünyadaki mal varlıklarından sadece küçücük bir paya sahip olduklarının sorgulamasını yapmaktadırlar (Arat, 1998: 21).

Birçok ülkede işler artık kadın ve erkek işi olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle kadınlar genellikle kendilerine rol biçilen meslek dallarında çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Aynı zamanda daha düşük statülü işlerde görev almakta ve erkek çalışanlara göre daha düşük ücretlendirilmektedirler. . Üst kademelerde yer alan kadın sayısı sınırlıdır. Düşük statülü işle düşük ücretli, güvencesiz, geçici çalışmayı ifade etmektedir (Tokol, 1999: 22).

Kadınların emek arzı öğretim düzeyine, kocanın gelirine, yaşa medeni duruma ve çocuk sayısına ve birtakım sebeplere bağlı olarak değişmektedir. Kadının eğitim seviyesinin yükselmesi ile çalışma istek ve oranı arasında doğru orantılı bir gelişme görülmektedir. Yükseköğrenim gören kadınlar çalışmayı bir yaşam tarzı, bir dünya görüşü olarak benimsemektedirler. Erkeğin düşük ücretli ve işsiz olması kadını çalışmaya yöneltirken, erkeğin gelir seviyesinin yükselmesi kadının işinin önemsiz görülmesine ve iş piyasasından ayrılmasına neden olmaktadır. Sanayileşmiş

ülkelerde evli kadınlar arasında işgücüne katılım oranı hızlı bir biçimde artmaktadır. Çocuk kadının çalışmasını etkilemektedir. Ancak özel sektör ve kamunun sağladığı aile destek programları kadının üzerindeki baskının azaltılmasında önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle İskandinav ülkelerinde kadının işgücüne katılım oranı yüksektir (Tokol, 1999: 23).

Kadınların iş yaşamlarına evlilik, aile ve çocuğun yerinin kariyerden önce geldiği ve bu nedenle evlenen ve çocuk sahibi olana kadar esnek kariyer planları yaparak gerektiğinde kolayca bırakabilecekleri işler tercih etmeleri öngörülmektedir. Kadınlar çoğu zaman ev yaşamı ve iş yaşamı arasında denge kurmak zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle annelik rolüne yakın olan meslekler olan öğretmenlik, hemşirelik, terzilik gibi meslekleri tercih etmektedirler. Böylelikle cinsiyete dayalı meslek dalları ortaya çıkmıştır. Gerçekten de kadın çalışanlar ve yöneticiler, genellikle hizmet sektöründe, finans, sigortacılık, emlakçılık, toptan veya perakende satış işlemlerinde erkeklere nazaran daha fazla çalışmaktadırlar. Endüstri sektöründe kadınların, kumanda pozisyonlarına yerleştirilmesinin risk olduğu kanısı mevcuttur. Zira özel sektörde çalışan kadınların geleneksel olarak kadın fonksiyonel alanı diye adlandırılan ve tepe yönetim kademeleri için kariyer yolunda olmayan insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında sadece staff (kurmay) pozisyonlarda çalışmaktadırlar. Ayrıca yetkisiz sorumluluklar üstlenmektedirler (Aytaç, 1999: 29-30)

Son yıllarda kadınların iktisadi faaliyet kollarında aldıkları roller her geçen gün artmaktadır. Ekonomide yaşanan kriz ve durgunluk gibi bir takım olumsuz nedenlere rağmen kadınlar her geçen gün daha fazla işgücüne dâhil olmaktadır. Bazı ülkelerde kadın istihdamında yaşanan artış beraberinde doğum kontrolünü, evliliklerde azalışı, ailelerde çocuk sayısında azalışı beraberinde getirmektedir. Her ne kadar kadınların zamanla işgücüne katılım oranlarında artış yaşansa da erkeklere nazaran daha yüksek işsizlik oranlarına sahiptirler (Ekin, 1991: 30).

1.5.1. Kadınların Eğitim Durumu

Eğitim kadınların işgücüne katılımı etkileyen unsurların başında gelmektedir. Eğitim sadece işgücüne katılımı etkilemekle kalmayıp toplumsal hayata da yön vermektedir. Küreselleşme beraberinde getirdiği değişim ve sınırların ortadan

kalkması hizmet ve mala olan talebi etkilemekte, üretim biçimlerini de değiştirmektedir. Bu değişimde çalışma yaşamında eğitim önemini ve gerekliliğini bize göstermektedir (Bozkaya, 2013).

Eğitim kadınların iş yaşamına dâhil olmasını kolaylaştırmaktadır. Aynı zamanda toplumsal hayatta karar verme süreçlerine katılımını sağlamaktadır (Kulak, 2011: 63). Eğitim seviyesi yükseldikçe kişilerin işgücüne katılımı kolaylaşmaktadır. Kırdan kente göç eden işgücüne bakıldığında, kırdan kente göç eden işgücü kente göç ettikten sonraki ilk dönemler eğitim yetersizliğinden dolayı dâhil olamamışlardır. Çoğu zaman bu eğitim yetersizliğinden dolayı çalışma hayatından kopmuşlardır. Çalışma hayatından kopuşlar büyük ölçüde kadın işgücünde görülmektedir. Çünkü kırsal kesimde kadınlar erkeklere nazaran daha az eğitim almaktadırlar. Bu, bir ölçüde köyden kente göç eden tarımsal işgücünün kentlerde tarım dışı uğraşılara dönüştürülmesinden ileri gelmektedir. Kentlerde eğitim ve işgücü arasında ciddi ölçüde bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim seviyesinin artışıyla beraber işgücüne katılım

Eğitim kadınların işgücüne katılımını etkilediği gibi çalışanların üretkenliğini de arttırmaktadır. Eğitimin artışıyla beraber artan kadın çalışanlar sayesinde boş zaman fırsat maliyetinde artış yaşanmaktadır (İnce, 2010: 35).

Eğitim, kadınların istihdam olanaklarını arttırmakla beraber onların erkeklerle rekabet edebilmesine fırsat vermektedir. Örneğin Brezilya'da lise mezunu evli kadınları ilkokul mezunu evli kadınlara kıyasla 3-4 kat daha fazla istihdam şansına sahip oldukları görülmüştür (Akhun, 2000: 46).

1.5.2. Kadınların Medeni Durumu

Medeni durum kadınların çalışma hayatında istihdam edilmesinde önemli bir etkendir. Evli olan ve olmayan kadınlar arasında istihdam edilmelerinde önemli bir fark bulunmaktadır. Evli olan kadınlar çalışmaya karar verirken ev, aile, eş gibi unsurları göz önünde bulundurarak karar vermek zorunda kalmaktadır. Bunun yanında bakmakla yükümlü olduğu yaşlı sayısı, çalışma saatleri ve çalışma koşulları kadının çalışma kararında etkili olmaktadır. Eğer kadının bakmak zorunda olduğu çocuğu varsa işten elde edeceği gelir ile çocuğunun bakımı için gerekli olan giderleri birbirini karşılayıp karşılamayacağını da göz önünde bulundurmak zorunda

kalmaktadır. Elde edeceği gelir çocuğunun bakımı için harcanan giderlerden düşük ise çalışma yönündeki kararını değiştirebilmektedir (Korkmaz, Korkut, 2012).

Kadınların medeni durumunun çalışma yaşamındaki etkilerini incelerken kent ve kır ayrımına göre incelenmesi gerekmektedir. Kentte yaşayan evli kadın istihdamı ile kırsaldaki kadının istihdamı arasında farklılıklar bulunmaktadır. Çünkü kırsalda yaşayan evli kadının ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne dâhil olmakla beraber işgücüne katılım oranlarında farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılığa dikkat çekilecek olursa kırsalda kadın ücretsiz aile işçiliği görevini yerine getirirken çocuğunu da yanında götürebilmektedir. Fakat kentte evli kadın çalışıp çalışmayacağını ev ve ile şartlarına, gelire ve gider dengesine dayanarak karar vermektedir (Bozkaya, 2013).

1.5.3. Kadınların Doğurganlık Oranı

Doğurganlık oranı, doğurma yetisine sahip yaştaki kadınların doğurması beklenen çocuk sayısı şeklinde tanımlanabilir.

Doğurganlık oranı ile kadınların işgücüne katılımı arasında ters bir ilişki vardır. Çalışan kadınlar çalışmayan kadınlara kıyasla çocukları ile daha az vakit geçirmek zorunda kalmakta ve bu nedenle daha az çocuk sahip olmak istemektedirler. Okul öncesi çocuk sahibi olan kadınların işgücüne katılımı, okul çağında çocuk sahibi olan kadın çalışanlara kıyasla daha düşüktür. Çünkü okul öncesi çocukların kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisi çok yüksektir (Kutlar ve diğ. 2012).

Kadının işgücüne katılımı ile doğurganlık oranı arasında ters bir orantı olsa da bu orantı bölgeden bölgeye değişim göstermektedir. Ancak olaya ekonomik açıdan bakıldığında yüksek gelir getiren bir işte çalışan kadınların daha az çocuk sahibi olma eğiliminde oldukları ve çocukları ile daha az zaman geçirdikleri tespit edilebilir. Genel olarak bakıldığına ise kadınların eğitim seviyesinin de doğurganlık oranını etkilediği görülebilir. Artan eğitim seviyesi ile kadınların iş piyasasına giriş imkânları artmaktadır (Üçler, Kızılkaya, 2014).

1.5.4. Çocuk ve İş Faktörü

Kadınlar için iyi bir kariyer ve mutlu bir aile yaşantısı isteği birlikte zor olsa da her geçen gün kariyerlerinde ilerleme kat etmiş kadın çalışanların sayısı artmaktadır. Kariyerlerinde ilerlemek isteyen kadınların birçoğu suçluluk duygusu yaşamaktadır. Çalışan kadınlar ev ve iş arasındaki dengeyi sağlarken bunu şu şekilde ifade etmektedirler : " Biz planlarımızı önceliklemek yerine önceliklerimizi planlarız ". Özellikle çocuk bakımı görevini erkeklerden ziyade kadınlar üstlenmişlerdir. Bu nedenle çalışma yaşamındaki bu rekabet pek de adil gerçekleşmemektedir (Yelkikalan, 2006).

Kadınların ev içinde kendilerinin, ailelerinin ve toplumun yeniden üretimi için yaptıkları, kullanım değeri olduğu halde piyasada olmayan ve parasal karşılığı bulunmayan çalışma biçimleri (yemek pişirme, temizlik, çocuk bakımı ve ailenin diğer bireylerinin bakımı gibi işler) üretim faaliyetlerinden sayılmayarak değersiz kılınmakta ve istatistiklerde görünmemektedir. Çalışma yaşamına katılan kadın için erkeklerden farklı olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi karşılıksız çalışma biçimleriyle ilgili işler kadının sorumluluğunda olmaya devam etmekte; kadınlar daha az çalışma yaşamına katılmakta; belli mesleklerde yoğunlaşmakta; işte eğitim ve ilerleme imkânı kısıtlı olmakta; düşük statülü ve düşük ücretli işlerde çalışmaktadır. Bu durumda kadınlar hem işgücü olarak nitelikleri hem de karşılıksız çalışma biçimleriyle ilgili işleri nedeniyle çalışma yaşamında geri plana itilen ikinci sınıf bir işgücü olmaktadır. Kadın, çalışma yaşamında kendine belli bir kariyer hedefi oluşturabilmekte, ancak hedeflediği tepe noktadaki iş, "kadın" olduğu için keyfi olarak kapatılmaktadır. Araştırmalara göre kadınların tepe noktalara gelmelerini engelleyen bir takım nedenler şunlar olarak gösterilebilir (Kocacık, Gökkaya, 2005).

- Kadınların, çocuk büyütmek için kariyer süreçlerini yavaşlatmalar ve durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli engeldir.
- Kadınlar, genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışı içindedirler. Evlilik ve çocuk, kadınların tam gün kendini işine vermesine engel olmaktadır. Böylece tepe yönetim için gerekli olan zamanı ayıramamaktadırlar.

- Ebeveynlik rolü kadın ve erkek için farklı tanımlanmıştır. Kadınların, annelik rolü, babalık rolüne göre daha fazla zaman ve çaba gerektirmektedir.
- Kadınların iş yaşamı kariyerlerini, evlilik ve çocuk sekteye uğratmaktadır. Bu da kadınların kolay kolay üst kademlere yükselmesini engellemektedir.
- Çocukların bakımı ve aile içerisinde kadının yerine getirmesi gereken görevler kadınların çalışma yaşamlarına ara vermelerine neden olmakta ve bu da kadın çalışanların kariyerlerinde önemli bir sorun haline gelmektedir.
- Birçok kadın çalışan çocuk sahibi olduktan sonra işlerini bırakmakta ya da işverenleri tarafından işlerine son verilmektedir. Tekrar çalışma hayatına geri dönen kadın döndükten sonra yeteri kadar vasıflı bir çalışan olmamaktadır.

1.5.5. Aile Yapısı

Aile yapısı, kadın istihdamının oluşumunda önemli bir unsurdur. Çünkü aile yapısı, kadınların çalışma hayatında dâhil olması hususundaki kararların alınmasında ve kadın emeğinin niteliklerinin tespit edilmesinde etkili rol oynamaktadır. Son zamanlarda aile, birçok iktisatçı, sosyolog ve antropolog kuramcı tarafından incelemeye alınmıştır. Özellikle ailenin varlığını devam ettirmek için gerekli olan kaynaklara nasıl ulaşıldığı ve bu kaynakların aile içerisinde nasıl paylaştırıldığı üzerinde durulan konulardandır (Dedeoğlu, 2002).

Cinsiyetçi iş dağılımı kadın ve erkek çalışanların üstlenmiş oldukları görevleri tanımlar iken aynı anda kadınlar ve erkekler arasındaki güç ilişkisini de şekillendirmektedir. Oluşan bu iş dağılımı kadın ve erkeklere farklı yetenekler ve davranışlar kazandırmaktadır. Birçok toplumda kadının genel olarak çocuk bakımından ve ev bakımından sorumlu tutulmuş ve buna benzer görevlerde yer almaları kabul görülmüştür. Böylelikle, doğurganlık, çocuk ve ev bakımı gibi birçok etkenden kaynaklı kadın istihdamının önü kapatılmıştır (Dedeoğlu, 2002).

1.5.6. Gelir Dağılımı

Yukarıda sayılan birçok etken gibi kadının istihdamına önemli derecede etki eden bir diğer unsurda ailenin sahip olduğu kaynakların miktarıdır. Kentte yaşayan aileler de geçimin sağlanabilmesi için gelire olan ihtiyaç artmakta ve bunun sonucunda ailede işgücüne katılan kadınların sayısı da artmaktadır. Yapılmış olan

araştırmalar, kadının çalışma hayatına dâhil olmasının başındaki nedenin ailedeki ekonomik sıkıntıların olduğunu göstermektedir. Bunu sonucunda kadın çalışma hayatına dâhil olması kolaylaşmıştır (Kılıç, Öztürk, 2014).

1.5.7. Ücretler

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli nedenlerden biriside ücret faktörüdür. Demirel vd'nin yaptığı çalışmaya göre kadınların işi bırakma nedenleri arasında en önde gelen üç sebep ücret düşüklüğü, çocuk ve evlilik olarak belirlenmiştir. Özellikle özel sektörde istihdam edilen kadınlar erkeklere nazaran daha düşük ücretle istihdam edilmektedirler. Her geçen gün kadın ve erkek çalışanlara ödenen ücret arasındaki fark her ne kadar azalmış olsa da erkek çalışanlara ödenen ücretler yine de kadın çalışanlara ödenen ücretlerden daha yüksektir. Kadın çalışanlar ancak daha düşük ücret almayı kabul ederek daha fazla istihdam edilebilmektedirler (Cam, 2004).

Bütün ekonomilerde kadınlar genelde erkeklerin aldıkları ücretin 2/3' ünü almaktadır. Ücret farkının ancak bir kısmı eğitim farkı ve işbaşında edinilen tecrübeyle açıklanabilmekte, bu durum cinsiyet temelinde ayrımcılığın yaygın olduğunu düşündürtmektedir. Bazı ülkelerde ücret farkının azalması yönünde eğilim var iken, diğer bazılarında fark artmaktadır. Yabancı yatırımlar bir yandan kadın işgücüne talebi belli iş kollarında arttırarak ücretleri yükseltebilirken, üretimi ülke içinde ve dışında değişik yerlere dağıtmaları yoluyla düşürülebilir. Bu daha çok araştırılması gereken bir konudur. Çoğu zaman ücretlerin yükselmesi, yatırımların daha düşük ücreti ülkelere kaydırılmasına yol açmakta, ortaya "başıboş" olarak adlandırılan sermaye çıkmaktadır. Gelişmiş ülkelerden ABD'de ücret açığının kapanmasının nedeni ise erkeklerin gerçek ücretlerindeki düşmedir. Kadın ve erkek arasında "aşağı doğru bir uyumdan" söz edilebilir. Öte yandan kadınlar her eğitim düzeyinde erkeklerden daha az kazansalar da, yüksek düzeyli işlerde kadın sayısı artmakta, toplu pazarlığın yaygınlık derecesi, işletme büyüklüğü, teknolojik değişim, endüstriyel kalkınma örüntüsü ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dair toplumsal değerler de bu açığın azalmasında etkili olmaktadır (Toksöz, 2004).

Kadınlar çalışma kararını alırken elde edeceği gelirin, kadının ev ve aile bakım masraflarını karşılayacak düzeyde olup olmadığına baktıktan sonra karar

vermektedir. Ancak eğitim seviyesinin düşük olması kadının sadece düşük ücretli işlerde istihdam edilmesine neden olmaktadır (Ecevit, 2000: 157). Kadının evde ürettiği hizmetlerin toplam değeri "rezervasyon ücreti" olarak adlandırılmaktadır (Ecevit, 2000: 157). Kadının işgücü piyasasına girmek istediğinde elde edeceği ücret geliri açısından meydana gelen harcamalarla yani rezervasyon ücreti ile kıyaslanmaktadır. Kadının çalışması ile elde edeceği ücret rezervasyon ücretinden yüksek ise, yani elde edeceği ücret ev işleri, çocuk, yaşlı bakımında çalışacak kişileri ücretini veya kreş masraflarını karşılamayacaksa kadın işgücüne katılmaktan vazgeçmektedir (Önder, 2013).

İKİNCİ BÖLÜM

CAM TAVAN SENDROMU

2.1.Cam Tavan Kavramı ve Cam Tavan Sendromu

Kadınlar çalışma yaşamına ilk olarak ekonomik bir takım sebeplerden ötürü girmişlerdir. Yetersiz eğitimleri, toplumdaki statüleri, üstlenmiş oldukları roller nedeniyle kadınlar erkeklere nazaran daha düşük statülü ve daha az ücretle çalıştırılmışlardır. Çalışma hayatında yedek işgücü olarak nitelendirilmiş olup aynı zamanda çalışma ortamında yerine getirmiş oldukları işler önemsenmemiştir. Özellikle Atatürk Devrimleri ve çalışma hayatında kadın çalışanların haklarını korumaya yönelik yapılan düzenlemeler sayesinde kadının çalışma koşullarında değişimler yaşanmıştır. Bu değişimler sayesinde kadınlar daha iyi şartlar altında çalışmaya başlamışlardır. Böylelikle kadınlar artık sadece ekonomik zorunluluklardan ötürü çalışma sürecinden çıkmışlardır. Kadınlar kendini kanıtlama ve geliştirme, kendilerine sosyal bir yer edinme amacıyla çalışma yaşamında yer edinmeye başlamışlardır. Fakat çalışma yaşamında kadınlar için yaşanan bu olumlu gelişmeler üst kademelere yükselmede kadın ve erkek çalışanlara eşitlik sağlamamıştır. Yasal olarak kadınlara birçok hak verilmiş olsa da uygulamada bu hakların birçoğunun ihlal edildiği kabul edilir bir gerçektir. Kadın çalışanlar ise alınmadan itibaren potansiyel bir yönetici olarak bazı engellemelerle karşılaşmaktadır. Bu engellemeler kadınların kariyer gelişimlerini olumsuz yönde etkilemekte ve yönetsel mevkilerde yeterince temsil edilememesine neden olmaktadır. Türkiye'de yapılan araştırmalar da aynı sonuçlara işaret etmektedir. 500

büyük firmadan 80 örneklem üzerinde yapılan bir çalışmada kadınların, çalışanların %17'sini oluşturmasına karşılık üst düzeyde %2,8 oranında temsil edildikleri tespit edilmiştir. Türk kadınının sık görüldüğü bir sektör olan bankacılıkta yapılan bir çalışma kadınların, çalışanların %32'sini oluşturmasına karşılık, üst düzeyde %4 oranında temsil edildiklerini ortaya koymuştur (Doğru, 2010: 71-72).

Yapılan araştırmalarda kadınların ilerleme engellerini açıklayan birbirinden farklı pek çok neden sıralanmaktadır. Ancak bu görüşlerin ortak noktalarına dayanarak oluşturulan farklı yaklaşımların konuyla ilgili değerlendirmeleri su şekilde özetlenmektedir. İnsan kaynağı yaklaşımına göre kişiler yapabilecekleri işleri eğitim düzeyleri ve yetenekleri doğrultusunda kendileri seçmektedirler. Bu sebeple kadınların yapmış oldukları tercihler neticesinde kadınlar, daha az gelir getiren işlerde, daha kötü koşullarda, yükselme fırsatı olmayan işlerde çalışmaktadır. Bu da ayrımcılıktan kaynaklanamamakta, kadınların yapmış olduğu bireysel tercihlerden kaynaklanmaktadır. Geleneksel yaklaşım kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı bir rol dağılımı gerçekleştirmekte ve kadını çocuk doğurma, çocuk bakımı gibi ailesel etkinliklerden sorumlu tutmaktadır. Bu yaklaşım kadınların sadece kadınsı olarak tanımlanan mesleklerde çalışmasını uygun görmektedir. Son olarak örgütsel faktörler yaklaşımı ise kadınların karşılaştıkları kariyer engellerini örgütsel bazı faktörlerle (örgütün büyüklüğü, örgütün faaliyet alanı, örgüt politikaları v.b.) açıklamaktadır (Karaca, 2007: 50).

Birçok kasın çalışan, çalıştığı şirkette, eğitim kurumunda veya birçok kuruluşta bir üst kademeye ilerlerken cam tavan engeli ile karşılaşmaktadır. Cam tavan ile anlatılmaya çalışılan belirsiz sorunlardır. Başka bir şekilde tanımlanacak olursa cam tavan, kadın çalışanların yeteneklerini ve başarılarını hiçe sayarak kurum içerisinde ilerlemelerine engel olan görülemeyen ve kırılamayan engellerdir (Sezen, 2010: 22).

Cam tavanlar genel olarak kadın çalışanların önlerine belirgin bir şekilde çıkmamaktadır. Genellikle doğal gözüken uygulamaların arkasına gizlenerek ortaya çıkmakta ve kolaylıkla anlaşılamamaktadır. Ancak bir organizasyonda cam tavanın varlığını gösteren bazı işaretler bulunabilmektedir. Bu işaretler her kültürde ve her

organizasyonda varlıkları ve yoğunlukları açısından farklılık göstermekte ve zaman içerisinde değişebilmektedir (Akdöl, 2009: 52).

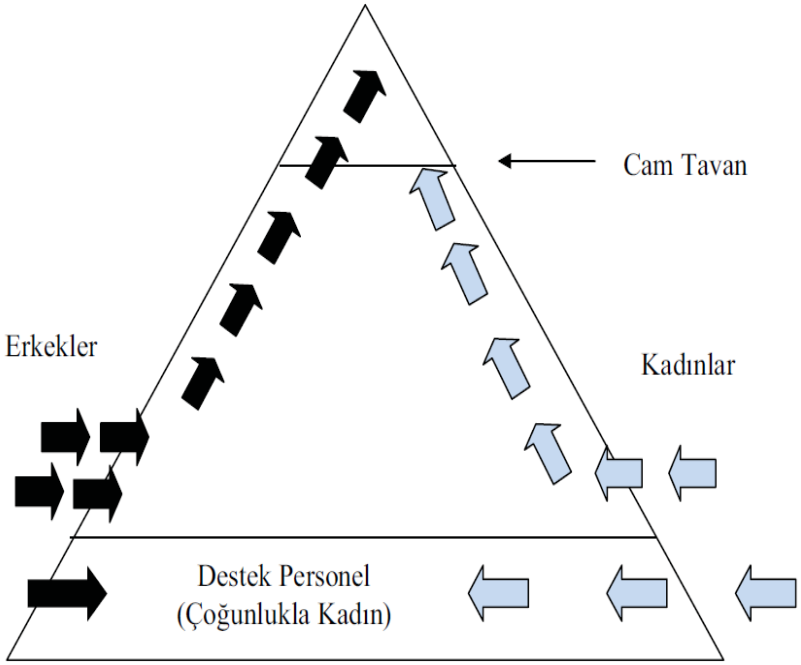
Cam Tavan'ın varlığının belirtisi olan bu işaretlere pek çok çalışmada değinilmektedir. Örneğin Lockwood'un belirttiği işaretlerden bazıları; cinsiyete dayalı maaş, kadınların ilerlemesini engelleyen şirket kültürü, iş ve yaşam dengesini kurmakta kadınların sorunlar yaşaması, yükselme fırsatlarını erkeklerin daha fazla kullanabilmesidir. Morrison ve Van Glinov'un çalışmalarında ise üst yönetime yükselişteki engeller incelenmektedir. Bu engellerden bazıları; kadınların fırsatlardan ve güçten yoksun olmaları, mentor ve rol modelden yoksun olmaları, yaygın ayrımcılıktır. Mattis bu engellerin dışında esnekliğin olmaması ve organizasyonların kadınların katkısını ödüllendirmemesini cam tavanı oluşturan bir etken olarak belirtmektedir (Akdöl, 2009: 53).

1991 yılında Bush ve ekibi tarafından 21 üyeden oluşan Uluslararası Cam Tavan Federasyonu (The Federal Glass Ceiling Commission) kuruldu. Bu komisyonun görevi kadınların yükselmesini engelleyen bariyerleri tespit etmek ve insanların özel sektörde üst yönetim pozisyonlarına yükselmesine destek olan başarılı programları ortaya çıkartmaktı. Cam tavan komisyonunun cam tavan kavramı için yaptığı tanıma göre, azınlık ve kadınların işletmelerde ilerlemesine engel olan, görünmeyen engellerin tamamı cam tavanı oluşturmaktadır. Kadını üst yönetim kademelerinden dışlama girişimleri, iş yerlerinde bir problem olduğunun göstergesidir. Kadınlar sadece kadın oldukları için üst yönetim kademelerinden uzak tutulmaktadır (Öztürk, 2011: 30).

Cam tavan çalışanların kariyerlerinde ilerlerken yetersizlikten kaynaklanan basit bir engel değildir. Kadın çalışanları sadece "kadın olduğu için" üst kademlere ilerlemelerini engelleyen bir takım engellerdir. Yükselmek istediğinde kendini önü kesilmiş bulan her seviyedeki kadın yönetici için cam tavan kavramı kullanılabilmektedir. Nitelikli kadınların organizasyonlarda ilerlemelerinin ve tüm potansiyellerine ulaşmalarının önüne suni engeller konulması bu kavramın yaratılmasına neden olmuştur (Akdöl,2009: 50).

Cam tavan, kadınların örgütsel yapı içindeki ilerlemelerinin boyutuna bağlı olarak farklı seviyelerde var olabilmektedir. Bazı ülke veya şirketlerde cam tavan tepe yönetime çok yakın olurken, bazılarında orta kademe yönetiminde veya daha alt seviyelerde bulunabilmektedir. Bu durum genellikle piramit biçiminde ve Şekil 1'deki gibi görülmektedir (Güner, 2011: 56).

Şekil 1: Örgütsel Piramitte Cam Tavan



Kaynak: Güner, 2011: 58

Çalışma yaşamında her geçen gün kadın çalışanların sayısında hızla artış yaşansa da birçok kadın çalışan iş yerlerinde ayrımcılığa maruz kalmakta ve üst kademelere ilerlerken bu engellerle karşılaşmaktadırlar. Toplumda kadınların daha düşük pozisyonlu işlerde yer almaları benimsenmiştir. Yöneticiliğin kadınlar için zor, üstesinden gelinemeyecek ve bu mesleğe yükselmede güçlük yaşayabileceği düşünülmektedir. Bu da toplumun kadınların yöneticilik yapamayacağı konusunda ne kadar ön yargılı olduğunu göstermektedir (Özünlü, 2013: 23).

Kadınlar birçok iş kolunda ve birçok ülkede cam tavana maruz kalmaktadır. Örneğin; ABD'de yapılan bir araştırmada ilk 500 örgütte çalışan kadınların sadece %5'inin yönetici pozisyonunda çalıştığı, ilk 1000 örgütte %6,6 oranında yönetici

pozisyonunda çalıştığı tespit edilmiştir. Danimarka'da bu oran %1 ile %5 arasında iken, Japonya'da %0,3 oranında olduğu görülmüştür (Özkan ve Özkan, 2010).

Kadınları kariyerlerinde ilerlemelerinde görünmeyen bir engel olan cam tavan kadınlar üzerinde uygulanan keyfi bir engel olduğu görülmüştür. Üst kademelere doğru ilerleyen kadın çalışanlar üst noktalara geldiklerinde görünmez bu engele çarpmaktadırlar. Aşılması çok zor olan bu engelleri çok az sayıda kadın çalışan aşmaktadır. Çalışma hayatında kadınlar da erkek çalışanlar gibi kendilerine hedefler belirlemekte fakat bu hedeflere doğru ilerlerken cam tavanı aşmak çoğu zaman mümkün olmamaktadır (Yaprak, 2009: 184).

Günümüzde işletmeler kadın çalışanların üst yönetim pozisyonlarına yükselmelerini önemsemektedirler. Beşeri sermayenin çok önemli olduğu bir dönemde işletmeler kadınların yetkinlik ve yeteneklerinden yararlanarak bir rekabet üstünlüğü elde etmek istemektedirler. Bazı işletmeler ise çalışanları, müşterileri ve hissedarları karşısında sahip oldukları olumlu imajı, örgüt içinde kadınları hak ettikleri pozisyonlara ulaştırarak pekiştirmektedirler. Bu olumlu imaj şirketin paydaşları ile iyi ilişkiler kurmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca kadın çalışanlarını üst yönetime taşıyabilen işletmelerde alt kademede çalışanlar için yönetim pozisyonlarındaki kadınlar rol model görevi görmektedir (Akdöl, 2009: 51).

Bilim adamları pirelerin farklı yükseklikte zıplayabildiklerini görürler. Birkaçını toplayıp 30 cm yükseklikteki bir cam fanusun içine koyarlar. Metal zemin ısıtılır. Sıcaktan rahatsız olan pireler zıplayarak kaçmaya çalışırlar ama baslarını tavandaki cama çarparak düşerler. Zemin de sıcak olduğu için tekrar zıplarlar, tekrar baslarını cama vururlar. Pireler camın ne olduklarını bilmediklerinden kendilerini neyin engellediğini anlamakta zorluk çekerler. Defalarca kafalarını cama vuran pireler sonunda o zeminde 30 cm'den fazla zıpla(ya)mamayı öğrenirler. Artık hepsinin 30 cm zıpladığını görünce deneyin ikinci aşamasına geçilir ve tavandaki cam kaldırılır. Zemin tekrar ısıtılır. Tüm pireler eşit yükseklikte 30 cm zıplarlar. Üzerlerinde cam engeli yoktur daha yükseğe zıplama olanakları vardır ama bunu akıllarına bile getiremezler. Kafalarını cama vurarak öğrendikleri bu sınırlayıcı yasam dersine tutsak yaşamlarını sürdürürler. Üstelik kaçma olanakları olmasına rağmen kaçamazlar. Çünkü engel artık zihinlerindedir. Onları sınırlayan dış engel

kalkmıştır ama iç engel varlığını sürdürmektedir. Bu deney canlıların neyi başaramayacaklarını nasıl öğrendiklerini göstermektedir. Edinilen bu deneyime ‘’CAM TAVAN SENDROMU’’ denir (www.itusozluk. com/goster. php/cam+tavan+sendromu, 2015). Bir insanın gelebileceğine inandığı en üst nokta onun cam tavanıdır.

Cam tavan kavramının tanımladığı engellere bakılacak olursa, bu engeller örgüt performansında da düşüşlere neden olmaktadır. İlk olarak cinsiyetçi yaklaşımdan kaynaklı kadın çalışanlar bir üst kademeye ilerlemelerinin engellendiğini hissetmekte be bu da çalışanların performanslarını olumsuz etkilemektedir. Dolaylı olarak olumsuz etkilenen performanstan kaynaklı olarak organizasyonda birçok kademe bundan etkilenmektedir. Kadınlara yönelik cinsiyetçi yaklaşımlar organizasyonda gerekli olan yetenek ve kaynakların yeterli olarak kullanılamamasına neden olmaktadır.(Karaca, 2007: 51). Ayrıca kadınların işlerini ailevi sebeplerde bırakabilecekleri ve aksatabilecekleri, rekabetçi bir ortamda başarılı olamayacakları, duygusal oldukları, erkeklere göre daha az yetenekli oldukları, yönetici olmak için yeterli donanıma sahip olmadıkları gibi önyargılar, eğitim seminerleri verileceği, yurtdışı seyahatleri yapılacağı durumlarda erkeklerin tercih edilmesi yani kadına yatırım yapılmaması, erkek egemen örgüt kültürü, erkeklerin kadından emir almak istememesi, bazı kadın yöneticilerin üst yönetimde tek kadın olması gibi bir sürü etmen de cam tavan algısına neden olan unsurlar arasında yer almaktadır (Çetin, 2011: 67).

Cam tavan algısına neden olan unsurlar işletmenin rekabet üstünlüğü elde edebilmek için gerekli olan farklı ve çeşitli yeteneklere sahip kişilerin üst yönetimde görev almamalarına ve özelliklerine bakılmaksızın işletmenin verimliliğine katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmaması, kadın yöneticilerin arzu ve motivasyonlarının azalmasına, üst düzey yönetim üyeleri arasında çok fazla homojenliğin olmasına, kararlarda zayıflık ve fakirlik gibi birçok olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Çetin, 2011: 67).

Sonuç olarak kadınların çalışma hayatındaki yerlerine bakıldığında kadınların, kariyerlerinde çok zor ilerledikleri hatta tepe noktalara aday bile gösterilemedikleri görülebilir. Tepe noktalara ilerlerken kariyer yollarının kapalı

olmasından kadınlar daha mesleklerinin başında aynı yerde çalışmak zorunda bırakılmaktadırlar (Çetin, 2011: 67).

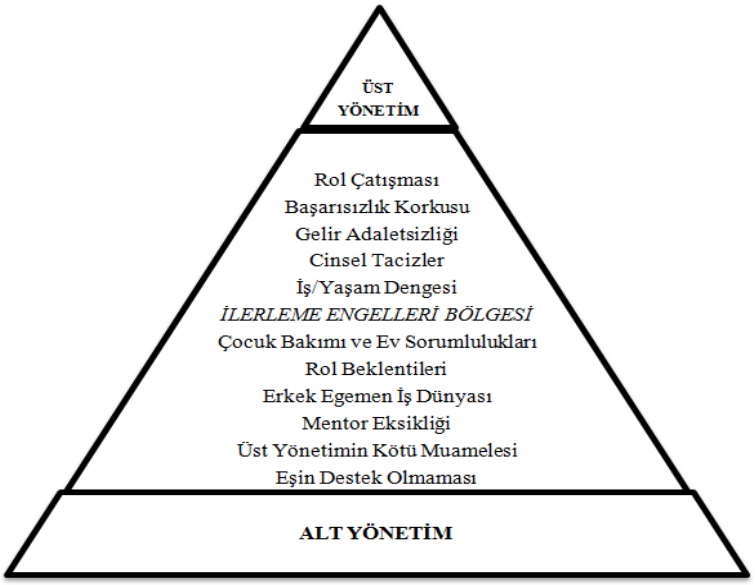
Çoğu araştırmacı cam tavan sorununun kaynağını, tipik bir iş yerinin erkek egemen olmasına bağlamıştır. Bunun beş sebebi bulunmaktadır (Doğru, 2010: 72).

- Kadının tarih içindeki kalıplaşmış konumu
- Kadınların erkek iş arkadaşları ile biçimsel olmayan iletişim kurmakta zorluk çekmeleri
- Ulaştıkları yöneticilik makamlarının, örgütlerin tümünü yönetme olanağı tanımaması
- Kariyer ve iş tanımlarının erkek değerlerine ve erkek gereksinimlerini uygun bir şekilde tanımlanmış olması
- Erkeklerin kadınlarla birlikte çalışmaktan memnun olmamaları

2.2.Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Engelleri

Cam tavan kavramının kullanımında bazı yanlış anlamalar söz konusudur. Bu kavram sadece yükselme ya da hiyerarşik olarak ilerlemeyi içermemektedir. Cam tavan, hiyerarşik olarak ilerleme engelinin yanında gelir dağılımındaki adaletsizliği, uygulama, denetim ve inisiyatif kullanımındaki eşitsizlikleri de içermektedir. Kanada'da yapılan bir araştırmada, kadınların erkek egemen işyerlerinde erkeklerden her zaman daha iyi olmaları gerektiği, aksi takdirde bir erkeğin kadın rakibinin yerine rahatlıkla tercih edildiği ortaya konmuştur. Şekil 2'de alt yönetim kademelerinden üst yönetim kademelerine geçerken kadınların önlerine, üst yönetimin kötü muamelesi, mentor eksikliği, erkek egemen iş dünyası, rol beklentileri, çocuk bakımı ve ev sorumlulukları, iş/yaşam dengesinin bozulması, cinsel tacizler, gelir adaletsizliği, başarısızlık korkusu, rol çatışması gibi engellerin çıktığı görülmektedir (Öztürk, 2011: 33).

Şekil 2: Üst Düzey Yönetim Kademelerine Geçerken Kadınların Karşılaştığı Engeller



Kaynak: Öztürk, 2011: 34

Yapılan birçok inceleme, kadınların kurumlarında ilerlerken hala var olan bir kast sistemine dâhil olduklarını göstermektedir. Bu sistem ataerkil bir cinsiyetçi bakış açısının çalışma yerlerine yansıması ile oluşmaktadır (Öztürk, 2011: 34).

Wrigley (2002)'in halkla ilişkiler biriminde çalışan kadınlar üzerinde yaptığı odak grup ve derinlemesine mülakatı içeren nitel araştırmada, cam tavana neden olan beş faktör (inkar, cinsiyet rolünü sosyalleştirme, tarihsel öncelik, diğer kadınlara yardımcı olmayan kadınlar, kurum kültürü) ortaya çıkmıştır. Örücü ve diğerleri (2007)'nin kamu ve özel kuruluşlardaki kadın ve erkek çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada, kadınların liderlik özelliklerinin sınırlı olması, aile ile ilgili sorumluluklarının fazlalığı ve birbirini çekememeleri yönetici olamamalarının nedenleri olarak ortaya çıkmıştır. Anafarta ve diğerleri (2008)'nin konaklama işletmelerindeki kadın yöneticilerde yaptığı çalışmada ise basmakalıp yargılar, ayrımcılık, rol çatışması ve rehberlikten yoksun olma değişkenleri cam tavanın öncülleri olarak ortaya çıkmış iken iletişim ağları değişkeni bir öncül olarak gözükmemiştir. Dimovski ve diğerleri (2010)'nin orta kademe kadın yöneticiler üzerinde yaptığı çalışmada, terfiinin sınırlandığı, kariyer gelişim fırsatlarının

engellendiği ve yeterli örgütsel desteğin olmadığı iş ortamlarında yöneticilerin cam tavanla yüzleştikleri ortaya çıkmıştır. Jain ve Mukherji (2010) erkek yöneticilerin "kadınlarla ilgili" cam tavan algılarını incelediği çalışmasında, erkeklerin, kadınların kariyer gelişimi için destekleyici bir kurum kültürünün olmadığını ve kadınların yönetim pozisyonları için "güçsüz, tereddütlü ve uygun olmadığı" ile ilgili basmakalıp yargıları kabul ettiklerini fakat kadınların mücadeleden (rekabetten) kaçındıkları görüşüne katılmadıklarını ortaya çıkarmıştır. Mizrahi ve Aracı (2010)'nın KOBİ'lerdeki kadın ve erkek yöneticiler üzerinde yaptığı çalışmada, kadın çalışanlara yönelik tutumların cinsiyete göre farklılık gösterdiği ve kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde cam tavanı algıladığı ortaya çıkmıştır. Bingöl ve diğerleri (2011)'nin bir bakanlığın merkez teşkilatındaki kadın ve erkek yöneticilere yaptığı çalışmada, kadın yöneticilere yönelik tutumların yaş, medeni durum ve eğitime göre farklılaşmadığı, sadece kadınların erkeklere göre kadın çalışanlara ait tutumlarının daha olumsuz olduğu (önyargı, mesleki ayrım, mentorluk eksikliği, informel iletişime girememe, örgüt kültürü ve politikaların engelleri bakımından) ortaya çıkmıştır (Yıldız, Çiçek, 2013: 140-141).

Cam Tavan Sendromu ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında Can Tavan Sendromunun ortaya çıkış nedenleri farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Genel olarak bu sınıflandırmalar bireysel, örgütsel ve toplumsal engellerden kaynaklı olarak üç gruba ayrılabilir.

Tablo 4: Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Engelleri

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	**Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller**	**Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller**
• Çoklu Rol Üstlenme • Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	• Örgüt Kültürü • Örgüt Politikaları • Mentor Eksikliği • İnformal İletişim Ağlarına(Networklara) Katılamama	• Mesleki Ayrım • Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar)

2.2.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

2.2.1.1.Çoklu Rol Üstlenme

Kadın çalışanlarla ilgili daha önce yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde kadın çalışanların sayılarının artmasına rağmen ev ve aile içerisindeki sorumluluklarında çok fazla değişiklik olmadığı görülmüştür. Kadınlar çalışsalar da annelik ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmek zorunda kalmaktadırlar. Dolaylı olarak kadınlar çalışsalar da eş ve anne vazifesini yerine getirirken aynı zamanda çalışan kadın rolünü de üstlenmiştir. Fakat çalışan kadın rolünü üstlenirken cinsiyetçi iş bölümünde pek değişiklik olmamıştır. Bu sebeple evli ve çocuk sahibi kadın çalışanlar ya işten ayrılmakta ya da daha az vakit alan meslekleri tercih etmektedirler. Kadının, çalışan kadın, eş ve anne olarak çoklu rol üstlenmesi, kadın için üç tür gerilim ve çatışmaya yol açmaktadır (Karaca, 2007: 53).

• Zaman baskısına dayalı gerilim (Time-basen conflict),

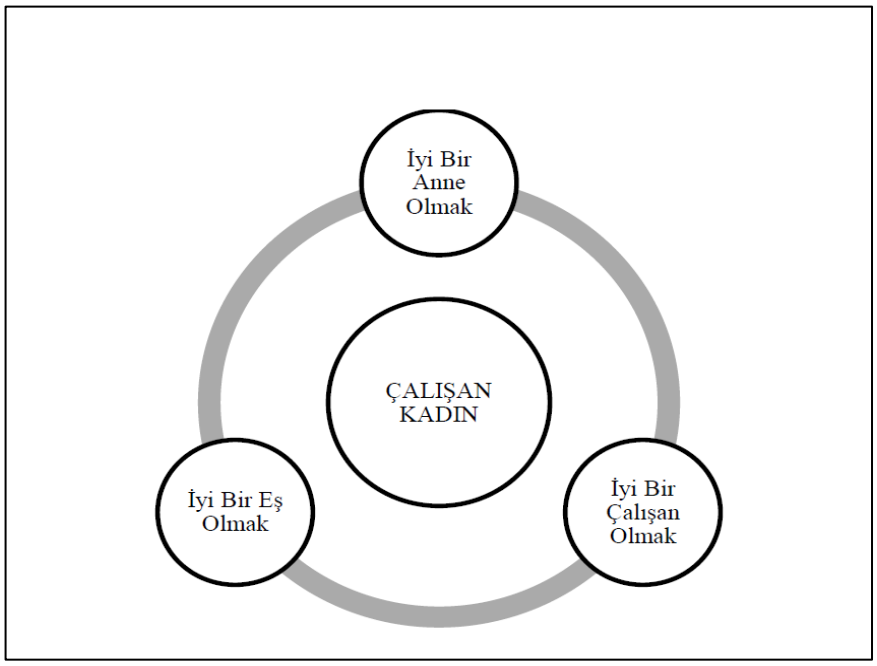
• Çatışan rollerin yarattığı gerilim (Strain-based conflict),

• Her rolün birbirinden farklı davranış istemesinin yarattığı gerilim (Behaviorbased

conflict)

İş-aile çatışmasının bireysel boyutunda karşılaşılan sorun işe bağlılıktır. Özellikle eğitim düzeyi yüksek olan kadın çalışanların işe bağlılık düzeyinin de yüksek olduğu görülmektedir. Bu tip kadınlar genellikle hırslı, yükselme amacı olan, işini seven, zor işleri tercih eden ve işiyle ilgili sorumlulukları tümüyle yerine getirip başarıya ulaşmayı hedefleyen çalışanlardır. Fakat ayrıca evli ve anne olan kadınların birincil rolleri olan eşlik ve annelik rolleri ile bunlara ek olarak üstlendikleri iş rollerini ve beklentilerini aynı anda karşılanmaya ve bu roller ile denge oluşturulmaya çalışılması yaşanan stres ve gerilimi daha da arttırmaktadır (Mayuk, 2013: 52).

Şekil 3: Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi



Kaynak: Öztürk, 2011: 37

Evlilik sonrasında kadınlar çalışma tempolarından dolayı çocuklarına ve ailesine daha az zaman ayırmak zorunda kalmaktadırlar. Bu da kadının iyi bir eş, anne ve çalışan rollerini gereklerini yerine getirirken gerilim yaşamasına neden olmaktadır. Bu nedenle kadınlar meslek tercihi yaparken zaman konusunda esnek ve efor gerektirmeyen meslekleri seçmektedirler. Çoğu zamanda kadınlar kariyerleri ve evliliği arasında tercih yapmak zorunda kalmaktadır. Kariyerinde ilerleyebilmek için ya evliliğini ertelemekte ya da hiç evlenmemektedir. Kariyerlerinde ilerlerken aynı zamanda çocuk sahibi olmayı da ertelemektedir. Çocuk sahibi olan kadın çalışanlar ise ev ve iş çatışmasından ötürü hem fiziksel hem de psikolojik olarak baskı yaşamaktadır. Bu da kadınların bünyelerinde bir takım hastalıkların oluşmasına neden olmaktadır (Öztürk, 2011: 37).

Sonuç olarak kadınlar anne, eş ve çalışan kadın rollerini yerine getirirken bu rollerin baskısını yaşamakta ve iş ve aile arasında ikilem yaşamaktadır. Birçok kadın çalışan çalışma programını düzenlerken zaman konusunda sıkıntı yaşamaktadır. Bu nedenle çoklu rol üstlenme çalışan kadınların yükselmesini engellemekte ve bireysel nedenlerden kaynaklı cam tavan engelleri oluşturmaktadır(Karaca, 2007: 55).

2.2.1.2.Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları

Kadın çalışanların terfi etmelerindeki engellere bakıldığında bu engellerin bazılarını kadın çalışanların kendilerinin oluşturmuş oldukları görülmüştür. Bu engeller üç grupta incelenebilir. Risk, kurtarma ve dürüstlük. Kadınlar gerekli kriterlere sahip olmalarına rağmen risk alma konusunda daha çekingen davranmalarından dolayı yüksek riskli görevlerde çok fazla görev alamamaktadırlar. Kadınların karşı karşıya olduğu bir diğer engel de sahip oldukları sorumluluk duygularıyla hareket etmelerinden kaynaklanmaktadır. Kadınlar üstlenmiş oldukları anne rolüyle hareket etmelerinden kaynaklı pek fazla sorumluluk üstlenememektedir (Öğüt, 2006: 61).

Nitekim Tavris tarafından 2000 kadın ve erkek yönetici üzerinde yapılan "yönetsel davranışlar araştırmasında, kadınların hayatta daha başarılı olamamalarının nedenlerini, kadınların kendilerinde aramaları gerektiğini düşünenlerin oranı % 48 olarak tespit edilmiştir. % 45'lik bir oran ise kadınların kabiliyetlerini ispatlamak suretiyle cinsiyet ayrımının üstesinden gelebileceğine inanmaktadır. Türkiye'de cam tavan üzerine yapılan bir araştırmada da kadınların kariyerlerini engelleyen sebeplerden birinin kadınların bizzat kendileri olduğu öne sürülmüştür. Araştırmaya göre kadınların kendi kendilerine koyduğu engeller aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar,
- 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

Kadınların kariyerlerinde kendilerinin oluşturdukları engeller arasında kraliçe arı sendromundan da bahsedilebilir. Kraliçe arı sendromu, kadın çalışanların zamanla çalışma yaşamında davranışlarının değişerek giderek erkek çalışanlar gibi hareket etmesi sonucunda diğer kadın çalışanlara da erkek çalışanlar gibi davranması şeklinde açıklanabilir (Öğüt, 2006: 66)

Başka bir ifade ile kraliçe arı sendromu kadınların meslektaşları arasındaki ön yargıları şeklinde tanımlanmaktadır. Kadın yöneticiler bulundukları pozisyonda yerlerini koruyabilmek için bu veya daha üst pozisyonlarda bulunan kadın yöneticileri uzaklaştırmaktadırlar. Çalışma yaşamında özellikle tepe noktalarda yer alan kadın çalışanların diğer kadın çalışanları ezip yok sayması şeklinde anlatılabilir.

Kadınların işlerinde tepe noktasına gelememesinin, hak ettiği halde terfi alamamasının nedenlerinden biri olan kadınların kendi kendilerine koyduğu engelleri, Öğrenilmiş Çaresizlik Teorisi de ele almıştır. Öğrenilmiş çaresizlik, ilk olarak (1960) hayvanlar üzerinde yapılan deneylerle ortaya çıkmış, daha sonra insanlar üzerinde yapılan deneylerle tüm organizmalara genellenmiştir. Öğrenilmiş çaresizlik, "Bir bireyin herhangi bir durum ya da olay karşısında çok sayıda başarısızlığa uğrayarak, bir şey yapsa bile hiçbir şeyin değişmeyeceğini, olayların kendi kontrolü altında bulunmadığını ve bu konuda asla başarıya ulaşamayacağını düşünüp cesaretini yitirmesidir.

Öğrenilmiş çaresizliğin kaynaklarını, dış etkenler ve bireyin kendinden kaynaklanan etkenler olarak sınıflandırmak mümkündür. Bunlardan bireyin kendisinden kaynaklanan etkenlerden birisi olan cinsiyete dayalı etkenlere değinildiğinde, yapılan araştırmaların sonuçlarına göre kadınlar, erkeklere göre öğrenilmiş çaresizliğe karşı daha fazla duyarlı olduğu görülmüştür. Kadınlar çeşitli nedenlerle kendilerine inanmamakta ve bu yüzden bir takım görevleri üstlenmekten kaçınmaktadırlar. Bu durum ise başarılarını olumsuz biçimde etkilemektedir" (Gül ve Oktay,2009:).

2.2.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

2.2.2.1.Örgüt Kültürü ve Politikaları

Ataerkil iş yerlerinde meslek ve kariyer kavramları daha çok erkeklerin değer yargıları üzerine düzenlenmektedir. Bu da kadın çalışanlar açısından büyük bir sorun haline gelmektedir. Yapı olarak erkekler iş odaklı kadınlar da insan odaklı olarak değerlendirilmektedir. Bu da kadınların çalışma ortamlarında daha çok insan odaklı işlerde görevlendirilmelerine neden olmaktadır.

Bir iş yerinde örgüt kültürü cinsiyetçi bir ayrımın oluşmasında çok önemli bir etkendir. Çalışma ortamında ve iş işleyişinde üstler ile astlar arasındaki iletişim ataerkil bir yapıya sahip olması kadınların üst pozisyonlara ilerlemesinde büyük bir engel oluşturmaktadır (Örücü, Kılıç, Kılıç, 2007).

Kadın çalışanlar kariyerlerinde ilerlerken fırsatlardan eşit şekilde yararlanmaları çalıştıkları örgüt kültürüne göre değişiklik gösterebilmektedir. İnsan odaklı, performansa dayalı yönetim, cinsiyetçi bir yaklaşıma sahip olmayan bir kültür yapısına sahip örgütlerde kadın çalışanların yükselmesi daha kolay gerçekleşmektedir. Ataerkil bir örgüt kültürüne sahip örgütlerde kadın çakışanlar bazı pozisyonlar için yeterli görülmemektedirler. Verilmiş olan görevler dışında başka görevler üstlendikleri takdirde bu durumdan rahatsızlık duyulmakta veya dışlanmaktadırlar (Özyer, Azizoğlu, 2014).

2.2.2.2.Mentor Eksikliği

MacGregor"a göre mentor, işyerinde deneyimli bir kişinin, kendisine göre daha deneyimsiz bir kişiye özel yaşamında, iş ve kariyerinde yol gösteren, tavsiyelerde bulunan ve rol modeli olabilen bir kişidir ve Blake-Beard'a göre mentorluk, cam tavanı kırmada kadınlara yardımcı olabilmektedir. Fakat Ragin'e göre cinsiyet meselesi, kadınlar için mentorluk ilişkisi geliştirmede önemli bir engel de oluşturabilmektedir. Bununla ilişkili olarak Blake- Beard'a göre erkek mentorlar yıpratıcı işyeri dedikodularından ve rahatsız edici imalardan sakınmak için kadın yetişenlerden çok erkekleri tercih edebilmekte, mentorluk ilişkilerinde girişken davranış sergileyen kadınlara karşı olumsuz tavırlar gösterebilmektedirler. Bu tür girişken tavırlı kadınlar aşırı derecede hırslı olarak etiketlenebilmektedir. Ehrich"e göre erkekler bu sebeple aktif bir şekilde mentor ararken, kadınlar seçilinceye kadar beklemeyi tercih etmektedirler (Özyer, Orhan, 2012).

Kadın yöneticiler arasında yapılan bir çalışma, kariyer gelişimi için mentora sahip olmanın, kadın yöneticilerin %37'si için kritik öneme sahip ve %44'ü oldukça önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Erkek yöneticiler, üst yönetim seviyelerindeki erkek egemenliğini sağlamak ve imalar ve dedikodulardan çekindikleri için kadın çalışanlara mentorluk etmek istemektedirler. Ayrıca cam tavanın bir sonucu olarak

üst yönetim seviyesindeki kadın yönetici sayısının azlığı kadın çalışanların kadın mentor bulmasını zorlaştırmaktadır (Taşkın, Çetin, 2012)

2.2.2.3.İnformal İletişim Ağlarına(Networklara) Katılamama

Krackhardt ve Hanson'nın tanımlamasına göre "Eğer resmi iletişim kanalları bir şirketin iskeleti ise, gayri resmi iletişim ağları da merkezi sinir sistemidir" . Örgüt içindeki gayri resmi iletişim ağları çalışanlar arasında kariyer ilerletmesine yönelik bilgi ve gerekliliklerin aktarımına olanak veren, kurumun üst birimleri ve alt birimleri arasındaki haber akışını sağlayan şebekelerdir. Fakat geleneksel örgüt işleyişinde bu şebekeler de erkek egemen bir yapıdan müteşekkildir. Gerek iletişim tarzı farklılıklarından gerekse bu ağlara dâhil olamamalarından dolayı kadınlar potansiyel kariyer ilerleme fırsatlarını değerlendirememektedir (Başaran, Nuroğlu, 2015).

Kadın genelde erkeklerden daha düşük bir sosyal pozisyondadır. Bu ise onların sosyal ortamlara giriş veya bir örgütün üyesi olma gibi bağlantılarının çeşidini etkilemektedir. Böylece yeni bir firma kurarken ve yönetirken gerekli olan bilgi, destek ve kaynağa ulaşmada kadınların erkeklere göre daha az başarılı oldukları söylenebilir. Kadınları iş yaşamında zorlayan bir diğer unsur ise, erkek meslektaşlarının biçimsel olmayan iletişim ağlarına girememeleridir. Morrison vd. (1987)'nin böyle bir durumla karşılaşan kadınlarla ilgili yapmış oldukları araştırmada kadınlar, güçlerinin azaldığını, yönetsel pozisyonlar için değerlendirmelerde ayrımcılığa uğradıklarını, iş ve aile arasında daha fazla çatışma yaşadıklarını ve iş yerinde rehberden yoksun kaldıklarını vurgulamışlardır. Iberra (1993), iletişim ağlarının örgütlerde ırk ve cinsiyet eşitsizlikleri oluşturmada rol oynadığını ileri sürmüştür. Cai ve Klenier (1999)'de kadınların örgüt içinde ve dışında iletişim ağı eksikliği hissettiklerini belirtmişlerdir. Örneğin, patronlarla golf oynamaya, erkek kulüplerine ve spor faaliyetlerine erkek meslektaşları kadar sıklıkla katılamayan veya davet edilmeyen kadınların önemli iş bağlantılarının dışında kaldıklarına dikkat çekilmektedir (Soysal, 2013).

2.2.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Bir toplumun değer yargıları bireylerin çalışma hayatında üstlenmesi gereken görevlerin benimsenmesinde büyük bir etkendir. Kadınlar yaşadıkları toplularda

cinsiyetçi yaklaşımlardan kaynaklı olarak ön yargılar neticesinde mesleki tercih yapmak zorunda bırakılmaktadırlar. Bu yaklaşım aynı zamanda kariyerlerinde ilerlemelerinin mümkün olup olmadığı konusunda ve de karar verme aşamalarında etkilidir (Çetin, 2011: 85).

2.2.3.1.Mesleki Ayrım

Bir toplumun cinsel kimlik ve çalışan kadına bakış açısı kadın çalışanların üst kademelere ilerleme çabalarında onlara engel teşkil etmektedir. Bu durumun yanı sıra, örgütsel yapılardaki erkek egemenliği de kadınların kariyer gelişimlerini etkilemektedir (Yılmaz, 2013: 51).

Kadınlar genellikle mesleki tercihlerini yaparken daha çok ailede üstlenmiş oldukları rollere yakın meslekleri tercih etmektedirler. Kadınların daha çok tercih etmiş oldukları bu meslekler de "pembe yakalı" meslekler şeklinde ifade edilmektedir. Pembe yakalı meslekler, daha az beden gücüne dayanan, rahat ve temiz aynı zamanda iyi bir statüye sahip olan mesleklerdir. Buna örnek verilecek olursa, öğretmenlik, hemşirelik veya büro işleri bu mesleklerden sayılabilir (Öğüt, 2006: 59).

Türk toplum yapısında evlilik kurumuna ve aile yapısına bakıldığından ataerkil bir yapıya sahip oldukları görülebilir. Ailede erkeğin egemen olması ve aileyi kontrol altında tutması beklenir. Koca evin ve ailenin reisi olarak görülür. Kocanın görevi ailede otoriteyi sağlamak ve eşinin görevi ise kocasına ve ailesine bağlı kalmak şeklinde farz edilmektedir. Hala ataerkil yapıya sahip olan Türk toplumunda çalışma hayatında yönetici pozisyonunda ilk seçenek erkek çalışanlar görülmektedir. Toplum yapısı değişmediği sürece çalışma yaşamında kadınların yaşamış olduğu sorunların giderilmesi zor olacaktır (Özünlü, 2013: 26).

2.2.3.2.Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar)

Çalışma yaşamında kadın çalışanların başarılı olamayacağı şeklinde ön yargılar bulunmaktadır. Her geçen gün artan kadın çalışan sayısı bu ön yargıların zamanla azalmaya başladığını göstermektedir.

Basmakalıp yargı, bazı kişilerin bazı konularda göstermiş olduğu tipik davranış özellikleridir. Buna örnek verilecek olursa, bazı gruplarda kadınların karar verme konusunda erkeklere nazaran daha az yetenekli olduğu düşünülmektedir. Çalışma gruplarında bazı çalışanlar özellikle erkek çalışanlar tutum ve davranışları ile kadınlara yönelik olumsuz düşünce ve ön yargılara sahiptirler. Bu da kadın ve erkek ayrımına neden olan bir ön yargıdır. (Özünlü, 2013: 26).

Stereotipleme ise, geçmiş deneyimlere ya da kültürel normlara dayanarak bir insana ait olan özellikleri o insanın bulunduğu kategorideki tüm insanlar için geçerli saymak olarak açıklanmaktadır. Stereotipleme cinsiyet grupları içinde yapılmaktadır (Barutçugil, 2006: 26).

Kadınların yönetici konumuna gelmelerini engelleyen bazı kalıplaşmış önyargıları İzrael'i ve arkadaşları da üç grupta toplamışlardır (Öztürk, 2011: 49).

- Erkekler ve kadınların farklı kişiliklere sahip olduğu fikrinden kaynaklı, cinsiyetçi yaklaşımlı önyargılar: Örneğin, Kadın çalışanların görevlerini yerine getirirken duygusal ve pasif davrandığı; erkek çalışanların ise daha aktif ve tarafsız bir şekilde çalıştığı şeklinde düşünülmesi
- Erkeğin ve kadının toplum içerisindeki rol farklılığının olduğundan kaynaklı fikirler ve ön yargılar: Örneğin, kadının hırçın olmaması, erkeklere karşı emir verememesi, erkeklerin de kadınlardan emir alamaması şeklinde ön yargılar.
- Meslekleri çalışanların cinsiyetlerine göre ayrıştırma: Örneğin, erkeklerin yönetici olması, kadınların sekreter olması gibi.

Bu tür önyargıların kadınların çalışma hayatında yer almasının önüne geçtiği gibi kadın çalışanların kendilerine rol model almasını da engellemektedir.

İyi yöneticilerin erkek olduğuna ilişkin genel kabul görmüş yargılar, kadının tepe yönetiminde az oranda temsil edilmesine neden olmaktadır. Konuyla ilgili olarak Atay'ın (2001) ilköğretim okul müdürlerinin davranışları konusunda yaptığı bir araştırmada, kadınların erkeklerden farklı olduğu ve bu nedenle etkin bir yönetimin gerekliliğini yerine getiremeyecekleri görüşü genel görmüş bir kalıp yargı olarak ortaya çıkmıştır. Aynı araştırmada kadın yöneticilere yönelik önyargılar, "çalışmak istemezler, kariyerlerine erkekler kadar bağlı olmazlar, yeteri kadar sert ve

dayanıklı değillerdir, mesai saatleri dışında çalışmazlar, karar verme kapasiteleri yoktur, çok duygusaldır" şeklinde sıralanmıştır (Güner, 2011: 41).

Bazı işyerlerinde hala cam tavan engellerle karşılaşılmaktadır. Bu engellerle ilgili istatistiklere bakıldığında kadınlarla ilgili önyargıların zamanla azaldığı görülebilir. Fakat hala devam etmekte olan cam tavan engellerin var olmasının nedeni üst yönetimde ataerkil yapıya sahip çalışanların varlığından kaynaklandığı söylenebilir (Yoğun Erçen, 2008: 21).

Sonuç olarak kadın ve erkek çalışanlar arasında farkların olabileceği kabul edilmeli ve bununla ilgili ön yargıların giderilip abartılmaması gerekmektedir. Var olan bu ön yargı ve abartmaların bu yargılarla beslenen kadın ve erkek psikolojisini etkileyen davranışlardan kaynaklanmaktadır. Buradan hareketle bu ön yargıların aşılmasıyla kadın ve erkek çalışanların hemen hemen her alanda birbirlerine eşit hale gelmesinin sağlanabileceği söylenebilir. Bu da ancak toplumun bu yönde göstereceği gayret sayesinde olabilir. Geçmişte kadın çalışanların yapamayacağı düşünülen birçok şey artık kadınlar tarafından kolaylık üstesinden gelinebilmektedir. Bunların örnekleri spor, sanat ve birçok bilim dalında görülebilir (Gülbay, 2012: 89).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN YERİ

3.1. Türkiye'de Kadın İşgücündeki Tarihsel Süreç

Türk kadınının her dönemde, çeşitli biçimde üretim faaliyetinde bulunmuştur. Türkiye'de kadının işgücüne dâhil olması tarihte; cumhuriyetin ilanı, hızlı kentleşme ve iktisadi gelişme çerçevesinde 1923-1950, 1950-1980 ve 1980 ve sonrası olmak üzere üç ayrı dönemde alınacaktır.

3.1.1. Türkiye'de 1923-1950 Döneminde Kadınların İşgücüne Katılımı

Kadınlar geçmiş dönemlerden bu yana ekonomik hayatı etkileyen rollerden birisidir. Yalnız kadınlar ekonomik hayata önce, savaş halleri dışında, tarım alanında ve genellikle de kendi çalışma alanları ile sınırlanmıştır. Kadına toplumun yüklemiş olduğu asıl vazife ailesinin bakımıdır. Özellikle cumhuriyet döneminde kadınlar eğitim konusunda kısıtlanmaktaydı. Bu da kadının asıl görev yerinin evi olduğu inancından kaynaklanmaktaydı. Bunun neticesinde kadınlar istedikleri gibi meslek sahibi olamamaktaydı ve her iki cinsinde eşit bir şekilde rekabet edebilmesini imkânsız hale getirmekteydi (Doğramacı, 1989: 26).

Türkiye'de kadınların hakları ile ilgili en büyük gelişmeler Cumhuriyetin ilanı ile başlamıştır. Cumhuriyetin ilanı ile birçok alanda yaşanan reform ve devrimler kadının bir takım haklar elde etmesini sağlamıştır. Cumhuriyet döneminde gerçek anlamda modern toplumu oluşturmak amacıyla bütün sektörlerde meslek

seçimi ve kamu görevleri yapma haklarına kavuşmuştur (Alıcı, 2008: 45). Cumhuriyetin liberal olarak nitelendirilen ilk dönemlerinde devlet, hızlı ekonomik kalkınmayı gerçekleştirebilmek için yerli sanayinin kurulması ve geliştirilmesi konusunda özel kesime ayrıcalıklı bir yer vermiştir, 1927 yılında çıkarılan "teşviki sanayi" ve koruyucu günlük tarife kanunları, kurulan sanayi bankaları devlettin bu amaçla getirdiği ilk önlemlerdir. Böylece özel kesim bir yandan özel kanunlar tarafından korunup yatırıma özendirilirken diğer yandan devlet sermaye koyarak özel kesimle ortaklık kurmuştur. 1930'lardan sonra ise 1929 bunalımının etkisi ile devlet yatırım alanlarına (tekstil, çimento, kâğıt, cam, madencilik, şeker gibi sanayi alanlarına) girip doğrudan müdahaleleri ile devletçi bir ekonomi politikası izlemeye başlamıştır (Çakır, 2011: 54).

1923'ü takip eden yıllarda gerçekleştirilen kültürel devrim sürecinde, evin içinde kocasının en önemli desteği olan ve aile bütçesine de zaman zaman katkıda bulunan kadın imajı yeni sistem tarafından benimsenmiştir. İş ve aile yükünü omuzlamış insanlar olarak görülen kadınlardan bir kısmı, bu dönemde ulusal eğitimle görevlendirilmiş yurtsever öğretmenler olmuşlardır. Türkiye Cumhuriyetinin ideal kadın tipinin kökleri, kadının ailede, toplumda ve devlet idaresinde erkeklerle eşit koşullara sahip olduğu, aynı sorumluluğu taşıdığı eski Türk ortağı, arkadaşı ve yardımcısı olarak tanımlanabilir. Türkiye'de kadınların kamusal alandaki varlığı, Cumhuriyetin ilanı ile birlikte çeşitli yasalar aracılığı ile pekiştirilmiştir. 1925 tarihinde Kıyafet Kanunu çıkmış, 1926 yılında Büyük millet Meclisi, aile hukukunu da kapsayan İsviçre Medeni Kanunu'nu teme alarak Medeni Kanunu benimsemiş, 1927- 1928 ders yılında ortaokullarda karma eğitime başlamıştı. Türkiye, dünyada kadına seçme seçilme hakkı tanıyan ilk ülkelerden birisidir. Türk kadınlara tanınan bu hak 1930'da yerel, 1934'de genel seçimler de tanınmıştır. Oysa birçok Batı ülkesinde (örneğin Fransa 1944, İtalya 1954, Kanada 1948) ve tüm İslam ülkelerinde (Mısır 1956, Pakistan 1956, Libya 1963) bu hak çok daha geç verilmiştir. 1935'te yapılan seçimlerde 18 kadın milletvekili parlamentoya girmiş ve bunlar parlamentonun % 4,5'unu oluşturmuştur. Kadınların parlamentodaki oranı tek parti döneminde % 4 civarında kalmış, ancak çok partili dönemde simgesel özelliklerini kaybeden kadınların oranı giderek azalmıştır (Dostoğlu, 2004: 36).

Zaman içerisinde gerek ihtiyaçlara cevap verebilmek gerekse reformlara devam edip kadınların durumunu iyileştirmek adına yasaların çıkarılmasına hız verilmiştir. Bu bağlamda 1930 yılında 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunun çıkarılmasıyla yetişkin işçilerin yanı sıra çocuk ve kadın işçilerin çalışma yaşı, süresi, işin konusu ve çalışma koşullarını düzenleyen koruyucu hükümler getirilmiştir. 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı kanun ile kadınların çalışma hayatındaki hakları sigorta ile güvence altına alınmış, daha sonraki süreçte; 1937 yılında "kadınların maden ocaklarında çalıştırılmaması" ile alakalı kanun, 1945'de ilk yürürlüğe giren sigorta kanunu olma özelliği taşıyan "iş kazaları ve meslek hastalıkları ve analık sigortası kanunu" yürürlüğe girmiştir. Bu kanunlar çalışma hayatında kadınları güvence altına almıştır. Cinsiyete göre ücrette ayırım yapılamayacağına dair kanun 1950 yılında kabul edilmiştir. Belirtilen bu kanunla, iş sözleşmelerinde ve hizmet akitlerinde eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet farkı sebebiyle farklı ücret verilemeyeceği yasalaştırılmıştır (Büyüknalbant, 2009: 44).

Cumhuriyet döneminde yapılan bütün iyileşmelere rağmen 1923-1950 dönemine tarım sektörünün hâkim olması, ekonomide ve toplumda geleneksel yapının güçlü etkisi, kadınların tam anlamıyla ücretli olarak çalışmasına olanak sağlamamıştır. Toplumun büyük çoğunluğu kırsal yörelerde yaşadığı için kadınlar ancak aileye ait tarım işletmelerinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmışlardır. Kırsal kesimde kadına verilen eğitim genellikle ilkokul düzeyinde olduğundan bu eğitim yardımıyla kadının bir meslek edinip iş piyasasında rekabet edebilmesi, istihdam edebilmesi pek mümkün olmamıştır. Ev içi üretim kadına ekonomik güç kazandırmakla beraber bu tür çalışma, kadının dış dünya ile ilişkisini büyük ölçüde sınırlamaktadır (Doğramacı, 1993: 114).

Bu dönemde güçlü bir aile reis otoritesi ve disiplininin var olması nedeniyle, aile reisi konumundaki erkek, üretim sürecinde ve aile ilgili alınacak kararlarda tek söz sahibi olmuştur. Eş seçimi ve çocuk sahibi olma gibi çok hassas konularda bir karar verme gücünden yoksun olan kadın, mal ve gelir üzerinde de genel olarak hak sahibi olarak kabul edilmemiştir (Koray, Demirbilek, Demirbilek, 1999: 13). Dolayısıyla kadın aile ve toplum içindeki konumu itibari ile ikincil sayılmaktadır. Bu konum aynı şekilde çalışma yaşamındaki konumunu da belirlemiş olmaktadır. Yani,

kadın sadece toplum nazarında değil, çalışma yaşamında da ikinci statüde görülmektedir. (Eyuboğlu, İncir, Ilgaz ve diğ., 2000: 7).

3.1.2. Türkiye'de 1950-1980 Döneminde Kadınların İşgücüne Katılımı

Türkiye'de 1950'lerden itibaren kadınlar çalışma hayatına aktif olarak dâhil olmaya başlamışlardır. Hizmet sektöründe yaşanan gelişmeler kadınların erkekler kadar olmasa da çalışma yaşamına katılmasına olanak sağlamıştır(Kocacık, Gökkaya, 2005).

Sanayide gerçekleşen gelişmeler yeni iş olanakları sağlamıştır. Yaşanan nüfus artışına iş imkânı sağlanamaması, tarım sektöründe gerçekleşen aksamalar kırsalda yaşayan nüfusun kente doğru göçüne neden olmuştur. Bu göç neticesinde kentleşen ailelerde geçimin sağlanabilmesi için aile üyeleri kadın-erkek ayırt etmeksizin çalışma hayatına dâhil olmak zorunda kalmışlardır. Köyden ayrılış ve kente göç etme, kent yaşamının özelliklerine uyum ve zihniyet değişimleri ile aile yapısında ve aile içi ilişkilerde birtakım değişimler meydana getirdiği gibi, kadının toplumsal konumu ve kadının çalışma yaşamındaki yerini etkilemiştir. Geleneksel aileden geçiş ailesine dönüşüm, kadının tarım dışında işgücüne katılımını arttırmıştır. Kentlerde birden bire olmasa da belli bir süre içinde yapısal değişime uğrayan, geleneksel ailede aile içi etkileşim biçimi ve kadının aile içindeki konumuna bakış açısı giderek farklılaşmıştır (Koray, Demirbilek, Demirbilek, 1999: 17).

Ancak, kadının ev dışında çalışmasının gerek toplum gerek kadın adına doğurduğu bu olumlu gelişmelere karşın, birçok olumsuz sonucunda su yüzüne çıktığı bir gerçektir. Örneğin, kadın işgücünün daha çok "yedek işgücü" olarak kullanıldığı iddiaları hiç de yersiz iddialar değildir. Böylesine yedek bir işgücünün varlığı ekonomik açıdan yararlı olsa da, genel olarak yalnız kadının değil tüm işgücünün koşullarını olumsuz yönde etkilemiştir. Çalışmaya daha ikincil bir değer veren, bu nedenle daha az talep kâr, hem daha az dirençli ve daha az uysal bir işgücünün daha iyi koşullar istemek açısında yapacağı pazarlığı zayıflatmıştır. O nedenle zaman zaman, özellikle işsizlik, büyüdüğünde, bazı iktisatçıların ve erkek işgücünün bir kısmının kadının evine dönmesini istedikleri görülmüştür (Koray, Demirbilek, Demirbilek, 1999: 22).

1950-1980 yılları arasında kırdan kente göç etmiş olan kadınlar; aile içinde ücretsiz aile işçiliği yapmış olup bununla beraber sanayi ve hizmet alanlarında da çalışma yaşamına dâhil edilmişlerdir. Her ne kadar sayı olarak çok fazla olmasalar da kendi adına çalışan veya işveren pozisyonunda olan kadınlar çalışma yaşamında yer bulmuşlardır.

1950'li yıllardan sonra gelişen sanayi ile birlikte kentte göçün sonucunda kadın işçi kitlesi ortaya çıkmıştır. Sanayileşme kadın işgücünün ücretsiz aile işçiliğinden ücretliler sınıfına geçmesine yol açmıştır. Bir yandan ekonominin işgücü gereksinimi, öte yandan kadının işgücüne katılma eğilimi ve zorunluluğu nedeniyle giderek daha çok sayıda kadın ücretliler arasına katılmıştır. Ancak kadının ücretsiz aile işçisi konumunda çalışması kadınlık ve annelik rolü için biri sorun yaratmazken ev dışında ve ücretli olarak çalışması kadının hem ailedeki hem de toplumdaki yerini önemli ölçüde etkilemiştir. Ayrıca olumsuz ve ayrımcı uygulamalarla da karşılaşmıştır. Bunlar mesleklerde, işe almada ve işin yürütülmesinde görülmüştür. Böylece kadınlar genellikle daha düşük statülü, daha düşük ücretli, süreksiz ve geçici, hatta sosyal güvenceden yoksun olarak çalışma durumunda kalmışlardır (Yiğit, 1999: 14).

3.1.3. Türkiye'de 1980 Sonrası Kadınların İşgücüne Katılımı

1980 yılı sonrasında Türkiye ekonomisinde büyük değişimler yaşanmıştır. Bu değişin nedeni ile tarım giderek önemini kaybetmiştir. Ekonomik sitemde krizler oluşmaya başlamış işsizlik oranında ciddi anlamda artış yaşanmıştır. Oluşan işsizlikle birlikte toplumun refahında azalma gerçekleşmiştir. Bu da toplumu derin bir yoksulluğa itmiştir. Ekonomide düzenlenen politikalar, işsizliğin azalmasında ve yoksulluğun giderilmesinde yeteri kadar etkili olamamıştır. Türkiye'de ekonomik hayata dâhil olan kadın çalışanlar en çok etkilenen kesim olmuştur (Karabıyık, 2012).

Küreselleşmeyle birlikte, tüm dünyada kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları artarken, Türkiye'de gözlemlenen genel eğilimin aksine azalmakta olduğu gözlenmiştir. Sayısal veriler baz alınarak işgücü piyasası incelendiğinde, kadınların işgücüne ve istihdama katılımda erkeklerin gerisinde ve düşüş eğiliminde olduğu görülmüştür. Kadınların sosyal ve ekonomik gelişmelerden

yararlanabilmeleri, işgücüne katılın oranlarının düşüklüğü, kadınların istihdam imkânlarının uzağında kaldığını ve istihdam imkânlarından yeterince istifade edemediklerini göstermektedir. Oysa kadınların ücreti olarak çalışma hayatına katılmaları, hem kendileri hem de toplum açısından önemlidir.

Hatırlanacağı gibi, 24 Ocak 1980 ekonomik istikrar kararıyla başlayan dönem Türkiye'nin mevcut üretim tarzıyla dünya sistemine eklenme sürecini hızlı bir şekilde yaşadığı yıllar olmuştur. Türk ekonomi tarihine 24 Ocak Kararları adıyla geçen, gerçek anlamda uygulama alanını ancak 12 Eylül 1980 askeri harekâtının desteğiyle bulabilen "1980 Ekonomik İstikrar Tedbirlerinin ekonomik karar mekanizmasında tümüyle serbest piyasa koşullarının da oluşacak fiyatların egemen olmasıydı (Minibaş, 1998: 346-3479.

Kadın işgücü ise, 1980 sürecinde ağırlıklı olarak etkilenmiştir. Bunda ihracatın getirdiği nitelikte emek arz edememeleri kadar çalışma süresini evlilik ve çocuk doğurmakla sınırlı tutmaları nedeniyle örgütsüz olmaları da etkili olmuştur (Minibaş, 1998: 347).

Türkiye'de yatırımların düşük olması istihdam olanaklarını kısıtlı tutarken, ekonominin dışa açılmasıyla dış piyasalarda rekabetin sağlanması sorunuyla karşı karşıya kalınmıştır. Bu durum Türkiye'yi teknoloji düzeyini dünya standartlarına yükseltme çabası içine sokarken, diğer yandan teknolojik yenilenmeyi gerçekleştiremediği koşullarda, var olan olanakları kullanarak, üretim maliyetlerini düşürmeye zorlamaktadır. Bu olanakların içinde en sık başvurulanı işgücü maliyetlerini aşağı çekmektir. İşgücünün maliyetini düşürmek ise reel ücretlerin düşürülmesi ya da farklı iş örgütlenmelerinin (esnek çalışma, kısmi zamanlı çalışma, taşeron firmalarla çalışma, eve iş verme gibi) uygulamasıyla sağlanmaktadır. Ekonomik alandaki bu değişimler, günlük çalışma ve yaşam biçimlerine çeşitli şekillerde yansımakta ve aynı zamanda geleceğinde günümüzden farklı olacağının ipuçlarını vermektedir. Teknolojik değişim ve çeşitli yollarla işgücü maliyetlerinin düşürülmesi istihdamın boyutunu, işbölümünü, çalışa koşullarını etkilemektedir. Bu etkileşim, aynı zamanda cinsiyetçi bir etkileşimdir. Kadınları farklı, erkekleri farklı etkilemektedir. Örneğin, birçok çalışma teknolojik yeniliklerin kadın istihdamını azaltıcı yönde etkilediğine işaret etmektedir (Günlük, Pulan, 2000:5-6).

Gelişmiş ülkelerin kadın işgücü oranına bakıldığında bu oranda artış yaşanmakta olmasına rağmen Türkiye'de kadınların işgücü katılım oranında azalma görülmektedir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımında azalama olmasının birçok sebebi bulunmaktadır. İlk olarak genç nüfusun son yıllarda eğitiminde uzamaların gerçekleşmiş olmasıdır. Üniversite okuyan nüfusun artması ve zorunlu eğitim süresinde yapılan değişiklikler kadınların çalışmaya başlamasını geciktirmektedir (Berber, Eser, 2008).

3.2. Türkiye'de Kadın İstihdamı

İşgücüne katılım oranı çalışanların yaş, cinsiyet ve diğer etken unsurlar olarak çalışma hayatına giren çalışanların işgücüne katılımını gösteren önemli bir faktördür. Çalışanların çalışma hayatına katılımını gösteren bu oran bir takım politikaların uygulanmasında dikkate alınan bir unsurdur. İşgücüne katılım oranı birçok nedenden dolayı farklılıklar gösterebilmektedir. Bu farklılıklar ülkeden ülkeye, hatta bir ülkenin bir bölgesinden diğer bölgesine göre de farklılıklar gösterebilmektedir. İşgücüne katılım oranına bakıldığında genel olarak işgücüne katılım oranını, yaş, okullaşma, cinsiyet, emeklilikle ilgili düzenleme r ve diğer etkenler işgücüne katılım oranını belirlemekte etkili alan unsurlardır.

3.2.1. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranları

Türk kadınının işgücü piyasası içindeki yerinin bilinmesi kadın işgücünün konumunun açıklanması açısından büyük önem taşımaktadır. İşgücü piyasasındaki konumunun belirlenmesinde en önemli gösterge İşgücüne Katılım Oranıdır (İKO). İşgücüne katılımın bu kadar azalmasının birçok nedeni bulunmaktadır.

- Birinci neden genç nüfusun eğitim ile geçirdiği sürenin uzun olmasıdır.
- İkinci nedeni kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar kentlere geldiğinde işgücünden ayrılmakta, ev işlerine yönelmektedir. Bu durum eğitim eksiliği ve meslek sahibi olmamalarından kaynaklanmaktadır.
- İşgücü katılım oranındaki düşüşe katkıda bulunan üçüncü neden de, 1980'lerden sonra uygulamaya konulan erken emeklilik düzenidir

Belirtilen tüm bu nedenlerin yanında piyasa koşullarındaki elverişsiz şartlar, toplumdaki önyargılar ve cinsiyet ayrımcılığı kadın işgücü oranının düşmesine neden olmaktadır (İçin, 2012: 30).

Geçmiş yıllarda Türkiye'de kadın ve erkek işgücü oranları incelenecek olursa değişim şu şekildedir.

Tablo 5: Cinsiyete Dayalı İşgücüne Katılım Oranları

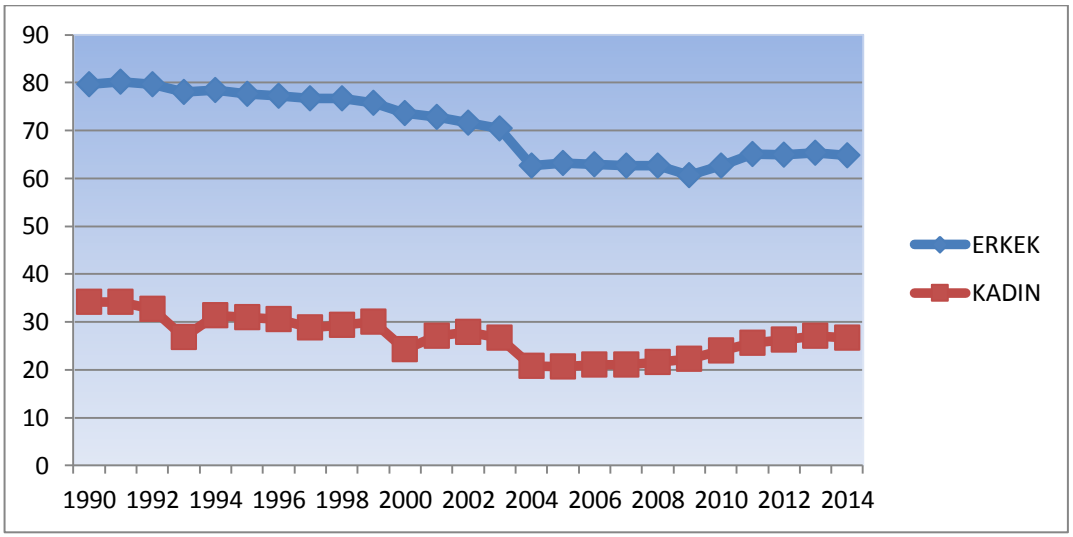
YIL	ERKEK	KADIN
1990	79,7	34,1
1991	80,2	34,1
1992	79,6	32,7
1993	78	26,8
1994	78,5	31,3
1995	77,7	30,9
1996	77,3	30,6
1997	76,7	28,8
1998	76,7	29,3
1999	75,8	30
2000	73,7	24,3
2001	72,9	27,1
2002	71,6	27,9
2003	70,4	26,6
2004	62,7	20,8
2005	63,2	20,7
2006	62,9	21
2007	62,7	21
2008	62,6	21,6
2009	60,7	22,3
2010	62,7	24
2011	65,1	25,6
2012	65	26,3
2013	65,3	27,1
2014	64,8	26,7

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Türkiye'de kadın ve erkek çalışanların işgücüne katılım oranlarına bakılacak olursa 1990 yılından bu yana kadın ve erkek işgücü oranlarında azalma gerçekleşmiştir. 1990 yılı kadın işgücü oranı %34,1 iken 2014 yılında bu oran %26,7'ye düşmüştür. Erkeklerin işgücüne katılım oranına bakılacak olursa bu oran

1990 yılında %79,7 iken 2014 yılında %64,8 'e düşmüştür. 1990-2014 yılları arasında kadın ve erkek işgücüne katılım oranlarında genel olarak bir düşüş görülmüştür. Bu düşüş erkeklerde %18,5 olurken kadınların işgücüne katılım oranlarındaki azalma %21,7 olduğu görülmüştür. Yıllar itibari ile kadın ve erkek işgücüne katılım oranlarında azalma görülmüş olsa da kadın işgücü oranındaki azalma erkek işgücündeki azalmaya nazaran daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'de yapılan araştırmalara bakıldığında bu azalmanın kırdan kente göçten kaynaklandığı görülmüştür. Özellikle tarımda yaşanan makineleşmeyle beraber insan işgücünün yerini makineler almıştır. Bu da işgücünde azalmalara neden olmuştur. İşgücünde yaşanan bu azalış özellikle kadın işgücünü etkilemiştir.

Şekil 4: Cinsiyete Dayalı İşgücüne Katılım Oranları



Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Ekonomide yaşanan değişiklerle beraber, işgücü genel olarak tarımdan sanayiye kaymıştır. Yaşanan bu değişiklikler sanayinin gelişmesinin yanında hizmet sektörünün de değişmesine neden olmuştur. Çünkü sanayi sektörünün ilerlemesi ve değişmesi aynı zamanda diğer sektörleri de dolaylı olarak etkilemekte ve gelişmesini sağlamaktadır. Yaşanan bu değişiklikler aynı zamanda kadın işgücünü de etkilemektedir. Sanayi sektöründe yaşanan değişiklikler kadınların ev içerisinde aile işçiliğinden ev dışında farklı sektörlerde de çalışmasını sağlamıştır. Endüstrileşme ve kentleşme bu durumu bir nevi hızlandırmıştır.

Tablo 6: Yıllar İtibari İle Cinsiyet ve Kent/Kır Ayrımına Göre İşgücüne Katılım Oranları (%)

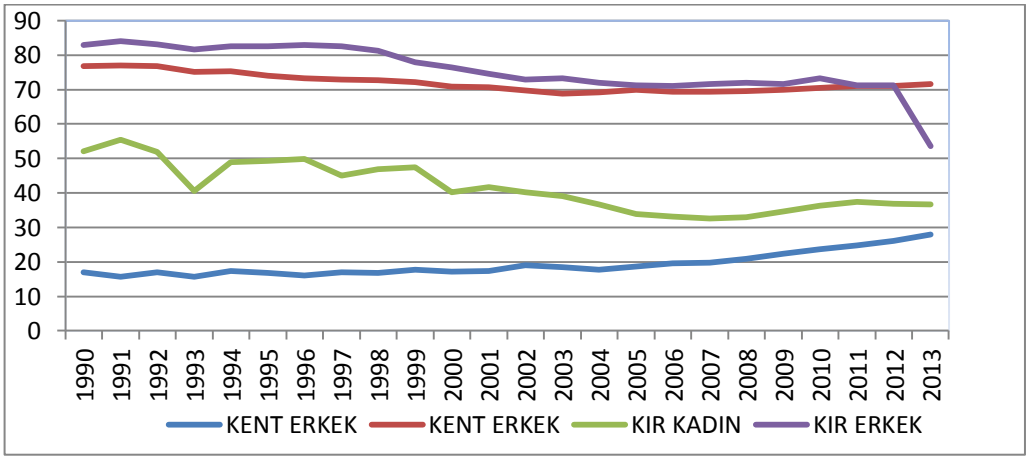
	KENT		KIR	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
1990	17	76,8	52	83
1991	15,6	77	55,5	84,1
1992	17	76,8	51,9	83,1
1993	15,7	75,2	40,5	81,6
1994	17,4	75,3	48,9	82,6
1995	16,8	74,1	49,3	82,6
1996	16	73,2	49,8	82,9
1997	16,9	72,9	45	82,5
1998	16,8	72,8	46,9	81,2
1999	17,8	72,2	47,4	77,9
2000	17,2	70,9	40,2	76,4
2001	17,4	70,6	41,7	74,5
2002	19,1	69,8	40,2	72,9
2003	18,5	68,9	39	73,3
2004	17,7	69,1	36,7	72
2005	18,7	70	33,9	71,3
2006	19,5	69,3	33,1	71
2007	19,8	69,3	32,5	71,6
2008	20,8	69,5	32,9	72
2009	22,3	69,9	34,6	71,6
2010	23,7	70,4	36,3	73,3
2011	24,8	71	37,5	71,2
2012	26,1	71	36,9	71,2
2013	28	71,6	36,7	53,6

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Yukarıda Tablo 6'da kent-kır ayrımına göre kadın ve erkek çalışanların işgücüne katılım oranlarına yer verilmiştir. Bu oranlara bakılacak olursa kentteki işgücüne katılım oranı kırdakine göre daha düşük olduğu görülebilmektedir. Kırdaki kadın işgücü ile kentteki kadın işgücüne bakıldığında ise kırsalda kadın işgücünün kentteki kadın işgücünden daha fazladır. Buda kırsal alanlarda kadınların ücretsiz aile işçiliği yapmış olmalarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda kırsal alanda her geçen yıl bir azalma gerçekleşmiştir. Bunun nedeni ise kırsaldan kente yaşanan göçlerden kaynaklanmaktadır. Fakat kırsalda yaşanan bu azalma kentte yaşanan artışı karşılamamaktadır. Bu yaşanan teknolojik değişmeler ve makineleşmeyle beraber insan işgücüne ihtiyacın azalmasından kaynaklanmaktadır. Göçle beraber kadın erkek işgücünde azalma yaşansa da bu azalma kadın işgücünde etkisini daha fala göstermektedir. Tablodan da görüleceği üzere kadın işgücünde azalma erkek işgücünde azalmada daha fazladır. Kırdan kente göçün yanında bu

azalmayı etkileyen en büyük nedenlerin başında sanayileşme ve makineleşme gelmektedir. Tarımda yaşanan makineleşme insan işgücüne olan talebi etkilemekte ve bu azalma daha çok kadın işgücünde azalmaya neden olmaktadır. Tablodan kentteki kadın işgücüne bakılacak olursa ilk yıllar kadın işgücünde azalma yaşanmıştır. Kentteki kadın işgücündeki oran ilk yıllarda azalmayla beraber daha sonraki yıllarda artış seyretmiş olup bu artışın nedeni olarak sanayileşmeyle beraber kentleşmedeki gelişmeye paralel olarak kadınların tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaya ve üretime dâhil olması, kente göç sonrasında genel eğitim düşüklüğü, mesleki eğitim yetersizliği ve sanayi işgücü özelliği taşımamak gibi çeşitli nedenlerle üretim süreci dışında kalmalarından kaynaklanmaktadır.

Şekil 5: Yıllar İtibari İle Cinsiyet ve Kent/Kır Ayrımına Göre İşgücüne Katılım Oranları (%)



Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Yıllar itibari ile yaşanan ekonomik gelişmeler beraberinde kadınların işgücüne katılımını da arttırmıştır. 1990 yılında kadın işgücü oranı %34,1 iken 2014 yılında %26,7 dir. Bu oranlar göz önüne alındığından kadınların işgücüne katılım oranlarının hala düşük olduğu sonucuna ulaşılabilir. İşgücü oranındaki bu azalmanın nedeni düşünülecek olursa köyden kente yaşanan göçten kaynaklı olmakla beraber kadınların yeterli eğitime sahip olmaması ve aile yapısı ve çocuk bakımı kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir.

Kadınların işgücüne katılım oranında azalan eğilimin olmasının bir diğer nedeni de 1980'li yılların başlarında yürürlüğe konan erken emeklilik düzenlemeleri olmuştur. Bu düzenlemelere göre kadınlar 50 yaşında veya 20 senelik hizmet döneminden sonra, erkekler de 25 senelik hizmet döneminden sonra veya 55 yaşında emekli olmaya hak kazanmaktaydı. Söz konusu kurumsal düzenleme özellikle orta ve daha üst yaş gruplarının işgücüne düşük katılım sağlamalarına yol açmıştır. Fakat söz konusu düzenleme 2001 yılında değiştirilmiş ve daha yüksek yaş limitleri ile hizmet süreleri getirilmiştir. Bu düzenlemeyle işgücüne katılım oranının artması beklenmektedir.

Diğer taraftan kadınların işgücü piyasasının dışında kalmasıyla toplam işgücü katılım oranı arasındaki ilişki de belirgindir daha da önemlisi, işgücüne katılım oranlarındaki sürekli azalış iş bulma ümidini yitirenlerin sayısındaki artışı yansıtmaktadır. 2001-2007 dönemine baktığımızda, hem istihdamdaki azalma hem de iş aramaktan vazgeçenlerin sayısındaki artış çarpıcıdır; aktif nüfusa ilave olan 2 milyon kişinin sadece 400 bini (%10'u) "işsiz" kategorisinde işgücüne dâhil olmuştur; zira istihdam 400 bine yakın oranda azalmıştır. İşgücüne dâhil olmayanların sayısı 4,5 milyona yakın artmıştır; bu artışın %20'si iş bulma ümidini yitirenlerin, %20'si emekli olanların, %20'si öğrencilerin ve ancak %10'u ev kadınlarının sayısındaki artışa bağlı gözükmektedir. Dolayısıyla 2001 krizi ve sonrası dönemde "aktif" olmama nedeni, ev kadını olmaktan daha çok; iş bulamama, eğitime katılma ve emekli olma şeklinde ortaya çıkmaktadır; yani aktif olamamanın nedeni 2000'li yıllarda değişmektedir; büyük ölçüde iş aramayıp, işbaşı yapmaya hazır olanların sayısındaki artış önemlidir.

3.2.2. Türkiye'de Kadın İşgücünün İşsizlik Oranları

Kadın işgücünün ülkemizdeki durumunu değerlendirirken, işsizlik gibi önemli bir olguyu, işgücü kavramının bir parçası olması nedeniyle ele almak gerekmektedir.

İşsizlik, yıllardan beri Türkiye'nin en önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır. Bu sorunun önem ve niteliğinin anlaşılmasında çeşitli dönemlere bakılabilir. 1950'li yıllarda başlayan iç göç, hızlı kentleşme ve nüfus artışı işsizlik sorunu için bu dönemde belirleyici olmuştur. 1960'larda yurt dışına yönelen işçi

göçü ve planlı dönem ile istihdam sorunları gündeme gelmiş, bu sorunlar 70'li yıllarda; petrol bunalımı, ekonomik durgunluk, iç ve dış borç artışı, yurt dışına göçün zorlaşması gibi nedenlerle artmıştır. 1980 sonrasında ise, işsizlik konusunda yeni sorunların kaynağını, ekonomik politika değişimleri, özelleştirme, gümrük birliği, küreselleşme, iç ve dış konjonktürden kaynaklanan ekonomik krizler oluşturmuştur (Kaya, 2009: 14).

1990'lı yıllardan bu yana tarım sektöründe makineleşme her geçen gün artmaktadır. Bu artışla beraber azalan destek ve ücretler kırsal alandan kente göçü arttırmıştır. Bu artışta beraberinde işsizlik oranlarında artışa neden olmuştur. Bu dönemde çalışanların büyük çoğunluğundan tarım sektöründen diğer sektörlere doğru yer değişimi yaşanmıştır. Bu değişimle beraber kırsal alanda çok fazla iş kayıpları görülmüştür. Tarım sektöründen diğer sektörlere doğru yaşanan kayma incelendiğinde, tarım kesiminde yaşanan azalmanın diğer sektörlere kayan çalışan sayısından fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu da istihdam edilen çalışan sayısında azalmaya neden olmuştur. Ülke genelinde işsizlik genel bir sorun haline gelirken kırdan kente göçle beraber gençler, kadınlar ve eğitim seviyesi düşük olanlar arasında daha da yoğun bir hal almıştır. Artan işsizlikle nedeniyle uzun süreli uygulamalar yerine kısa süreli uygulamalar uygulanmaya başlanmıştır.

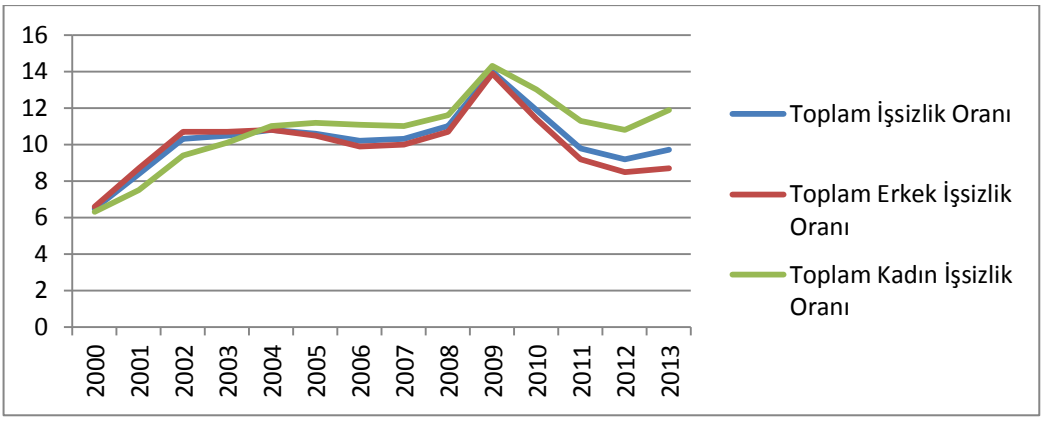
Tablo 7: Kent-Kır Ayrımına Göre İşsizlik Oranları (%)

YILLAR	TÜRKİYE			KENT			KIR		
	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN
2000	6,5	6,6	6,3	8,8	7,8	13	3,9	4,9	2
2001	8,4	8,7	7,5	11,6	10,3	16,6	4,7	6,5	1,7
2002	10,3	10,7	9,4	14,2	13	18,7	5,7	7,3	3
2003	10,5	10,7	10,1	13,8	12,6	18,3	6,5	7,9	4,2
2004	10,8	10,8	11	13,6	12,5	17,9	5,5	6,8	3
2005	10,6	10,5	11,2	12,8	11,6	17	6,3	7,7	3,6
2006	10,2	9,9	11,1	12,2	11	16,4	6,2	7,4	3,9
2007	10,3	10	11	12	10,8	16,1	6,8	8,3	3,8
2008	11	10,7	11,6	12,8	11,6	16,6	7,2	8,7	4,3
2009	14	13,9	14,3	16,6	15,3	20,4	8,9	10,7	5,3
2010	11,9	11,4	13	14,2	12,6	18,7	7,3	8,7	4,6
2011	9,8	9,2	11,3	11,9	10,2	16,5	5,8	7	3,6
2012	9,2	8,5	10,8	11,1	9,4	15,5	5,5	6,5	3,5
2013	9,7	8,7	11,9	11,5	9,5	16,4	6,1	7	4,5

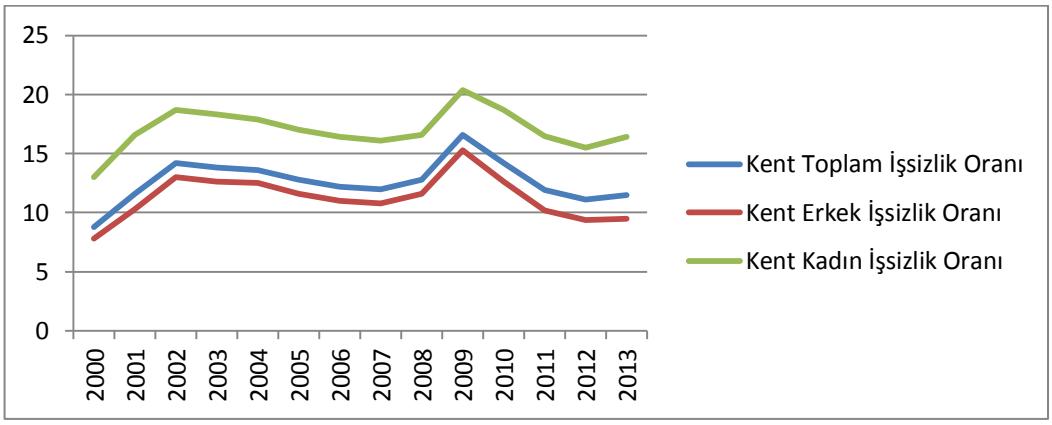
Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Yukarıdaki tabloya bakıldığında verilen işsizlik oranlarına göre Türkiye'de kadınların işsizlik oranlarının erkeklerin işsizlik oranlarına nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. Tabloda 2004 ve 2003 yılları arasında Türkiye'de kadınların işsizlik oranlarının büyük ölçüde artmıştır. Erkeklerin işsizlik oranları kriz yılları itibari ile artış göstermiştir. 2004'te kadınlarda yüzde 11 ve erkeklerde yüzde 10,8 olan işsizlik oranları 2013'te kadınlarda yüzde 11,9 ve erkeklerde yüzde 8,7'dir. Kriz yıllarından önce bu fark daha düşük iken, sonraki yıllarda açılarak 2013 yılında Türkiye genelinde üç puana ve kentte yedi puana çıkmıştır. Kırda ise erkeklerde işsizlik oranı kadınların oranından daha yüksektir. Ancak oranlar arasındaki fark 2004 yılında yaklaşık 4 puan iken, 2013 yılına gelindiğinde daha çok kadınların işsizlik oranındaki artış eğiliminden dolayı iki puana gerilemektedir. Öte yandan Türkiye genelinde kadınların toplam işsizler içindeki payı, işgücü ve istihdam içindeki paylarına kıyasla çok daha yüksektir. 2004'te yüzde 26,1 olan bu pay, 2013'te yüzde 37,6'ya çıkmıştır. Kentte bu rakam yüzde 40'ın üzerine çıkmaktadır.

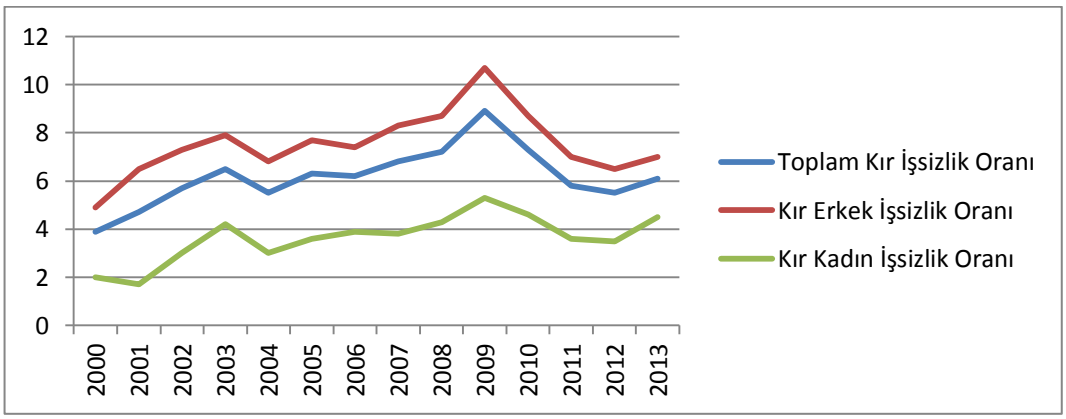
Şekil 6: Kent-Kır Ayrımına Göre İşsizlik Oranları



Şekil 7: Kent Ayrımına Göre Kadın-Erkek İşsizlik Oranları (%)



Şekil 8: Kır Ayrımına Göre Kadın-Erkek İşsizlik Oranları (%)



Yine yukarıdaki tablolarda kent-kır ayrımına göre kadın ve erkek işsizlik oranları görülmektedir. Genel olarak bakıldığında kentte işgücüne katılım kırsal alanda işgücüne katılım oranına göre kıyaslandığında bu oranın daha düşük olduğu anlaşılmıştır. Ülkemizde her geçen yıl işgücüne katılım oranında bir azalma olmaktadır. Fakat bu azalış kadın işgücünde daha fazla oluşmaktadır. Kırsal alanda ve kentsel alanda kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları incelenecek olursa kırsal alanda katılım oranı daha yüksek seyir etmektedir.

Kentsel alanda kadının işgücüne bakıldığında kadınların işgücüne katılım oranı düzenli bir şekilde artmaktadır. Kırsal alanda ise kadının işgücüne katılım oranındaki artış zaman zaman değişmektedir. Bu artış oranındaki değişikliklerin bir takım nedenleri bulunmaktadır. Kadının işgücüne katılımını etkileyen unsurların başında, eğitim imkânlarından eşit derecede faydalanamama, medeni durum, kadının çalışmasına yönelik toplumun tutumu, 0-5 yaş arası çocukların varlığı ve sayısı, eşlerin eğitim düzeyleri ve buna paralel olarak gelir düzeyleri gibi çeşitli sebepler sayılabilmektedir. Söz konusu unsurların kentte ve kırsal alanda yaşayan kadınlar üzerindeki etkileri birbirinden farklı olacaktır.

Bu noktada, ülkemiz iş piyasası açısından önemli bir sorun olan işsizliğin nedenlerine, kadın işgücü ağırlıklı olarak daha yakından bakılabilir. Yapısal uyum politikaları, özellikle düşük gelirli kentsel alanda yaşayan ailelerin satın alma güçlerini düşürmektedir. Bunun sonucunda, ekonomik baskı ile daha önce çalışmamış hane üyeleri iş aramaya yönelmektedir. Ancak olaya kadınlar açısından bakılırsa, sunulan kadın emeği, talep edilen özellikleri taşımamakta veya çalışmak isteyen kadınlar için işgücü pazarının istediği şartlar onlara uygun gelmemektedir. Bunun sonucunda da işsizlik sorununu yaşamaktadırlar. Nitekim yukarıda da görüldüğü gibi kentlerde kadın işsizlik oranları, erkek işsizlik oranlarının üzerinde yer almaktadır. Kırsal alanlarda kadın işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranlarının gerisinde kalmasının nedeni ise, gerçekte gelir getirici bir işte çalışmadığı halde ücretsiz aile işçisi konumunda olan kadın nüfusun işgücü istatistikleri yapılırken, istihdam edilenler içerisinde kabul edilmesidir. Bu kabul sonrasında, ücretsiz aile işçisi konumundaki kadınlar, işsiz olarak ele alınmamaktadırlar. Kırsal kesimdeki bu durum da Türkiye genelinde aslında daha yüksek olması gereken kadın işsizlik

oranlarını düşürmekte ve özel olarak bakılmadığında, kentsel alanlar için yüksek işsizlik oranlarını görmeyi zorlaştırmaktadır.

3.2.3. Türkiye'de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı

Sanayileşmiş ülkelerde, sanayi ötesi topluma geçişle birlikte, imalat ağırlıklı endüstriler azalmaktadır. Buna karşılık, hizmet sektöründeki istihdam, giderek büyümektedir. Ancak, sanayi ötesi topluma geçişle birlikte vasıfsız ya da yarı vasıflı işçilere iş imkânı sağlayan bu sektörün yine sanayi ötesi topluma geçiş sonucunda bu özelliğini yitirmeye başladığı da düşünülmektedir. Teknolojik değişimler sonucunda giderek daha vasıflı işçi talebinin öne çıkmasıyla sektörel olarak değişimler yaşanmakta ve doğal olarak da istihdam yapısının değişmesiyle birlikte istihdam yaratmak zorlaşmaktadır. Diğer taraftan, enformasyon teknolojileri, yepyeni sektörlerin ortaya çıkmasına dolayısıyla da yeni işlerin doğmasına neden olmaktadır. Bu gelişmelerle istihdam açısından yeni olanakların doğduğunu da eklemek gerekmektedir (Kaya, 2009: 28).

Türkiye, tarihsel birçok nedenlerle sanayileşme ile çok geç tanışmış ve tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş sürecini çok geç tamamlayabilmiştir. Böylece birçok Batı ülkesinin sanayi devrimi ile birlikte uzunca bir dönemde gerçekleştirdiği gelişmişlik düzeyine ulaşabilmek amacıyla tarım toplumundan sanayi sektörüne bir an önce geçme arzusunda olmuştur. Ancak sanayileşme sürecinin geç başlaması sebebiyle sanayi sektöründe işleri ithal teknoloji ile yürütmeye çalışmış ve bir hızlı bir biçimde gelişmiş ülkeler seviyesine ulaşma gayreti içerisine girmiştir. Türkiye bu süreci yaşarken sanayi toplumları da gelişmesini sürdürdüğü için yoğun bilgi ve teknoloji kullanımına sahne olan bilgi toplumu evresine geçmiştir. Türkiye toplumsal gelişmenin bu son aşaması olan bilgi toplumu çağını yakalayabilmek amacıyla bilişim teknolojilerini de ithal teknoloji ile yürütmeye çalışmıştır. Ancak bu hızlı geçiş çabaları sağlam temellere dayandırılamadığı için işgücü piyasasında kent- kır ya da formal- informal yapı gibi ikilemler yaşanmasına yol açmıştır (Alıcı, 2008: 31-32).

Ülkemize bakıldığında istihdamın sektörel dağılımı açısından tarım sektörü, 2000 yılına kadar, istihdamdaki payı ile ilk sırada yer almış ancak bu yıldan sonra bu özelliğini kaybetmeye başlamıştır. Son yıllarda, tarım sektöründeki istihdam oranı,

tarımdaki katma değer artış veya azalışlarından bağımsız bir seyir izlemiş ve azalma eğilimi göstermiştir. Tarımda işgücünün yapısına bakıldığında, aile işletmesine dayalı üretim yapan, küçük ölçekli, ücretsiz aile yardımcılarının çoğunlukta olduğu, bu ücretsiz aile yardımcılarının büyük bir bölümünü kadınların oluşturduğu ve mevsim dalgalanmalarından etkilenen bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Her ne kadar ülkemizde tarımsal istihdam azalmaktaysa da halen istihdam açısından önemli bir konuma sahip bulunmaktadır. Öte yandan, ülkemizde sanayi sektörü ele alındığında, istihdamda önemli artışlar kaydedilemediği bilinmektedir. Kamunun imalat sanayinden çıkması, ekonomik krizler, imalat sanayinde emek yoğun üretimden sermaye yoğun üretime geçilmesi, işgücü verimliliğindeki artış gibi nedenler, sanayi sektöründeki istihdam artışını engellemektedir (Kaya, 2009: 30).

Tablo 8: Türkiye'de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (%)

YILLAR	HİZMETLER	TARIM	SANAYİ
1988	14,4	76,8	8,8
1999	21,8	66,5	11,7
2000	26,4	60,5	13,1
2001	24,5	63,3	12,2
2002	26,3	60,0	13,7
2003	28,1	58,5	13,4
2004	33,1	50,8	16,1
2005	37,1	46,3	16,6
2006	40,0	43,6	16,4
2007	41,1	42,7	16,1
2008	42,1	42,1	15,8
2009	43,7	41,7	14,6
2010	41,7	42,4	15,9
2011	42,6	42,2	15,2
2012	45,8	39,3	14,9

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Tablo 8'de faaliyet alanlarına göre istihdam oranlarına yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde 1988 yılında Türkiye'de kadınların %76,8'i gibi büyük çoğunluğu tarım sektöründe istihdam edilmiştir. Diğer sektörlere bakıldığında hizmetler sektöründeki istihdam oranı %14,4, sanayi sektöründe kadın istihdamı %8,8

oranlarında gerçekleşmiştir. 2012 yılına gelindiğinde ise istihdam edilen kadınların %45,8'inin hizmetler, %39,3'ünün tarımda ve %14,9'unun ise sanayi sektöründe yer aldığı görülmektedir. Kadınlar uzun yıllar yoğun olarak tarım sektöründe istihdam edilmişlerdir. Fakat gelişen teknoloji ve sanayi ile birlikte her geçen gün diğer sektörlerde de oranları artmaktadır. İlerleyen yıllar itibari ile kadınların hizmetler sektöründe sayılarının arttığı yukarıdaki tablodan da anlaşılmaktadır.

3.2.4. Türkiye'de Kadın İşgücünün Eğitim Durumu

Çalışma hayatında işgücüne katılımı etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bunların başında eğitim yer almaktadır. Gelişen teknoloji ve küreselleşme birlikte eğitiminde ne kadar önemli bir etken olduğu bir kez daha anlaşılmıştır. Günümüzde değişen toplum yapısı, teknoloji, çalışma şartları ve çalışma koşulları eğitim ile paralel bir şekilde değişmekte ve etkilenmektedir. İş yaşamında uzmanlaşma her geçen gün artmakta buda beraberinde eğitimle insan işgücüne ihtiyacı doğurmaktadır.

Her geçen gün nüfus miktarında ve nüfus artış hızında bir artış yaşanmaktadır. Bu artış da dolaylı olarak işgücünü etkilemektedir. Eğitimde bu etkileşiminde önemli rol oynamaktadır. Bu sebeple toplumun ve bireyin kalkınmasında bireylere ve çalışanlara gerekli yetkinliklerin kazandırılması için eğitim önemli bir ihtiyaç olmaktadır. Bir ülkede eğitim seviyesi işgücünün de niteliğini belirlemektedir. Eğitim günümüzde modern dünyanın en önemli gereklerinden birisi haline gelmiştir. Bu da kaliteli bir hayatın en önemli koşullarından birisi durumuna gelmiştir.

Bu çerçevede belirtmek gerekir ki eğitim düzeyi, kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının en önemli özelliklerinden biri büyük oranda eğitim düzeyi ile paralellik göstermesidir.

Ülkemizde yıllar itibariyle eğitim durumuna göre kadınların işgücüne katılma oranı aşağıdaki tablodan incelenebilmektedir:

Tablo 9: Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%)

YIL	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul ve Dengi Okullar	Genel Lise	Lise ve Dengi Meslek Okul	Yüksek Okul veya Fakülte	İlköğretim
2000	25,2	22,2	24,5	15,3	28,1	42,4	70,1	7,9
2001	24,8	24,2	26,0	15,7	27,2	40,3	70,3	6,7
2002	24,4	22,4	26,7	18,4	28,5	39,0	71,5	10,7
2003	23,6	21,1	24,8	19,9	25,2	36,4	69,5	11,9
2004	16,6	17,9	21,4	20,6	26,1	39,4	70,3	10,4
2005	15,6	18,2	20,9	22,7	26,9	36,8	69,1	12,0
2006	14,7	18,0	21,1	22,9	27,9	36,2	68,8	13,5
2007	14,4	17,3	20,5	22,7	28,4	36,4	69,4	16,0
2008	14,5	18,5	21,1	21,6	29,1	38,3	70,0	16,9
2009	15,0	19,2	23,3	22,8	30,4	39,1	70,8	18,0
2010	16,3	20,4	25,7	24,6	30,4	39,8	71,0	19,9
2011	17,1	21,4	27,5	25,4	30,3	39,2	70,8	21,1
2012	16,7	20,7	28,3	27,9	30,6	38,1	70,9	20,7
2013	17,4	20,8	29,5	27,5	32,1	39,3	72,2	21,5

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Türkiye'de eğitim düzeyine göre kadın işgücü katılım oranları yukarıdaki tabloda incelenmiş olup sekiz farklı eğitim seviyesi baz alınmıştır. Tabloda Türkiye'de eğitim düzeyine göre kadın işgücü katılım oranları son 23 yıllık verilere dayanılarak yer verilmiş olup aynı zamanda her bir verinin 23 yıldaki değişim oranları hesaplanmıştır. Okuma yazma bilmeyenlerin, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerin, ilkokul mezunlarının, ortaokul veya dengi meslek okulu

mezunlarının, genel liseden mezunların, lise dengi ve meslek okulu mezunlarının ve yüksekokul veya fakülte bitirenlerin son 15 yıldaki işgücüne katılma oranlarındaki değişim oranları sırasıyla; yaklaşık -%50, -%36, -%25, %54, -%33, -%24 ve -%14'tür. Ortaokul veya dengi meslek okulu mezunu kadınların işgücüne katılma oranı diğer değişkenlerdeki gibi azalmayıp artma eğilimine girmiştir. Azalma eğilimine giren diğer değişkenler arasından da sadece yüksekokul veya fakülte mezunlarının işgücüne katılma oranı daha az azalma eğilimine girmiştir. Kadın işgünün toplamda azalma gösterdiği göz önüne alınırsa, burada dikkate değer nokta ilk üç eğitim grubunun oynadığı sayıca baskın roldür.

Yıllar itibari ile eğitim seviyesi incelendiğinde işgücüne katılımı en yüksek olan eğitim seviyesi yüksekokul ve fakülte mezunu çalışanlardır. Bunları lise ve meslek okul mezunları takip etmektedir. Buradan anlaşılacağı üzere eğitim seviyesi, işgücüne katılım ile ilişkilendirilebileceğini ispatlamaktadır. Verilere bakıldığında en düşük katılım 2013 yılında okuma yazma bilmeyenler arasında olduğu görülmektedir. Bunun en büyük sebebi eğitim seviyesi düşük olan işgücünün daha çok düşük ücretle ve güvencesiz olarak çalışmayı kabul etmesindendir. Yüksekokul ve daha üstü eğitim seviyesine sahip olanlar ise bu çeşit işleri genel itibari ile tercih etmemektedirler.

Türkiye genelinde ilkokul mezunu olan, hatta okur-yazar olmayan kadınlarında %30 dolayında işgücü içinde yer almasına karşın, kentlerde öğrenimleri olmayan veya düşük olan kadınların işgücüne katılımı çok düşmekte, buna karşılık öğrenim ilerledikçe katılım oranı yükselmektedir.

3.2.5. Türkiye'de Kadın İşgücü'nün Yaş Durumu

Tablo 10. Türkiye'de Kadın İşgücünün Yaş Durumu (%)

YIL	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2000	22,3	27,4	29,3	27,9	28,4	27,6	24,9	24,9	24,2	18,5	11,3
2001	19,9	28,6	28,0	29,3	28,9	28,4	25,8	25,8	22,9	19,7	12,4
2002	19,6	28,2	28,6	29,5	29,2	28,4	25,0	25,0	22,8	22,5	11,5
2003	17,4	25,7	27,9	28,8	29,0	28,0	23,1	23,1	22,9	19,2	10,4
2004	14,7	24,8	26,0	25,3	27,0	24,6	18,6	18,6	17,9	14,9	7,3
2005	14,1	24,7	26,5	25,3	27,1	25,7	18,9	18,9	15,9	13,1	6,5
2006	14,2	24,4	27,2	26,4	28,2	26,4	19,4	19,4	16,3	12,8	5,7
2007	13,5	25,1	27,3	27,3	28,2	26,4	18,9	18,9	15,7	13,2	5,8
2008	13,9	25,7	28,3	28,3	29,6	26,8	19,6	19,6	16,2	13,0	5,7
2009	13,5	25,3	28,8	30,0	30,1	29,0	20,7	20,7	17,4	14,3	5,9
2010	13,8	26,9	31,2	31,2	33,2	33,1	22,0	22,0	18,8	14,9	5,9
2011	14,4	28,5	32,3	33,3	35,4	35,0	24,0	24,0	19,8	15,6	6,5
2012	13,4	28,6	33,6	35,3	36,5	37,2	25,3	25,3	19,6	15,9	6,4
2013	13,7	30,0	34,3	36,4	38,0	38,5	25,6	25,6	20,1	15,9	6,2

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Tablodan anlaşılacağı üzere 15-19 yaş grubunda istihdam edilmiş olanların oranlarında büyük bir düşüş yaşanmıştır. Bu da bu yaş grubundakilerin okullaşma oranında artış ve eğitim sürelerinin uzaması ile açıklanabilir. Bir diğer açıdan incelenecek olursa her geçen gün kentlerde artan kadın sayısı ile beraber kadınların eğitimlerini en azından lise düzeyine kadar tamamladıkları görülmüştür. Bu da genç nüfusun erken yaşlarda çalışma eğilimini arttırmaktadır.

3.2.6. Türkiye'de Kadın İşgücünün Medeni Durumu

Kadınların çalışma yaşamına katılımını etkileyen önemli unsurlardan bir diğeri de kadınların medeni durumudur. Evli olan kadınların çalışma hayatına dâhil olması bekâr kadınlara kıyasla daha zor olmaktadır. Evli kadınların çalışmasına engel birçok neden bulunmakla birlikte bunun başında toplumda kadına yüklenmiş olan rolün gerekleri gelmektedir. Kadının sahip olduğu çocuk sahibi, ev ve aile bakımı ve

varsa yalı bakımı bunlardan bazılarıdır. Çalışma hayatında kadın çalışanların sayılarının arttırılabilmesi için kadına yüklenmiş olan rolün gereklerinin hafifletilmesi gerekmektedir.

Türkiye'de medeni durumuna göre kadın işgücü katılım oranları aşağıdaki tabloda incelenmiş olup dört medeni durum baz alınmıştır: hiç evlenmedi, evli, boşandı ve eşi öldü.

Tablo 11: Medeni Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%)

YILLAR	HİÇ EVLENMEDİ	EVLİ	BOŞANDI	EŞİ ÖLDÜ
2000	35	25,2	50,9	9
2001	35,1	25,9	49,5	9,4
2002	36,8	26,4	49,1	10,1
2003	35	25,3	47,8	9,2
2004	33,2	21,6	45,8	9
2005	33,6	21,3	42,9	8,6
2006	34,3	21,5	40,6	8,1
2007	34,4	21,6	41,4	8,7
2008	35,3	22,4	42,7	9,2
2009	36,2	24,3	40,9	9,1
2010	36,6	26,4	41,2	11,5
2011	36,5	28,1	42,1	12,4
2012	35,8	29,3	43,5	12,8
2013	37,9	30,5	41	11,5

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Tablo 10'da kadınların medeni durumlarına göre işgücüne katılım oranlarına yer verilmiştir. Tablodan da anlaşılacağı üzere evli kadınların işgücüne katılımı bekâr kadınlara kıyasla daha düşüktür. Tabloda dikkat edilecek bir diğer nokta da, dört grupta işgücüne katılım oranlarında artış yaşanmıştır. Buda her geçen gün kadınların çalışma hayatına dâhil olmaya başladıkları düşünülebilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

CAM TAVAN BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DE KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI: MARDİN İLİ ÖRNEĞİ

Bu bölüm, çalışmanın teori kısmında sunulan bilgilerin yapılan uygulama çalışması ile desteklenmesini sağlayacak araştırma verilerinin toplanması ve değerlendirmesinden oluşmaktadır. Araştırmanın amacı, kullanılan yöntem, araştırmanın sınırları ve sonuçlarının değerlendirilmesi bu bölümde incelenecektir.

4.1. Araştırmanın Amacı

Kadın çalışanlar üzerine yapılan birçok çalışma incelendiğinde kadınların çalışma yaşamında pek çok problemle karşı karşıya olduğu görülmekle beraber bu problemlerin en başında tepe noktalara gelmelerinde "cam tavan " adı verilen görülmez ve aşılması zor engeller yer almaktadır. Çalışmanın teori kısmında da bahsedildiği gibi bu engellerin bir kısmı kadınların çoklu rol üstlenmesi ve kişisel tercihleri gibi bireysel faktörlerden kaynaklanabileceği gibi örgütsel ve toplumsal bir takım faktörlerden de kaynaklanabilmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı çalışma yaşamında pek çok problem yaşayan kadınların sorunlarının cam tavan bağlamında incelenmesi ve değerlendirilmesidir.

4.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırmanın anketi Mayıs-Haziran 2015 tarihleri arasında yapılmış olup araştırmanın ana kütlesini Mardin ili genelinde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma

verileri sadece anket yöntemi kullanılarak toplanmış olup, toplam 200 kişiye dağıtılan anket geri dönüşü yapılamayan veya hatalı doldurulmuş olan anketler dışında 150 çalışandan geri dönüş sağlanabilmiştir. Örneklem toplam 150 özel ve kamu çalışanından oluşmakla beraber bu çalışanların 71'i kadın ve 79'u erkek çalışanlardan oluşmaktadır.

Son olarak "cam tavan " kavramının son yıllarda sıkça araştırmalara konu olmasına rağmen, bu kavramı niteleyen engellerin neler olduğunun tespitine yönelik özellikle çok az çalışma yapılmış olması en önemli kısıttı oluşturmaktadır.

Araştırmada öncelikli olarak cinsiyet ayrımı yapılmaksızın anket sorularının yöneltilmesinin nedeni, çalışan erkeklerin çalışan kadınlar ve cam tavana ilişkin görüşlerinin ve bununla beraber kadın çalışanlarla görüş farklılıklarının ortaya konulmak istenmesidir.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi olarak literatür araştırması ve alan araştırması olmak üzere iki yöntem uygulanmıştır. Öncelikli olarak literatür araştırması gerçekleştirilmiş olup bu konuda mevcut kaynaklar incelenmiştir. Literatür araştırmasının ardından konu ile ilgili daha önce yapılmış olan çalışmalar da değerlendirilerek alan araştırması yapılmıştır.

Araştırma teori ve uygulama olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Yukarıda değinildiği üzere teori kısmında yapılan literatür ve alan araştırması sonucunda elde edilen bilgilere yer verilmiştir.

Uygulama bölümünde ise katılımcılara anket uygulanmış olup uygulanan anket analiz edilmiştir. Anketlerin hazırlanması için daha önce yapılmış olan Irmak (2010), Gülbay (2012), Günden (2011), Karaca (2007) ve Yılmaz (2013) çalışmalarından faydalanılmıştır. Katılımcılara anket uygulaması öncesinde araştırmanın amacı ile ilgili anket formu üzerinde bilgi verilmiştir. Anketlere verilecek cevapların sadece araştırmanın amacı için kullanılacağı, verilerin başka kişi veya kurumlara verilmeyeceği belirtilerek, katılımcıların kaygıları giderilmeye

çalışılmıştır. Böylelikle katılımcıların anket sorularını daha gerçekçi şekilde yanıtlamaları sağlanmaya çalışılmıştır.

Hazırlanan anket formları, Mardin ili genelinde kadın ve erkek çalışanlara dağıtıldıktan sonra anketler kararlaştırılan süreler sonunda elden toplanmıştır. Toplanan anketler tek tek kontrol edilerek hatalı yanıtlanmış olan ve boş bırakılan anket formları örneklemden çıkarılmıştır.

Geçerli anket aracılığıyla toplanan veriler, SPSS 17.0 for Windows bilgisayar programı kullanılarak analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar tablolar ve grafikler aracılığıyla sunulmuştur. Araştırmanın birinci bölümündeki sorular istatistiksel işlem olarak frekans dağılımı gerçekleştirilmiştir. İkinci bölümündeki sorulara yönelik ise frekans dağılımı, ortalama ve standart sapmaları bulunmuştur. Çalışanların toplam tutum puanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu bakımından karşılaştırılması için bağımsız örneklemler t-testi (Independent Samples t-test) ve ANOVA analizi kullanılmıştır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişilerin demografik özelliklerinin tespit etmeye yönelik 8 sorudan oluşmaktadır.

İkinci bölüm ise kadın ve erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu ve cam tavan algılamalarını ölçümlemek amacıyla hazırlanan 40 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde yer alan sorular örnekleme katılan tüm çalışanlara uygulanmıştır. Toplam 40 sorudan oluşan ikinci bölüm de 8 boyut şeklinde analiz edilmiştir. Söz konusu 8 boyut ve içerdiği sorular aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 12: Cam Tavan Boyutları ve Soru Listesi

Cam Tavan Boyutları	Soru No.
Çoklu Rol Üstlenme	1-2-3-4-5
Cinsiyet Ayrımcılığı	13-14-15-16-18-20-22-25-28-40
Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargılar	12-32-29-27-30
Eğitim	33-17
Sosyal ve Aile Hayat	39-37-36-31-38
Mentorlük	24-34
İnformal İletişim Ağları	21-23
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	6-7-8-9-10-11-19

İkinci bölümde hazırlanan sorular likert tipinde bir ölçeğe sahiptir. Likert tipi ölçek, çok maddeli ölçeklerden biridir. Likert tipi ölçek değerleri olumsuzdan olumluya göre, en küçük değer 0, en büyük değer 4 olmak üzere aşağıdaki tabloda düzenlenmiştir.

Tablo 13: Anket Formu Likert Ölçeği

Puanlar	Ölçek Sıralaması	Sayısal Sınırlar
0	Kesinlikle Katılmıyorum	0,00-0,79
1	Katılmıyorum	0,80-1,59
2	Kararsızım	1,60-2,39
3	Katılıyorum	2,40-3,19
4	Kesinlikle Katılıyorum	3,20-4,00

Anketteki 40 tutum ifadesi beşli dereceleme ölçeğiyle hazırlanmıştır. "Kesinlikle Katılmıyorum" seçeneği için 0, "Katılmıyorum" seçeneği için 1, "Kararsızım" seçeneği için 2, "Katılıyorum" seçeneği için 3, "Kesinlikle Katılıyorum" seçeneği için ise 4 puan verilmiştir. Böylece katılımcıların anket yolu ile ifade ettikleri bilgiler derecelendirme ölçeği kullanılarak sayısallaştırılmıştır. Bu beşli ölçekte dört aralık için (4-0) hesaplanan aralık katsayısına göre (4/5= 0,80)seçenek aralıkları düzenlenmiştir.

Güvenilirlik analizi, ölçülmek istenen bir değişkenin sürekli olarak aynı ölçeklerin kullanılması halinde ölçme sonuçlarının birbirine yakınlık derecesini ifade eder. Güvenilirlik katsayısı (Alpha değeri), 0,00 ile 1,00 arasında değer alır. Katsayı 1,00'a yaklaştıkça verilerin güvenilirliği yüksek; 0,00'a yaklaştıkça verilerin güvenilirliği düşük olarak yorumlanmaktadır

α değeri, $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise Güvenilir değil

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise Düşük güvenilirlikte

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise Oldukça güvenilir

$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise Yüksek güvenilirdir

150 çalışan üzerinde yapılan araştırmanın SPSS 17.0 for Windows programı ile güvenilirliği Cronbach's Alpha tekniği ile ölçümü yapılmıştır. Analiz sonucunda aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo 14: Çalışanlara İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Çalışanlara İlişkin Tutum Ölçeği	,721	40

Tablo 3.1'de Cronbach's alpha değerinin 0,721 olması, ankette kullanılan çalışanlara ilişkin tutum ölçeğinin oldukça güvenilir kategorisinde olduğunu göstermektedir. Buna göre ölçekteki önermelere verilen cevapların tutarlı olduğu ve bu verilerin kullanılabilir olduğu belirlenmiştir.

4.4. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

4.4.1. Örneklem Gruba İlişkin Veriler

Çalışmanın bu bölümünde ankete cevap veren kadın ve erkek çalışanların yaşları, medeni durumları, çocuk sayıları, mesleki deneyimleri, halen çalışmakta oldukları kurumdaki çalışma süreleri ve çalışmakta oldukları sektörlere ait bilgilere yer verilmiştir.

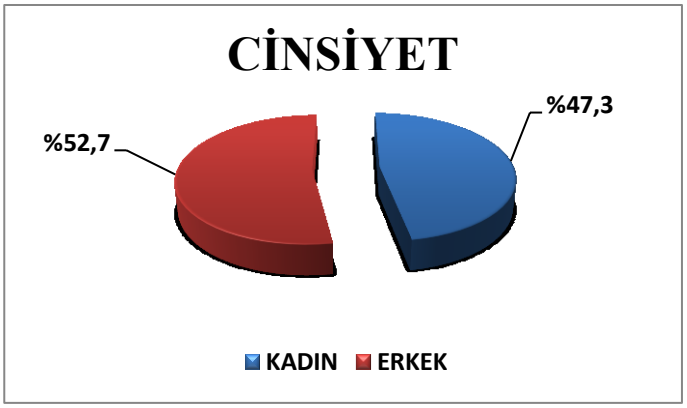
4.4.1.1.Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo 15: Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı

CİNSİYET	FREKANS	YÜZDE
KADIN	71	47,3
ERKEK	79	52,7
TOPLAM	**150**	**100**

Araştırma kapsamında çalışanların cinsiyet dağılımına bakıldığında 71 kadın çalışan (%47,3) , 79 erkek çalışanın (%52,7) olduğu görülmüştür.

Şekil 9: Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı



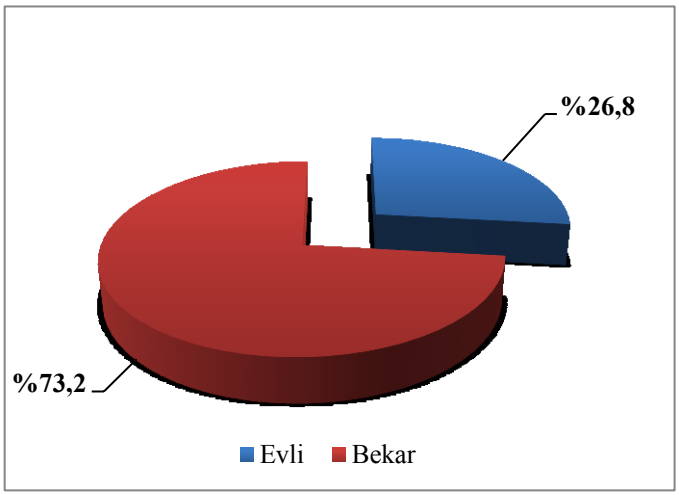
4.4.1.2.Çalışanların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Tablo 16: Çalışanların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

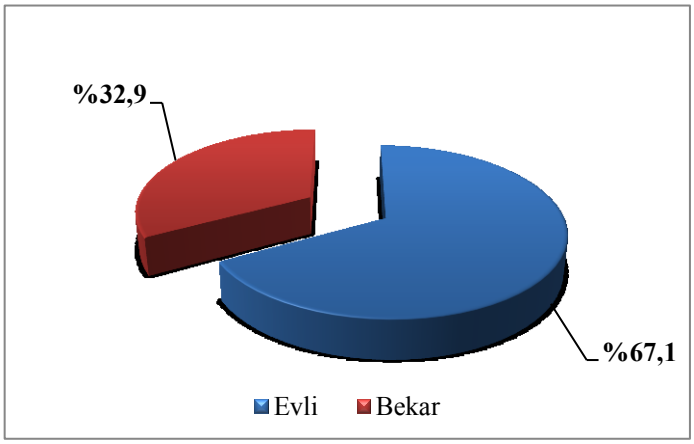
MEDENİ DURUM	KADIN		ERKEK	
	FREKANS	YÜZDE	FREKANS	YÜZDE
EVLİ	19	26,8	53	67,1
BEKÂR	52	73,2	26	32,9
TOPLAM	**71**	**100**	**79**	**100**

Yukarıdaki tablo incelendiğinde kadın çalışanların %73,2'sinin bekâr, %26,8'inin evli olduğu; erkek çalışanların %67,1'inin evli, %32,9'unun bekâr olduğu görülmüştür. Yapılmış olan çalışmada kadın çalışanların büyük çoğunluğunun bekâr olduğu gözlenirken erkek çalışanların büyük çoğunluğunun ise evli olduğu görülmüştür. Buda gösteriyor ki kadın ve erkek çalışanların medeni durumlarına göre karşılaştırıldığında ters bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Şekil 10: Kadın Çalışanların Medeni Durumu



Şekil 11: Erkek Çalışanların Medeni Durumu



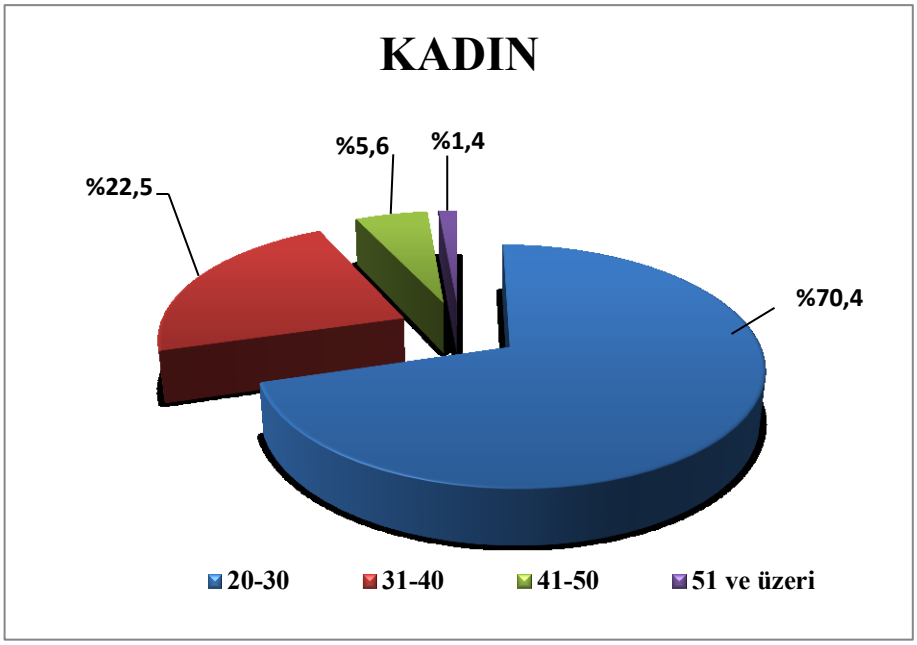
4.4.1.3.Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Tablo 17: Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

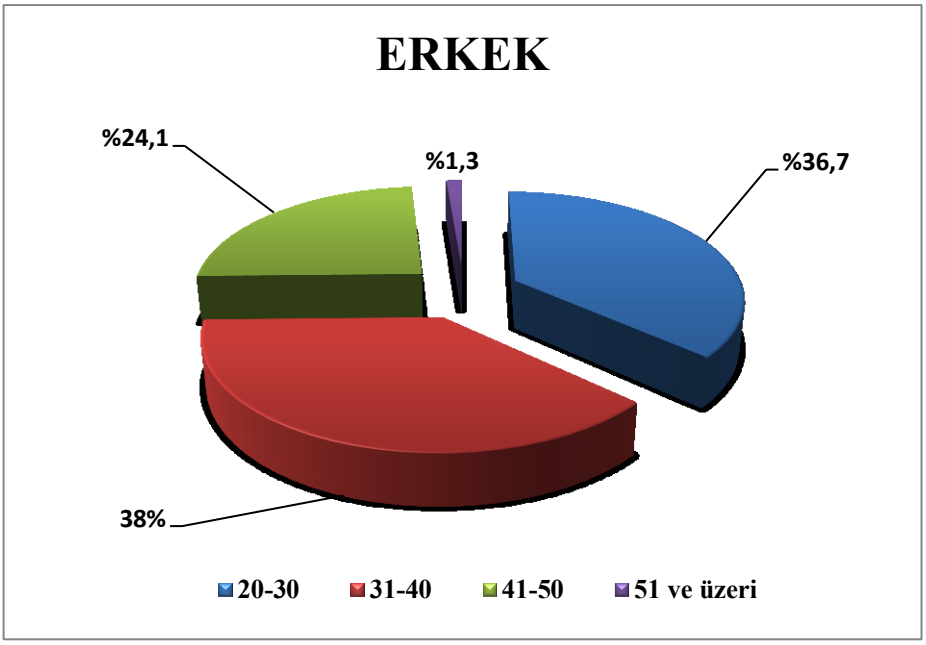
Yaş	KADIN		ERKEK	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
20-30	50	70,4	29	36,7
31-40	16	22,5	39	38,0
41-50	4	5,6	19	24,1
51 ve üzeri	1	1,4	1	1,3
Toplam	**71**	**100**	**79**	**100**

Anket sonucuna göre kadın çalışanların %70,4'ünün 20-30 yaş aralığında, %22,5'inin 31-40 yaş aralığında, %5,6'sının 41-50 yaş aralığında, %1,4'ünün 51 yaş ve üzeri olduğu; erkek çalışanların ise %36,7'sinin 20-30 yaş aralığında, %38'inin 31-40 yaş aralığında, %24,1'inin 41-50 yaş aralığında, %1,3'ünün 51 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Ankete göre kadın ve erkek çalışanların yaş durumlarına göre incelemesi yapıldığında kadın çalışanların büyük çoğunluğunun 20-30 yaş aralığında olduğu görülürken, erkek çalışanların büyük çoğunluğunun da 31-40 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Buda gösteriyor ki kadın çalışanların büyük çoğunluğunu gençlerin oluşturduğu tespit edilmiştir. Anket verilerine dayanılarak bir değerlendirme yapıldığında çalışanlarda yaş ilerledikçe kadın ve erkek çalışanların oranlarında bir azalış olduğu ve bu azalışın kadın çalışanlarda çok daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buradan da anlaşılacağı üzere ilerleyen yaş ile beraber işgücüne katılım, kadın çalışanlarda daha fazla azalmaktadır.

Şekil 12: Kadın Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı



Şekil 13: Erkek Çalışanların Yaş Grubuna Göre Dağılımı



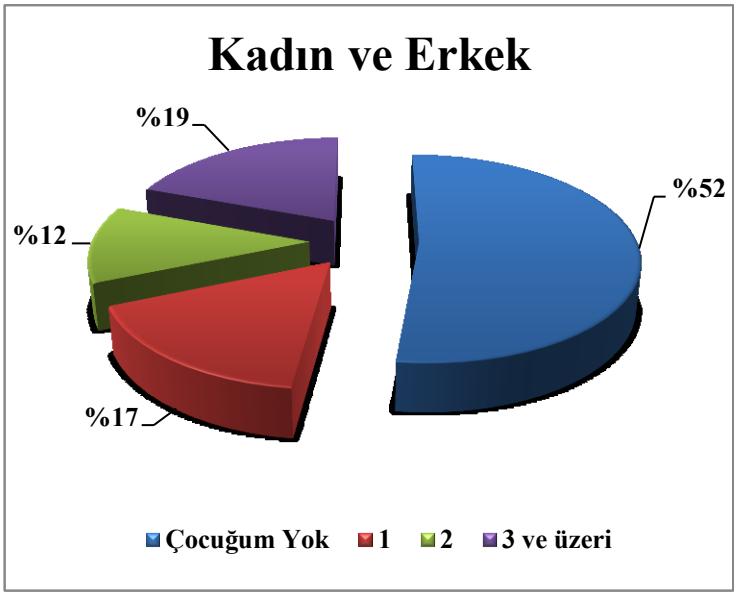
4.4.1.4.Çalışanların Çocuk Sayısına Göre Dağılım

Tablo 18: Çalışanların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

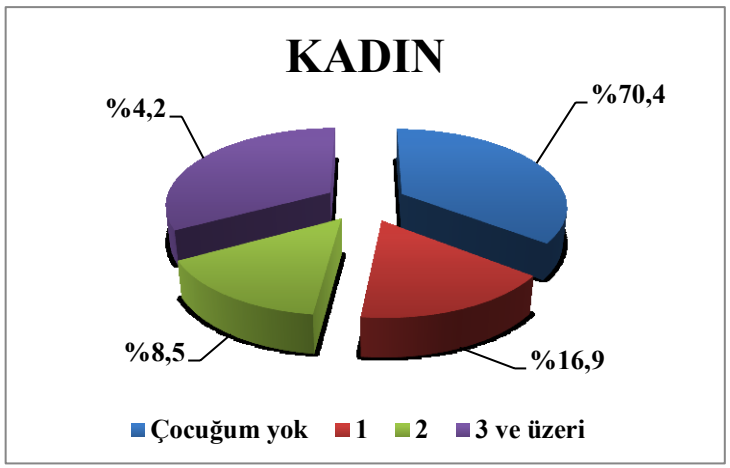
Çocuk Sayısı	KADIN		ERKEK	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Çocuğum Yok	50	70,4	28	35,4
1	12	16,9	13	16,5
2	6	8,5	12	15,2
3 ve Üzeri	3	4,2	26	32,9
Toplam	**71**	**100**	**79**	**100**

Yukarıdaki tabloya bakıldığında kadın çalışanların %70,4'ünün çocuğunun olmadığı, %16,9'unun bir çocuğu olduğu, %8,5'inin 2 çocuğu olduğu, %4,2'sinin 3 ve üzeri çocuğu olduğu; erkek çalışanların ise %35,4'ünün çocuğunun olmadığı, %16,5'inin bir çocuğu olduğu, %15,2'sinin iki çocuğu olduğu, %32,9'unun 3 ve üzeri çocuğu olduğu görülmüştür.

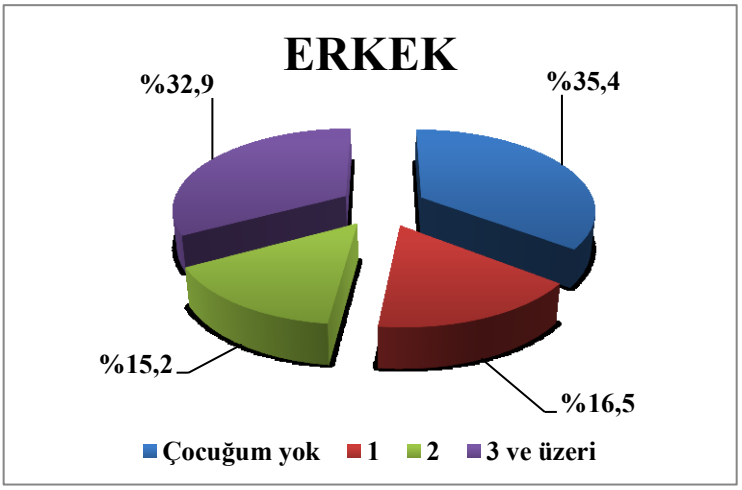
Şekil 14: Kadın ve Erkek Çalışanların Çocuk Sayısı Dağılımı



Şekil 15: Kadın Çalışanların Çocuk Sayısı Dağılımı



Şekil 16: Erkek Çalışanların Çocuk Sayısı Dağılımı



Kadın ve erkek çalışanların çocuk sayısına göre karşılaştırılması yapıldığında çalışan kadınların büyük çoğunluğunun çocuk sahibi olmadıkları anlaşılmış olup bu durum erkeklerde tam tersi olduğu anlaşılmıştır. Çalışan kadınlardan çocuk sahibi olanlara bakıldığında çocuk sayısı arttıkça çalışan kadın sayısında bir azalma olduğu görülmüştür. Aynı durum erkeklerde incelendiğinde ise bu durum erkeklerde tam tersi olduğu tespit edilmiştir.

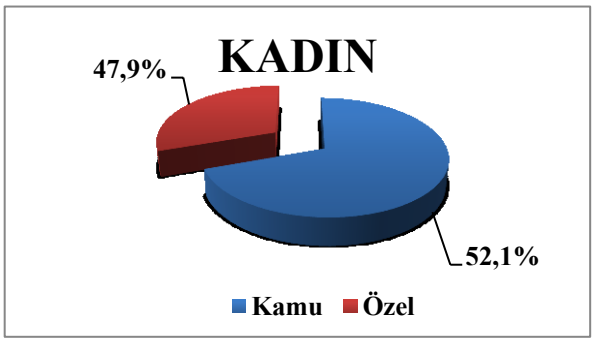
4.4.1.5.Çalışanların Çalışmakta Oldukları Sektöre Göre Dağılımı

Tablo 19: Çalışanların Çalışmakta Oldukları Sektörlerin Dağılımı

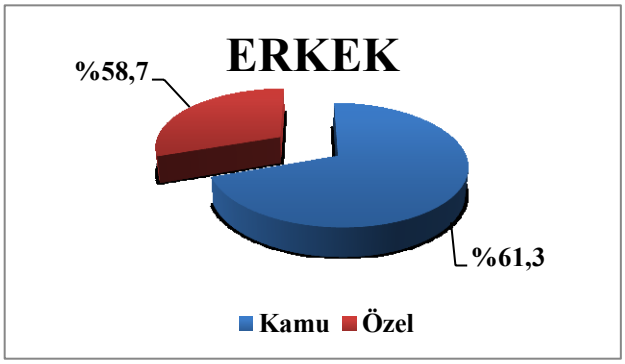
Sektör	KADIN		ERKEK	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Kamu	37	52,1	55	61,3
Özel	34	47,9	24	58,7
Toplam	**71**	**100**	**79**	**100**

Araştırmaya göre kadın çalışanların %52,1 'i kamu sektöründe, %47,9 'u özel sektörde çalışmaktadır. Erkek çalışanların ise %61,3'ü kamu sektöründe %58,7'si ise özel sektörde çalışmaktadır.

Şekil 17: Kadın Çalışanların Çalışmakta Oldukları Sektörlerin Dağılımı



Şekil 18: Erkek Çalışanların Çalışmakta Oldukları Sektörlerin Dağılımı



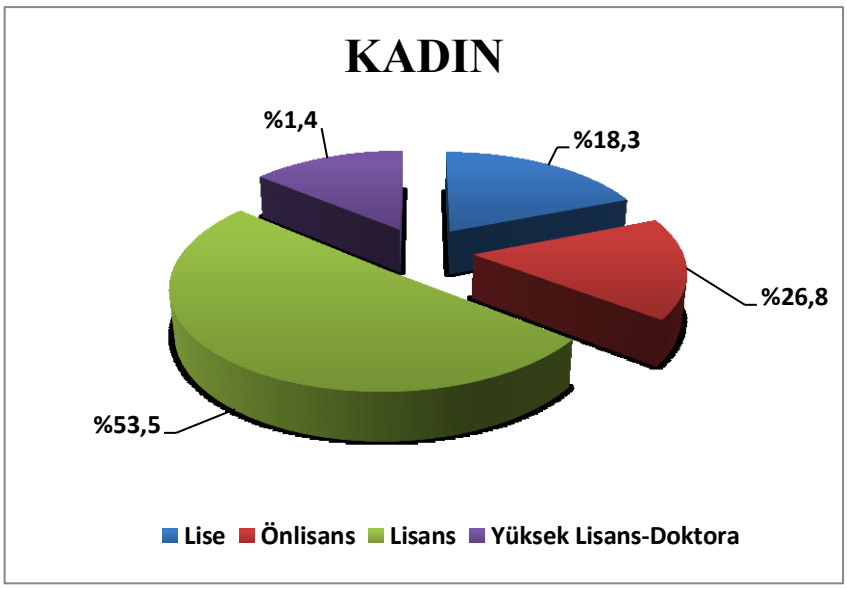
4.4.1.6.Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Tablo 20: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

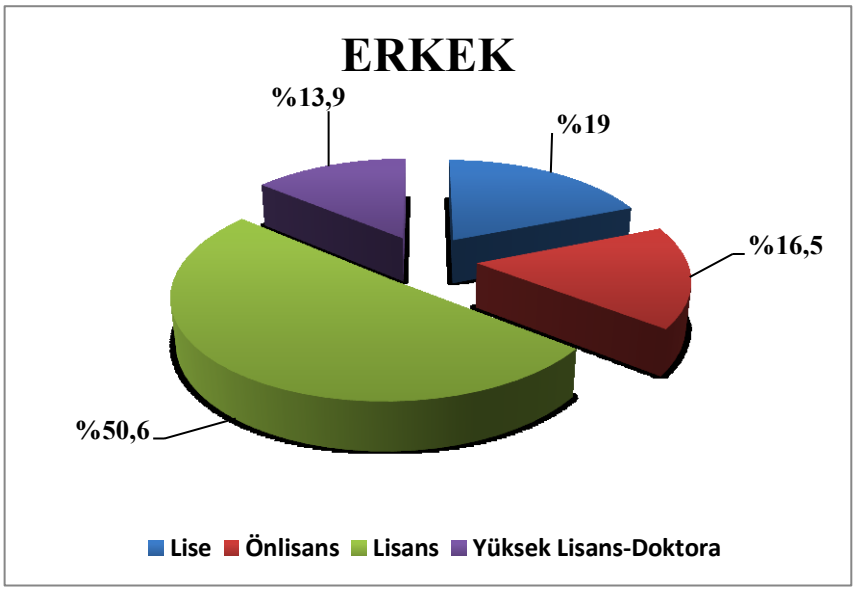
Eğitim Durumu	KADIN		ERKEK	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Lise	13	18,3	15	19,0
Ön Lisans	19	26,8	13	16,5
Lisans	38	53,5	40	50,6
Yüksek Lisans-Doktora	1	1,4	11	13,9
Toplam	**71**	**100**	**79**	**100**

Araştırma kapsamında ankete katılanların eğitim durumuna bakıldığında kadın çalışanların %18,9 'unun lise, %26,8'inin ön lisans, %53,5'inin lisans, %1,4'ünün yüksek lisans-doktora mezunu; erkek çalışanların ise %19'unun lise, %16,5'inin ön lisans, %50,6'sının lisans, %13,9'unun yüksek lisans-doktora mezunu oldukları görülmüştür. Yapılan inceleme neticesinde çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında kadın çalışanlarında erkek çalışanların da çoğunluğunun lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Kadın çalışanlarla erkek çalışanların eğitim durumları karşılaştırıldığında ise yüksek lisans ve doktora mezunu erkek çalışanların sayısının kadın çalışanlardan daha fazla olduğu görülmüştür.

Şekil 19: Kadın Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı



Şekil 20: Erkek Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı



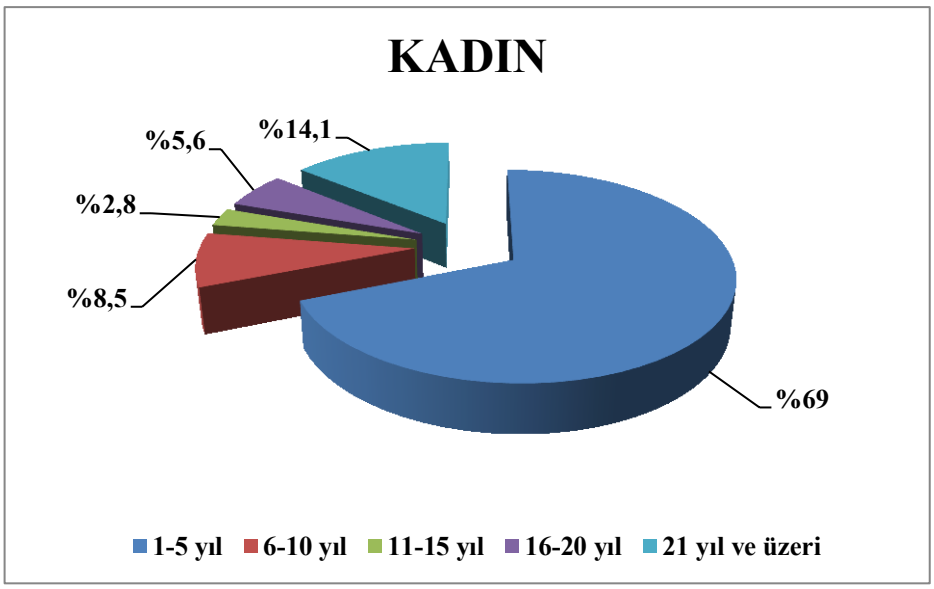
4.4.1.7.Çalışanların Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı

Tablo 21: Çalışanların Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı

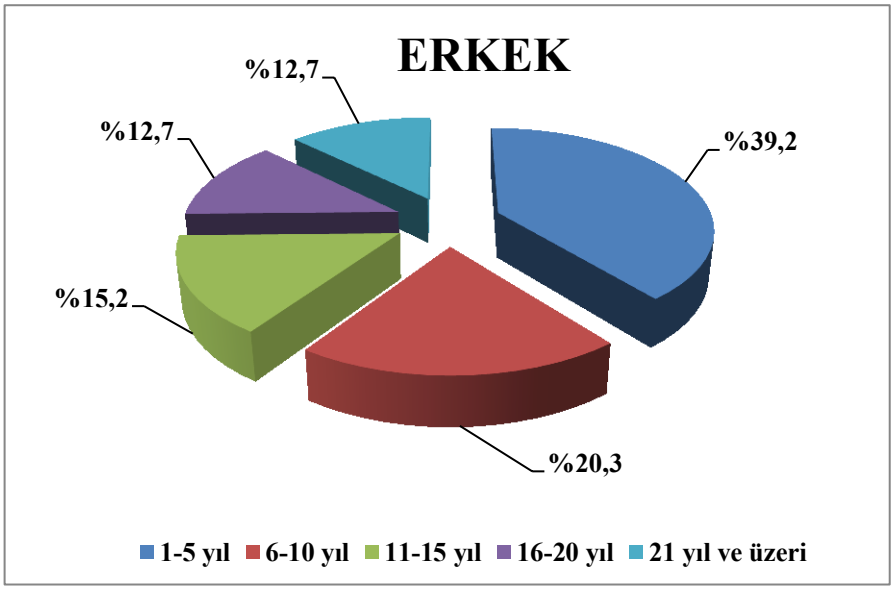
Mesleki Deneyim	KADIN		ERKEK	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	49	69	31	39,2
6-10 yıl	6	8,5	16	20,3
11-15 yıl	2	2,8	12	15,2
16-20 yıl	4	5,6	10	12,7
21yıl ve üzeri	10	14,1	10	12,7
Toplam	**71**	**100**	**79**	**100**

Ankete katılan kadın çalışanların %69'unun 1-5 yıl arası, %8,5'inin 6-10 yıl arası, %2,8'inin 11-15 yıl arası, %5,6'sının 16-20 yıl arası, %14,1 'inin 21 yıl ve üzeri deneyime; erkek çalışanların ise %39,2'sinin 1-5 yıl arası, %20,3'ünün 6-10 yıl arası, %15,2'sinin 11-15 yıl arası, %12,7'sinin 16-20 yıl arası, %12,7'sinin 21 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir. Tablodaki oranlar incelendiğinde mesleki deneyim açısından kadın ve erkek çalışanlar karşılaştırıldığında yıllar itibari ile erkek çalışanların oranlarının kadın çalışanlardan yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum ankete katılan kadın çalışanların erkeklerden daha genç sayılabilecek yaş ortalamasına sahip olmaları ve erken emekliliğe ayrılmaları ile açıklanabilir.

Şekil 21: Kadın Çalışanların Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı



Şekil 22: Erkek Çalışanların Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı



4.5. Araştırma Boyutlarının İncelenmesi

Çalışmanın teori kısmında da belirtildiği üzere, örgütlerde cam tavan oluşumuna yol açan engeller çok çeşitli olmakla birlikte, bütünleyici bir bakış açısıyla üç ana boyut (bireysel, örgütsel, toplumsal) ve sekiz alt boyut etrafında toplanmaktadır.

Araştırmanın bu bölümünde anketin 3. kısmını oluşturan, cam tavan bulgularına yönelik olan, hem erkek hem de kadın katılımcılar tarafından cevaplanan yukarıda da söylendiği gibi sekiz alt boyut bağlamında 40 sorunun ortalaması alınmış, alınan bu ortalama yeniden kodlanmış ve cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna, medeni durumuna ve eğitim durumuna göre bir farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Bunun için t testi (independet-samples t test) ve ANOVA analizi uygulanmıştır. Aşağıdaki tabloda testin sonucu görülmektedir.

4.5.1. Birinci Boyut: Çoklu Rol Üstlenme Boyutu

Kadınlar iş yaşamına ekonomik ve sosyal gibi bunun dışında birçok nedene bağlı olarak girmiştir. İş yaşamında işinin gerekliliklerinin yanında ailevi sorumluluklarını da sürdürmek zorunda kalmaktadır. Bunun nedeni de kadınların aile yaşamlarındaki sorumlulukları erkeklere nazaran daha fazla olmasındandır. Kadınların hem anne ve eş, hem de çalışan kadın rollerinin eş zamanlı olması kadın çalışanların aile ve çalışma yaşamında çatışmalara neden olmaktadır. Çalışmanın bu boyutunda kadın çalışanların üstlendikleri bu roller ve bunun etkileri üzerinde durulmuştur. Bu doğrultuda kadınların çoklu rol üstlenmesine yönelik olarak beş tutum ifadesi oluşturulmuştur. Çalışan kadın için ev/aile sorumluluklarının ve bu konuda var olan geleneksel düşüncelerin değişip değişmediğinin belirlenmesi amacıyla, konuya ilişkin erkeklerin görüşlerine de başvurulmuştur. Aşağıdaki tabloda kadın ve erkek çalışanların çoklu rol üstlenme boyutuna ilişkin verdikleri cevapların ortalama, standart sapma ve ortalama puana karşılık gelen cevaplara yer verilmiştir. Aşağıdaki tablo ile kadınların çalışma yaşamı dışında üstlendikleri rol ve modellerin kadın çalışanların çalışma hayatlarını nasıl etkiledikleri aynı zamanda çalışma hayatının aile hayatını nasıl etkilediği araştırılmak istenmektedir.

Tablo 22: Çoklu Rol Üstlenme Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

Çoklu Rol Üstlenme	Ortalama (μ)	Standart Sapma	Sonuç
Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmaktır	2,0333	1,52129	Kararsızım
Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir	2,9400	1,14827	Katılıyorum
Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler	1,7800	1,42306	Kararsızım
Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkiler	1,7267	1,34062	Kararsızım
Şu anda ve gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar	1,7667	1,26075	Kararsızım

Tablo 22'de kadınların çoklu rol üstlenmesi ile ilgili sorulara verdiği cevapların ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Bu bölümde kadınların çalışma yaşamı ve çalışma yaşamı dışında üstlendikleri roller araştırılmak istenmiştir.

Bu doğrultuda "Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmak", "Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir"," Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler", "Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkiler", "Şu anda ve gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar" soruları çalışanlara sorulmuştur. Bunun sonucunda fikir, farklı ortalamalarla aynı sonucu vermiştir. Sonuç olarak çoklu rol üstlenme ile ilgili sorularda çalışanların kararsız oldukları anlaşılmıştır.

4.5.2. Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutu

Kadın çalışanlar çalışma hayatında birçok ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bunların başında cinsiyet ayrımcılığı gelmektedir. Toplumsallaşma ile kadına dayatılan cinsiyet rolleri, kadınların çalışma hayatına etki etmekte ve kariyer konusundaki beklentilerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bir toplumun cinsel kimlik ve çalışan kadına bakış açısı kadın çalışanların üst kademelere ilerleme

çabalarında onlara engel teşkil etmektedir. Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı cinsiyetin işin yapılması açısından bir engel teşkil etmemesine rağmen kadınların cinsiyetlerinden dolayı çalışma yaşamından dışlanmasına neden olmaktadır. Bu boyutta kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı var olup olmadığı araştırılmak istenmektedir. Bu doğrultuda sorulara verilen cevapların ortalaması, standart sapması ve ortalama puana karşılık gelen cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 23: Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

Cinsiyet Ayrımcılığı	Ortalama (μ)	Standart Sapma	Sonuç
Kadınlar maaş ve prim gibi parasal konularda ayrımcılığa maruz kalırlar	1,9533	1,24963	Kararsızım
Üst düzey yöneticilik için erkeklerle kadınlar arasında eşit fırsat sağlanmamaktadır	2,2333	1,37288	Kararsızım
Pek çok kadın yeteneklerine göre düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır	2,3600	1,29158	Kararsızım
Yönetici pozisyonunda çalıştırılan kadınlar genelde aynı konumdaki erkek yöneticilerden daha az ücret almaktadır	1,7667	1,21189	Kararsızım
Kurumda uygulanan iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir	2,0667	1,44551	Kararsızım
Erkekler işyerlerinde hemcinslerini kayırıcı davranışlar sergilerler	1,8600	1,25869	Kararsızım
Erkekler üst düzey yöneticilik pozisyonlarını uygundurlar	1,5600	1,37319	**Katılmıyorum**
Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda belirleyici ve etkileyici bir faktördür	1,4333	1,27662	**Katılmıyorum**
Hızlı ve mantıksal karar almada erkeler kadınlara göre daha başarılıdırlar	1,6600	1,35027	Kararsızım
Kadınlar kendilerine yönelik kariyer engelleri olduğunu kabullenmişlerdir	1,9000	1,29920	Kararsızım

Cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorulara verilen cevapların genel ortalamasına bakıldığında kararsızım şeklinde cevap verilmiştir. Araştırmaya katılan kadın ve erkek çalışanlar "Erkekler üst düzey yöneticilik pozisyonlarını uygundurlar" ve "Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda belirleyici ve etkileyici bir faktördür" ifadesine katılmıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Bu iki ifadeye verilen

cevaptan da anlaşılacağı üzere erkekler artık idari pozisyonlara "ilk seçenek" olarak görülmemektedir.

4.5.3. Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargılar Boyutu

Kadınların iş yaşamında başarılı olamayacağı düşüncesi kadınlara yönelik olumsuz önyargıların var olduğunun bir göstergesi olmaktadır. İş yaşamında kadın çalışan sayısının artması bu basmakalıp ön yargılarla mücadele edildiğinin göstergesidir. Çoğu olumsuz olan bu yargılar, kadınların üst düzey işleri yapamayacakları şeklinde görüşleri içermektedir.

Kadınlara yönelik olumsuz önyargılara ilişkin boyut toplam beş ifadeden oluşmaktadır. Burada kadınlara yönelik önyargıların neler olduğu tespit edilmek istenmiştir.

Tablo 24: Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargılar Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargılar	Ortalama (μ)	Standart Sapma	Sonuç
Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyona gelme konusunda yeteri kadar istekli değildirler	1,4600	1,17941	Katılmıyorum
Kadınlar erkekler kadar kariyerlerine bağlı değildirler	1,2867	1,23884	Katılmıyorum
Kadınların iş dünyasının güçlüklerine karşı gösterdikleri direnç erkeklerden daha düşüktür	1,7267	1,38495	Katılmıyorum
Kadınların daha duygusal olması üst düzey yöneticilikte başarılı olmalarını engeller	1,6200	1,30908	Katılmıyorum
Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için yetersiz kalmaktadır	1,1000	1,09759	Katılmıyorum

Araştırmaya göre ankete katılan çalışanların kadınlara yönelik olumsuz önyargılarla ilgili olan sorulara ortalama katılmıyorum cevabı verdikleri görülmüştür. Buda gösteriyor ki çalışma hayatında çalışanların kadınlara yönelik olumsuz önyargılardan uzaklaştıkları anlaşılmıştır. Geçmişten günümüze yaşamın her

döneminde ve toplumun her kesiminde kadınlar ve erkekler birlikte çalışmış olup yatıkları katkılar aynı değerlendirilmemiştir. Fakat günümüzde yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere kadın çalışanlarla ilgili bu ön yargıların aşılmaya başlanıldığı anlaşılabilir.

4.5.4. Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları Boyutu

Kadınların çalışma yaşamında ilerlemesine engel olan en büyük etken kadınların kendi kişisel tercih ve algılarıdır. Var olan bu engellerin en büyük nedenlerinden biri de kadının toplumsal değer yargılarını sorgulamadan kabullenmesidir.

Kadınların kişisel tercih ve algılarını ölçmeye yönelik yedi tutum ifadesi oluşturulmuştur. Aynı ifadeler erkeklere de sorularak onların bu konudaki düşünceleri alınmak istenmiştir

Tablo 25: Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Ortalama (μ)	Standart Sapma	Sonuç
Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler	2,5133	1,16283	Katılıyorum
Kadınlar için kariyerlerinde ilerleme ve gelişme çok önemlidir	2,5400	1,19636	Katılıyorum
Kadınlar iyi bir yönetici olabilmek için gerekli olan objektif görüş ve inisiyatif kullanabilme yetkinliklerine sahiptirler	2,5933	1,17065	Katılıyorum
Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar	1,5400	1,04033	Katılmıyorum
Öz güveni yüksek kadınlar üst düzey yönetici olmanın getirdiği zorlukları daha kolay aşarlar	2,8267	1,22473	Katılıyorum
Üst düzey kadın yöneticiler kadın olma özelliklerini arka plana iterler	1,9400	1,27564	Kararsızım
Kurumda kadın ve erkeklere performans değerlendirmesi eşit olarak uygulanmaktadır	2,1067	1,24861	Kararsızım

Yapılan çalışmaya göre çalışanların kadınların kişisel tercih ve algılarına yönelik verdikleri cevapların ortalamaları incelenecek olursa "Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler", "Kadınlar için kariyerlerinde ilerleme ve gelişme çok önemlidir", "Kadınlar iyi bir yönetici olabilmek için gerekli olan objektif görüş ve inisiyatif kullanabilme yetkinliklerine sahiptirler", "Öz güveni yüksek kadınlar üst düzey yönetici olmanın getirdiği zorlukları daha kolay aşarlar" ifadelerine katılıyorum cevabını verdikleri ; "Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar" ifadesine katılmıyorum cevabını verdikleri, "Üst düzey kadın yöneticiler kadın olma özelliklerini arka plana iterler", "Kurumda kadın ve erkeklere performans değerlendirmesi eşit olarak uygulanmaktadır" ifadelerine de kararsızım cevabını verdikleri görülmüştür.

4.5.5. MentorlükBoyutu

Mentor ve rol modeli kariyerin gelişimi için pek çok faydası bulunmaktadır. Mentor her şeyden önce bir yol göstericisidir, kişiye kariyer gelişimine destek olmakta ve gerekli fırsatlara ulaşmasına yardımcı olmaktadır.

Çalışmada mentorluk ilişkisine yönelik iki tutum ifadesi oluşturulmuştur. Bu ifadelerle "Kadınların örgütlerde mentorluk ilişkisinden ne derece yararlandıkları" tespit edilmeye çalışılmaktadır. Aşağıda Tablo 26'da bu boyuta ilişkin tutum ifadelerine verilen cevapların ortalama ve standart sapmaları görülmektedir.

Tablo 26: Mentorlük Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

Mentorlük	Ortalama (μ)	Standart Sapma	Sonuç
Kadınların kendilerine rol model olarak alabilecekleri kadın yönetici sayısı oldukça azdır	2,3867	1,24127	Kararsızım
Üstlerimden edindiğim bilgiler terfi etmeme önemli katkılar sağlamıştır	2,3267	1,25049	Kararsızım

Araştırmaya göre çalışanların mentorlük ile ilgili ifadelere yönelik vermiş oldukları cevaplara göre kararsız oldukları anlaşılmıştır

Çalışmanın teori kısmında belirtildiği üzere bir mentora (danışman) sahip olmak bireylerin kariyer gelişimi ve başarılarını etkilemektedir. Fakat yapılan araştırmalar kadınların etkili mentorluk ilişkileri geliştirmede çeşitli engellerle karşılaştıklarını göstermektedir. Kadınlar için bir rol modele sahip olmak büyük bir önemdir teşkil etmektedir. Ancak kadınların çalışma yaşamına geç katılması ve yükselmelerinin önündeki engeller rol model olabilecek kadın çalışan sayısının az olmasına sebep olmaktadır.

4.5.6. İnformal İletişim Ağları Boyutu

İnformal iletişim ağları bir amaç ya da hedefi gerçekleştirmek için özel bağlantılar kullanmayı ifade eder. Çalışma ortamında kurulan iletişim ağları sayesinde çalışanlar kariyer basamaklarında ilerlemek için nelerin iyi olduğu ya da olmadığı, hangi projelerin ilgi gördüğü, hangilerinin görmediğini öğrenmek gibi birçok konuda kullanılmaktadır.

Örgütlerde kurulan informal iletişim ağları ile ilgili üç tutum ifadesi oluşturulmuştur. Bu bölümde; "Kadınların çalışma hayatında iletişim ağlarına ne düzeyde katıldıkları" araştırılmak istenmektedir. Aşağıda Tablo 27'de kadın ve erkek çalışanların bu boyuta ilişkin tutum ifadelerine verdikleri cevapların ortalama ve standart sapmaları görülmektedir.

Tablo 27: İnformal İletişim Ağları Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

İnformal İletişim Ağları	Ortalama (μ)	Standart Sapma	Sonuç
Kadınlar astları ve üstleri ile cinsiyet farkı olmaksızın iletişim kurmakta problem yaşamazlar	2,8867	1,14421	Katılıyorum
Kadınlar informal iletişim ağlarına girmekte problem yaşarlar	1,6667	1,12725	Kararsızım

Araştırmaya göre çalışanların informal iletişim ağları ile ilgili ifadelere verilen cevaplar incelenecek olursa "Kadınlar astları ve üstleri ile cinsiyet farkı olmaksızın iletişim kurmakta problem yaşamazlar" ifadesine ortalama katılıyorum cevabını verirken, "Kadınlar informal iletişim ağlarına girmekte problem yaşarlar" ifadesine kararsızım cevabını verdikleri görülmüştür.

4.5.7. Eğitim Boyutu

Tablo 28: Eğitim Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

Eğitim	Ortalama (μ)	Standart Sapma	Sonuç
Aldığım eğitim seviyesi bulunduğum pozisyona ulaşmamda önemli bir faktördür	2,5800	1,28632	Katılıyorum
İş eğitimi fırsatları genelde kadın ve erkek çalışanlara eşit olarak tanınmaktadır	1,9733	1,22582	Kararsızım

Araştırmaya göre "Aldığım eğitim seviyesi bulunduğum pozisyona ulaşmamda önemli bir faktördür" ifadesine karşılık katılıyorum cevabı verilirken, "İş eğitimi fırsatları genelde kadın ve erkek çalışanlara eşit olarak tanınmaktadır" ifadesine kararsızım cevabının verildiği görülmüştür.

4.5.8. Sosyal ve Aile Hayatı Boyutu

Çalışanlar için büyük önem teşkil eden sosyal ve aile hayat, çalışanların iş yaşamlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Bu bölümde; "sosyal ve aile hayatın kadın çalışanların çalışma hayatlarını ne yönde etkilediği" araştırılmak istenmiştir. Aşağıda Tablo 29'da kadın ve erkek çalışanların bu boyuta ilişkin tutum ifadelerine verdikleri cevapların ortalama ve standart sapmaları görülmektedir.

Tablo 29: Sosyal ve Aile Hayatı Boyutuna İlişkin Yargı Cümlelerine Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

Sosyal ve Aile Hayatı	Ortalama (μ)	Standart Sapma	Sonuç
Kadınlar aile yaşamlarını etkileyeceğini düşündüklerinde fazla mesai ve iş seyahatlerine olumlu yaklaşmazlar	2,7333	1,06605	Katılıyorum
İş ve aile hayatım arasında denge kurmakta sıkıntı çekiyorum	1,5200	1,19124	Katılmıyorum
Aileme yeterince vakit ayırmadığımda kendimi suçlu hissediyorum	2,2067	1,20567	Kararsızım
Kariyer gelişimim için sosyal hayatımdan fedakârlık ediyorum	2,3867	1,24127	Kararsızım
Ailem kariyer gelişimim konusunda beni destekler	3,0467	1,15472	Katılıyorum

Sosyal ve aile hayat ile ilgili ifadelerden, "Kadınlar aile yaşamlarını etkileyeceğini düşündüklerinde fazla mesai ve iş seyahatlerine olumlu yaklaşmazlar" ifadesine katılıyorum cevabını, "İş ve aile hayatım arasında denge kurmakta sıkıntı çekiyorum" ifadesine katılmıyorum cevabını, "Aileme yeterince vakit ayırmadığımda kendimi suçlu hissediyorum" ifadesine kararsızım cevabını, "Kariyer gelişimim için sosyal hayatımdan fedakârlık ediyorum" ifadesine kararsızım cevabını, "Ailem kariyer gelişimim konusunda beni destekler" ifadesine katılıyorum cevabını verdikleri görülmüştür.

4.6. Araştırmanın Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

4.6.1. Çoklu Rol Üstlenme Boyutunun Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 30: Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesine İlişkin Tutumların Çalışanların Cinsiyeti Bakımından Karşılaştırılması

Çoklu Rol Üstlenme	Cinsiyet	N	Ortalama	Sonuç	Standart Sapma	t	p
Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmak	**KADIN**	71	1,7324	Kararsızım	1,44378	-2,331	0,021
	ERKEK	79	2,3038	Kararsızım	1,54716		
Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir	**KADIN**	71	3,0141	Katılıyorum	1,11474	0,748	**0,456***
	ERKEK	79	2,8734	Katılıyorum	1,18069		
Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler	**KADIN**	71	1,3099	Katılmıyorum	1,35848	-4,027	0,000
	ERKEK	79	2,2025	Karasızım	1,35287		
Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkiler	**KADIN**	71	1,3099	Katılmıyorum	1,24890	-3,766	0,000
	ERKEK	79	2,1013	Kararsızım	1,31651		
Şu anda ve gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar	**KADIN**	71	1,6056	Kararsızım	1,24761	-1,489	**0,139***
	ERKEK	79	1,9114	Kararsızım	1,26278		

* p>0,05

"Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmak" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,02 anlamlılık seviyesi yani %98 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir (t =-2,331; p<0,05). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde erkek katılımcılar lehine (μ=2,3038), kadın katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmaktır" yargısını erkeklerin benimsediği kadınların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edildiğinde, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -4,027$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde erkek katılımcılar lehine ($\mu=2,2025$), kadın katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler" yargısını erkeklerin benimsediği kadınların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkiler" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -3,766$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde erkek katılımcılar lehine ($\mu=2,1013$), kadın katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkiler" yargısını erkeklerin benimsediği kadınların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Çalışmanın teori kısmında da belirtildiği üzere, kadınların aile ve çocuk yetiştirme sorumlulukları çalışma hayatlarında olumsuz etkiler yaratabilmekte ve bu durum kadın çalışanların yükselmelerine engel teşkil edebilmektedir. Hem anne ve eş, hem de çalışan kadın rollerinin eş zamanlı baskısı, kadın çalışanların aile ve kariyeri arasında çatışma yasamasına sebep olabilmektedir. Aynı zamanda bu rollerden kaynaklı cinsiyetçi iş bölümünün değişmemesi ve ev işleri ile çocuk bakımının daha çok kadına kalması kadını çalışma yaşamı ve ev yaşamı arasında kalmışlık psikolojisine sokmaktadır. Bu nedenle her iki alanda yaşadığı gerilim nedeniyle kadının hem işten hem de evlilikten aldığı doyum azalmaktadır.

4.6.2. Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 31: Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi

Cinsiyet Ayrımcılığı	Cinsiyet	N	Ortalama	Sonuç	Standart Sapma	t	p
Kadınlar maaş ve prim gibi parasal konularda ayrımcılığa maruz kalırlar	**KADIN**	71	2,3239	Kararsızım	1,20445	3,577	0,000
	ERKEK	79	1,6203	Kararsızım	1,20154		
Üst düzey yöneticilik için erkeklerle kadınlar arasında eşit fırsat sağlanmamaktadır	**KADIN**	71	2,4648	Katılıyorum	1,39213	1,976	0,050
	ERKEK	79	2,0253	Kararsızım	1,32988		
Pek çok kadın yeteneklerine göre düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır	**KADIN**	71	2,8028	Katılıyorum	1,28307	4,197	0,000
	ERKEK	79	1,9620	Kararsızım	1,17061		
Yönetici pozisyonunda çalıştırılan kadınlar genelde aynı konumdaki erkek yöneticilerden daha az ücret almaktadır	**KADIN**	71	2,2535	Kararsızım	1,22729	5,030	0,000
	ERKEK	79	1,3291	Katılmıyorum	1,02183		
Kurumda uygulanan iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir	**KADIN**	71	2,3944	Kararsızım	1,39876	2,687	0,008
	ERKEK	79	1,7722	Kararsızım	1,43178		
Erkekler işyerlerinde hemcinslerini kayırıcı davranışlar sergilerler	**KADIN**	71	2,0845	Kararsızım	1,36011	2,094	0,038
	ERKEK	79	1,6582	Kararsızım	1,13099		
Erkekler üst düzey yöneticilik pozisyonlarını uygundurlar	**KADIN**	71	0,9155	Katılmıyorum	1,15569	-6,070	0,000
	ERKEK	79	2,1392	Kararsızım	1,29826		
Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda belirleyici ve etkileyici bir faktördür	**KADIN**	71	1,2394	Katılmıyorum	1,32519	-1,776	**0,078***
	ERKEK	79	1,5976	Katılmıyorum	1,21336		
Hızlı ve mantıksal karar almada erkeler kadınlara göre daha başarılıdırlar	**KADIN**	71	1,1549	Katılmıyorum	1,30546	-4,632	0,000
	ERKEK	79	2,1139	Kararsızım	1,22984		
Kadınlar kendilerine yönelik kariyer engelleri olduğunu kabullenmişlerdir	**KADIN**	71	1,7465	Kararsızım	1,33864	-1,376	**0,171***
	ERKEK	79	2,0380	Kararsızım	1,25517		

* p>0,05

"Kadınlar maaş ve prim gibi parasal konularda ayrımcılığa maruz kalırlar" yargı cümlesi açısından cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = 3,577$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde kadın katılımcılar lehine ($\mu=2,3239$), erkek katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadınlar maaş ve prim gibi parasal konularda ayrımcılığa maruz kalırlar" yargısını kadınların benimsediği erkeklerin bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Üst düzey yöneticilik için erkeklerle kadınlar arasında eşit fırsat sağlanmamaktadır" yargı cümlesi cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,05 anlamlılık seviyesi yani %95 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = 1,976$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde kadın katılımcılar lehine ($\mu=2,4648$), erkek katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Üst düzey yöneticilik için erkeklerle kadınlar arasında eşit fırsat sağlanmamaktadır" yargısını kadınların benimsediği erkeklerin bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Pek çok kadın yeteneklerine göre düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = 4,197$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde kadın katılımcılar lehine ($\mu=2,8028$), erkek katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Pek çok kadın yeteneklerine göre düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır" yargısını kadınların benimsediği erkeklerin bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Yönetici pozisyonunda çalıştırılan kadınlar genelde aynı konumdaki erkek yöneticilerden daha az ücret almaktadır" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = 5,030$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde kadın katılımcılar lehine ($\mu=2,2535$), erkek katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Yönetici pozisyonunda çalıştırılan kadınlar genelde aynı konumdaki erkek

yöneticilerden daha az ücret almaktadır" yargısını kadınların benimsediği erkeklerin bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Kurumda uygulanan iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = 2,687$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde kadın katılımcılar lehine ($\mu=2,3944$), erkek katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kurumda uygulanan iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir" yargısını kadınların benimsediği erkeklerin bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Erkekler işyerlerinde hemcinslerini kayırıcı davranışlar sergilerler" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,03 anlamlılık seviyesi yani %97 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = 2,094$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde kadın katılımcılar lehine ($\mu=2,0845$), erkek katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Erkekler işyerlerinde hemcinslerini kayırıcı davranışlar sergilerler" yargısını kadınların benimsediği erkeklerin bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Erkekler üst düzey yöneticilik pozisyonlarını uygundurlar" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -6,070$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde erkek katılımcılar lehine ($\mu=2,1392$), kadın katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Erkekler üst düzey yöneticilik pozisyonlarını uygundurlar" yargısını erkeklerin benimsediği kadınların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Hızlı ve mantıksal karar almada erkeler kadınlara göre daha başarılıdırlar" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -4,632$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin

lehine olduğu değerlendirildiğinde erkek katılımcılar lehine (μ=2,1139), kadın katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Hızlı ve mantıksal karar almada erkeler kadınlara göre daha başarılıdırlar" yargısını erkeklerin benimsediği kadınların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

4.6.3. Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargıların Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 32: Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargıların Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi

Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargılar	Cinsiyet	N	Ortalama	Sonuç	Standart Sapma	t	p
Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyona gelme konusunda yeteri kadar istekli değildirler	**KADIN**	71	1,3803	Katılmıyorum	1,22318	-0,784	**0,434***
	ERKEK	79	1,5316	Katılmıyorum	1,14170		
Kadınlar erkekler kadar kariyerlerine bağlı değildirler	**KADIN**	71	1,0986	Katılmıyorum	1,38518	-1,775	**0,078***
	ERKEK	79	1,4557	Katılmıyorum	1,07175		
Kadınların iş dünyasının güçlüklerine karşı gösterdikleri direnç erkeklerden daha düşüktür	**KADIN**	71	1,4225	Katılmıyorum	1,38008	-2,598	0,010
	ERKEK	79	2,0000	Kararsızım	1,33973		
Kadınların daha duygusal olması üst düzey yöneticilikte başarılı olmalarını engeller	**KADIN**	71	1,1690	Katılmıyorum	1,14625	-4,220	0,000
	ERKEK	79	2,0253	Kararsızım	1,32020		
Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için yetersiz kalmaktadır	**KADIN**	71	,7887	Kesinlikle Katılmıyorum	,98439	-3,408	0,001
	ERKEK	79	1,3797	Katılmıyorum	1,12437		

* p>0,05

"Kadınların iş dünyasının güçlüklerine karşı gösterdikleri direnç erkeklerden daha düşüktür" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir (t = -2,598; p<0,05). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde erkek katılımcılar lehine

(μ=2,0000), kadın katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadınların iş dünyasının güçlüklerine karşı gösterdikleri direnç erkeklerden daha düşüktür" yargısını erkeklerin benimsediği kadınların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Kadınların daha duygusal olması üst düzey yöneticilikte başarılı olmalarını engeller" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -4,220$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde erkek katılımcılar lehine (μ=2,0253), kadın katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadınların daha duygusal olması üst düzey yöneticilikte başarılı olmalarını engeller" yargısını erkeklerin benimsediği kadınların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için yetersiz kalmaktadır" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -3,408$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde erkek katılımcılar lehine (μ=1,3797), kadın katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için yetersiz kalmaktadır" yargısını erkeklerin benimsediği kadınların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Yukarıda çalışanların ifadelere verdikleri cevaplardan da anlaşılacağı üzere kadınlara yönelik olan kalıplaşmış bu önyargılar kadının çalışma hayatına engel olduğu gibi bu ön yargıların oldukça zor değiştirilebileceği görünmektedir. Kadınlara yönelik olumsuz önyargıların etkisinde kalan kadın çalışanlar, bu tutumlar kontrol altına alınmadıkça kadınların kariyer ilerlemelerinde ve yönetime katılmaları daha zor olacağı düşünülmektedir.

4.6.4. Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarının Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 33: Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarının Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi

Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Cinsiyet	N	Ortalama	Sonuç	Standart Sapma	t	p
Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler	**KADIN**	71	2,8732	Katılıyorum	1,12033	3,748	0,000
	ERKEK	79	2,1899	Kararsızım	1,11028		
Kadınlar için kariyerlerinde ilerleme ve gelişme çok önemlidir	**KADIN**	71	2,9577	Katılıyorum	1,08807	4,284	0,000
	ERKEK	79	2,1646	Kararsızım	1,17047		
Kadınlar iyi bir yönetici olabilmek için gerekli olan objektif görüş ve inisiyatif kullanabilme yetkinliklerine sahiptirler	**KADIN**	71	2,8732	Katılıyorum	1,10750	2,841	0,005
	ERKEK	79	2,3418	Kararsızım	1,17545		
Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar	**KADIN**	71	1,2394	Katılmıyorum	1,02071	-3,477	0,001
	ERKEK	79	1,8101	Kararsızım	,98808		
Öz güveni yüksek kadınlar üst düzey yönetici olmanın getirdiği zorlukları daha kolay aşarlar	**KADIN**	71	2,9155	Katılıyorum	1,39126	0,841	**0,402***
	ERKEK	79	2,7468	Katılıyorum	1,05573		
Üst düzey kadın yöneticiler kadın olma özelliklerini arka plana iterler	**KADIN**	71	1,3803	Katılmıyorum	1,17554	-5,587	0,000
	ERKEK	79	2,4430	Katılıyorum	1,15189		
Kurumda kadın ve erkeklere performans değerlendirmesi eşit olarak uygulanmaktadır	**KADIN**	71	1,9437	Kararsızım	1,19388	-1,522	**0,130***
	ERKEK	79	2,2532	Kararsızım	1,28570		

* p>0,05

Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = 3,748$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde kadın katılımcılar lehine ($\mu=2,8732$), erkek katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler" yargısını kadınların benimsediği erkeklerin bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Kadınlar için kariyerlerinde ilerleme ve gelişme çok önemlidir" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = 4,284$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde kadın katılımcılar lehine ($\mu=2,9577$), kadın katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadınlar için kariyerlerinde ilerleme ve gelişme çok önemlidir" yargısını kadınların benimsediği erkeklerin bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Kadınlar iyi bir yönetici olabilmek için gerekli olan objektif görüş ve inisiyatif kullanabilme yetkinliklerine sahiptirler" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = 2,841$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde kadın katılımcılar lehine ($\mu=2,8732$), erkek katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadınlar iyi bir yönetici olabilmek için gerekli olan objektif görüş ve inisiyatif kullanabilme yetkinliklerine sahiptirler" yargısını kadınların benimsediği erkeklerin bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -3,477$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde erkek katılımcılar lehine ($\mu=1,8101$), kadın katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadınlar üst düzey yönetici

olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar" yargısını erkeklerin benimsediği kadınların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Üst düzey kadın yöneticiler kadın olma özelliklerini arka plana iterler" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -5,587$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde erkek katılımcılar lehine ($\mu=2,4430$), kadın katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Üst düzey kadın yöneticiler kadın olma özelliklerini arka plana iterler" yargısını erkeklerin benimsediği kadınların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Çalışmanın teori kısmında kadın yöneticilerde kariyer engellerini konu edinmiş birçok araştırmanın varlığından söz edilmiştir. Gerek Türkiye'de, gerekse dünyada yapılmış olan bu araştırmaların sonuçları incelendiğinde kadınların kariyerlerini engelleyen sebeplerden birinin kadınların bizzat kendileri olduğu görülmektedir. Kariyer yönelimli olmama, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini göze alamama, kendine güven ve inanılırlık azlığı gibi kişisel tercih ve algılar kadınların kendi kendilerine koyduğu engeller olarak ortaya çıkmaktadır.

4.6.5. Mentorlük Boyutunun Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 34: Mentorlük Boyutunun Çalışanların Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması

Mentorlük	Cinsiyet	N	Ortalama	Sonuç	Standart Sapma	t	p
Kadınların kendilerine rol model olarak alabilecekleri kadın yönetici sayısı oldukça azdır	**KADIN**	71	2,5915	Katılıyorum	1,36881	1,934	**0,055***
	ERKEK	79	2,2025	Kararsızım	1,09052		
Üstlerimden edindiğim bilgiler terfi etmeme önemli katkılar sağlamıştır	**KADIN**	71	2,3380	Kararsızım	1,27552	0,105	**0,916***
	ERKEK	79	2,3165	Kararsızım	1,23563		

* $p>0,05$

Çalışmanın teori kısmında belirtildiği üzere bir mentora (danışman) sahip olmak bireylerin kariyer gelişimi ve başarılarını etkilemektedir. Fakat yapılan araştırmalar kadınların etkili mentorluk ilişkileri geliştirmede çeşitli engellerle karşılaştıklarını göstermektedir

Yukarıdaki tablodan çalışanların verdikleri cevaplara bakıldığında kadın çalışanların "Kadınların kendilerine rol model olarak alabilecekleri kadın yönetici sayısı oldukça azdır" ifadesine katılıyorum şeklinde cevap vermiş olup bundan da anlaşılacağı üzere kadınların kendilerine model alabilecekleri birilerini bulmakta zorluk yaşadıkları anlaşılmıştır.

Çalışanların ifadelere verilen cevaplar incelendiğinde her iki ifadeye verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür.

4.6.6. İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 35: İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi

İnformal İletişim Ağları	Cinsiyet	N	Ortalama	Sonuç	Standart Sapma	t	p
Kadınlar astları ve üstleri ile cinsiyet farkı olmaksızın iletişim kurmakta problem yaşamazlar	**KADIN**	71	3,0845	Katılıyorum	1,13069	2,028	0,044
	ERKEK	79	2,7089	Katılıyorum	1,13400		
Kadınlar informal iletişim ağlarına girmekte problem yaşarlar	**KADIN**	71	1,5493	Katılmıyorum	1,26252	-1,211	**0,228***
	ERKEK	79	1,7722	Kararsızım	,98644		

* p>0,05

"Kadınlar astları ve üstleri ile cinsiyet farkı olmaksızın iletişim kurmakta problem yaşamazlar" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,04 anlamlılık seviyesi yani %96 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = 2,028$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde kadın katılımcılar lehine

(μ=3,0845), erkek katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadınlar astları ve üstleri ile cinsiyet farkı olmaksızın iletişim kurmakta problem yaşamazlar" yargısını kadınların benimsediği erkeklerin bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Kadın ve erkek çalışanların ifadelere verdikleri cevaplar karşılaştırıldığında ise birinci ifadeye verilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu fakat ikinci ifadeye verilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Geçmişten bu yana çalışma yaşamında erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre daha çok yer edinebilmişlerdir. Bu nedenle çalışma yaşamında erkek çalışanların oluşturmuş oldukları ortak geçmiş ve kültür onların kendi aralarında daha etkili bir iletişim kurmalarını sağlamaktadır.

4.6.7. Eğitim Boyutunun Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 36: Eğitim Boyutunun Çalışanların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi

Eğitim	Cinsiyet	N	Ortalama	Sonuç	Standart Sapma	t	p
Aldığım eğitim seviyesi bulunduğum pozisyona ulaşmamda önemli bir faktördür	**KADIN**	71	2,6761	Katılıyorum	1,30685	0,866	**0,388***
	ERKEK	79	2,4937	Katılıyorum	1,26970		
İş eğitimi fırsatları genelde kadın ve erkek çalışanlara eşit olarak tanınmaktadır	**KADIN**	71	1,9014	Kararsızım	1,20895	-0,680	**0,498***
	ERKEK	79	2,0380	Kararsızım	1,24492		

* p>0,05

Tabloya bakıldığında çalışanların ifadelere verdiği cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

4.6.8. Sosyal ve Aile Hayatın Çalışanların Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması

Tablo 37: Sosyal ve Aile Hayatın Çalışanların Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması

Sosyal ve Aile Hayat	Cinsiyet	N	Ortalama	Sonuç	Standart Sapma	t	p
Kadınlar aile yaşamlarını etkileyeceğini düşündüklerinde fazla mesai ve iş seyahatlerine olumlu yaklaşmazlar	**KADIN**	71	2,6197	Katılıyorum	1,22318	-1,240	**0,217**
	ERKEK	79	2,8354	Katılıyorum	,89772		
İş ve aile hayatım arasında denge kurmakta sıkıntı çekiyorum	**KADIN**	71	1,3521	Katılmıyorum	1,27726	-1,646	**0,102**
	ERKEK	79	1,6709	Kararsızım	1,09453		
Aileme yeterince vakit ayırmadığımda kendimi suçlu hissediyorum	**KADIN**	71	1,9859	Kararsızım	1,22466	-2,152	0,033
	ERKEK	79	2,4051	Katılıyorum	1,16045		
Kariyer gelişimim için sosyal hayatımdan fedakârlık ediyorum	**KADIN**	71	2,1831	Kararsızım	1,25709	-1,921	**0,057**
	ERKEK	79	2,5696	Katılıyorum	1,20558		
Ailem kariyer gelişimim konusunda beni destekler	**KADIN**	71	3,0704	Katılıyorum	1,26856	-0,238	**0,812**
	ERKEK	79	3,0253	Katılıyorum	1,04972		

* p>0,05

Çalışanlar için büyük önem teşkil eden sosyal ve aile hayat, çalışanların iş yaşamlarını büyük ölçüde etkilemektedir.

"Aileme yeterince vakit ayırmadığımda kendimi suçlu hissediyorum" yargı cümlesi açısından cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,03 anlamlılık seviyesi yani %97 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -2,152$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde erkek katılımcılar lehine ($\mu=2,4051$), kadın katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Aileme yeterince vakit ayırmadığımda kendimi suçlu hissediyorum" yargısını erkeklerin benimsediği kadınların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

4.7. Araştırmanın Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

4.7.1. Çoklu Rol Üstlenme Boyutunun Çalışanların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 38: Çoklu Rol Üstlenme Boyutunun Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

Çoklu Rol Üstlenme	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmak	**20-30 Yaş Arası**	79	1,9494	1,52668	1,691	**0,172***
	31-40 Yaş Arası	46	1,8696	1,55790		
	41-50 Yaş Arası	23	2,5217	1,37740		
	51 Ve Üzeri Yaş	2	3,5000	,70711		
	Toplam	150	2,0333	1,52129		
Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir	**20-30 Yaş Arası**	79	3,1013	1,08125	1,940	**0,126***
	31-40 Yaş Arası	46	2,7391	1,21901		
	41-50 Yaş Arası	23	2,6957	1,18455		
	51 ve Üzeri Yaş	2	4,0000	,00000		
	Toplam	150	2,9400	1,14827		
Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler	**20-30 Yaş Arası**	79	1,6582	1,41318	0,807	**0,492***
	31-40 Yaş Arası	46	1,8696	1,39218		
	41-50 Yaş Arası	23	1,9130	1,56417		
	51 ve Üzeri Yaş	2	3,0000	,00000		
	Toplam	150	1,7800	1,42306		
Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkiler	**20-30 Yaş Arası**	79	1,6203	1,32340	0,525	**0,666***
	31-40 Yaş Arası	46	1,7826	1,42849		
	41-50 Yaş arası	23	2,0000	1,27920		
	51 ve Üzeri Yaş	2	1,5000	,70711		
	Toplam	150	1,7267	1,34062		
Şu anda ve gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar	**20-30 Yaş Arası**	79	1,7342	1,30785	0,597	**0,618***
	31-40 Yaş Arası	46	1,9348	1,20004		
	41-50 Yaş Arası	23	1,5217	1,23838		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	1,7667	1,26075		

* p>0,05

Yukarıda çalışanların çoklu rol üstlenme boyutunun çalışanların yaşlarına göre değerlendirilmesi yapılmıştır. Çalışanların çoklu rol üstlenme ile ilgili ifadelere verdikleri cevaplara bakıldığında verilen cevaplara arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Buda gösteriyor ki günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadının her iki rolün gereklerini tam anlamıyla yerine getirdiği düşünülmektedir.

4.7.2. Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

Tablo 39: Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

Cinsiyet Ayrımcılığı	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kadınlar maaş ve prim gibi parasal konularda ayrımcılığa maruz kalırlar	**20-30 Yaş Arası**	79	2,0253	1,24009	1,328	**0,268***
	31-40 Yaş Arası	46	2,0652	1,28931		
	41-50 Yaş Arası	23	1,4783	1,16266		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	1,9533	1,24963		
Üst düzey yöneticilik için erkeklerle kadınlar arasında eşit fırsat sağlanmamaktadır	**20-30 Yaş Arası**	79	2,4304	1,37453	1,429	**0,237***
	31-40 Yaş Arası	46	2,0870	1,37963		
	41-50 Yaş Arası	23	1,8261	1,33662		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,5000	,70711		
	Toplam	150	2,2333	1,37288		
Pek çok kadın yeteneklerine göre düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır	**20-30 Yaş Arası**	79	2,4304	1,39306	0,620	**0,603***
	31-40 Yaş Arası	46	2,3913	1,25571		
	41-50 Yaş Arası	23	2,1304	1,01374		
	51 ve Üzeri Yaş	2	1,5000	,70711		
	Toplam	150	2,3600	1,29158		
Yönetici pozisyonunda çalıştırılan kadınlar genelde aynı konumdaki erkek yöneticilerden daha az ücret almaktadır	**20-30 Yaş Arası**	79	1,8481	1,27187	1,609	**0,190***
	31-40 Yaş Arası	46	1,8696	1,16636		
	41-50 Yaş Arası	23	1,2609	1,00983		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	1,7667	1,21189		
Kurumda uygulanan iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir	**20-30 Yaş Arası**	79	2,1392	1,43879	1,115	**0,345***
	31-40 Yaş Arası	46	2,1957	1,45479		
	41-50 Yaş Arası	23	1,5652	1,44052		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	2,0667	1,44551		
Erkekler işyerlerinde hemcinslerini kayırıcı davranışlar sergilerler	**20-30 Yaş Arası**	79	1,7975	1,38100	0,493	**0,688***
	31-40 Yaş Arası	46	1,8261	1,10160		
	41-50 Yaş Arası	23	2,0870	1,16436		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,5000	,70711		
	Toplam	150	1,8600	1,25869		
Erkekler üst düzey yöneticilik pozisyonlarını uygundurlar	**20-30 Yaş Arası**	79	1,3671	1,38839	1,140	**0,335***
	31-40 Yaş Arası	46	1,7391	1,43658		
	41-50 Yaş Arası	23	1,8261	1,15413		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	1,5600	1,37319		

Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda belirleyici ve etkileyici bir faktördür	**20-30 Yaş Arası**	79	1,2405	1,21122		
	31-40 Yaş Arası	46	1,5652	1,37683		
	41-50 Yaş Arası	23	1,6957	1,22232	2,140	**0,098**
	51 ve Üzeri Yaş	2	3,0000	,00000		
	Toplam	150	1,4333	1,27662		
Hızlı ve mantıksal karar almada erkeler kadınlara göre daha başarılıdırlar	**20-30 Yaş Arası**	79	1,5570	1,38441		
	31-40 Yaş Arası	46	1,9130	1,41148		
	41-50 Yaş Arası	23	1,4783	1,08165	0,871	**0,458***
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	1,6600	1,35027		
Kadınlar kendilerine yönelik kariyer engelleri olduğunu kabullenmişlerdir	**20-30 Yaş Arası**	79	1,9367	1,32376		
	31-40 Yaş Arası	46	1,6739	1,31748		
	41-50 Yaş Arası	23	2,0870	1,12464	1,678	**0,174***
	51 ve Üzeri Yaş	2	3,5000	,70711		
	Toplam	150	1,9000	1,29920		

* p>0,05

Yukarıdaki tabloda çalışanların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili vermiş oldukları cevapların ortalamaları görülmektedir. İfadelere verilen cevaplara bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür (p>0,05).

4.7.3. Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargıların Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

Tablo 40: Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargıların Çalışanların Yaşına Göre Değerlendirilmesi

Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargılar	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyona gelme konusunda yeteri kadar istekli değildirler	**20-30 Yaş Arası**	79	1,1392	,99659		
	31-40 Yaş Arası	46	1,8478	1,26434		
	41-50 Yaş Arası	23	1,7391	1,32175	4,666	0,005*
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	1,4600	1,17941		
Kadınlar erkekler kadar kariyerlerine bağlı değildirler	**20-30 Yaş Arası**	79	1,2658	1,39329		
	31-40 Yaş Arası	46	1,2174	1,09368		
	41-50 Yaş Arası	23	1,4348	,94514	0,381	**0,767***
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	1,2867	1,23884		

Kadınların iş dünyasının güçlüklerine karşı gösterdikleri direnç erkeklerden daha düşüktür	**20-30 Yaş Arası**	79	1,6709	1,38417	0,149	**0,930***
	31-40 Yaş Arası	46	1,7391	1,40530		
	41-50 Yaş Arası	23	1,8696	1,42396		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	1,7267	1,38495		
Kadınların daha duygusal olması üst düzey yöneticilikte başarılı olmalarını engeller	**20-30 Yaş Arası**	79	1,5696	1,33670	0,527	**0,665***
	31-40 Yaş Arası	46	1,5435	1,31160		
	41-50 Yaş Arası	23	1,9130	1,23998		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	1,6200	1,30908		
Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için yetersiz kalmaktadır	**20-30 Yaş Arası**	79	1,0633	1,11334	0,205	**0,893***
	31-40 Yaş Arası	46	1,1739	1,17954		
	41-50 Yaş Arası	23	1,0435	,92826		
	51 ve Üzeri Yaş	2	1,5000	,70711		
	Toplam	150	1,1000	1,09759		

* p>0,05

Kadınlara yönelik olumsuz önyargılar boyutu yaş değişkenine göre incelendiğinde birinci ifade olan "Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyona gelme konusunda yeteri kadar istekli değildirler" ifadesi analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($F= 4,666$; $p<0,01$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu PostHoc Sceffe testi ile değerlendirildiğinde 31-40 yaş aralığındaki katılımcılar lehine 20-30 yaş aralığındaki katılımcılar aleyhine bir durum olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda "Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyona gelme konusunda yeteri kadar istekli değildirler" yargısı açısından belirli tecrübeye sahip katılımcıların daha olumlu düşündükleri genç kuşağın daha karamsar ve ön yargılı olduğu söylenebilir.

Ancak ön yargılarla ilgili diğer ifadelerde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır.

4.7.4. Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarının Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

Tablo 41: Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarının Çalışanların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler	**20-30 Yaş Arası**	79	2,7215	1,09704	4,552	,007
	31-40 Yaş Arası	46	2,5000	1,22474		
	41-50 Yaş Arası	23	1,7826	1,04257		
	51 ve Üzeri Yaş	2	3,0000	,00000		
	Toplam	150	2,5133	1,16283		
Kadınlar için kariyerlerinde ilerleme ve gelişme çok önemlidir	**20-30 Yaş Arası**	79	2,6709	1,18453	4,389	0,005
	31-40 Yaş Arası	46	2,6957	1,13274		
	41-50 Yaş Arası	23	1,7391	1,13688		
	51 ve Üzeri Yaş	2	3,0000	,00000		
	Toplam	150	2,5400	1,19636		
Kadınlar iyi bir yönetici olabilmek için gerekli olan objektif görüş ve inisiyatif kullanabilme yetkinliklerine sahiptirler	**20-30 Yaş Arası**	79	2,6962	1,24401	0,488	**0,691***
	31-40 Yaş Arası	46	2,4348	1,16718		
	41-50 Yaş Arası	23	2,5652	,94514		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,5000	,70711		
	Toplam	150	2,5933	1,17065		
Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar	**20-30 Yaş Arası**	79	1,4304	,96985	3,054	0,030
	31-40 Yaş Arası	46	1,4565	1,08948		
	41-50 Yaş Arası	23	1,9565	1,06508		
	51 ve Üzeri Yaş	2	3,0000	,00000		
	Toplam	150	1,5400	1,04033		
Öz güveni yüksek kadınlar üst düzey yönetici olmanın getirdiği zorlukları daha kolay aşarlar	**20-30 Yaş Arası**	79	2,9114	1,18959	1,767	**0,156***
	31-40 Yaş Arası	46	2,9565	1,31583		
	41-50 Yaş Arası	23	2,3043	1,10514		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,5000	,70711		
	Toplam	150	2,8267	1,22473		
Üst düzey kadın yöneticiler kadın olma özelliklerini arka plana iterler	**20-30 Yaş Arası**	79	1,7089	1,31219	2,280	**0,082***
	31-40 Yaş Arası	46	2,0870	1,24412		
	41-50 Yaş Arası	23	2,4348	1,07982		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	1,9400	1,27564		
Kurumda kadın ve erkeklere performans değerlendirmesi eşit olarak uygulanmaktadır	**20-30 Yaş Arası**	79	1,9747	1,26059	1,872	**0,137***
	31-40 Yaş Arası	46	2,4565	1,20566		
	41-50 Yaş Arası	23	1,9130	1,23998		
	51 ve Üzeri Yaş	2	1,5000	,70711		
	Toplam	150	2,1067	1,24861		

* p>0,05

Kadınların kişisel tercih ve algılarına ilişkin ifadelerin yaş değişkenine göre incelendiğinde birinci ifade olan "Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler " ifadesi analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($F= 4,552$; $p<0,01$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu PostHoc Sceffe testi ile değerlendirildiğinde 20-30 yaş aralığındaki katılımcılar lehine 31-40 yaş aralığındaki katılımcılar aleyhine bir durum olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda "Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler" genç katılımcıların kariyer hedeflerinde planlamanın ön planda olduğunu göstermektedir.

Kadınların kişisel tercih ve algılarına ilişkin ifadelerin yaş değişkenine göre incelendiğinde ikinci ifade olan "Kadınlar için kariyerlerinde ilerleme ve gelişme çok önemlidir" ifadesi analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($F= 4,389$; $p<0,01$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu PostHoc Sceffe testi ile değerlendirildiğinde 20-30 yaş aralığındaki katılımcılar lehine 41-50 yaş aralığındaki katılımcılar aleyhine bir durum olduğu tespit edilmiştir. Bunun doğrultuda "Kadınlar için kariyerlerinde ilerleme ve gelişme çok önemlidir" ifadesine değerlendirildiğinde 20-30 yaş arası katılımcıların büyük çoğunluğunun kariyer ilerlemesinin önemli olduğu konusunda hemfikir oldukları anlaşılmıştır.

Kadınların kişisel tercih ve algılarına ilişkin dördüncü ifadeye bakıldığında "Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar" ifadesi analiz sonucunda 0,03 anlamlılık seviyesi yani %97 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($F= 3,054$; $p<0,01$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu PostHoc Sceffe testi ile değerlendirildiğinde 51 yaş ve üzeri aralığındaki katılımcılar lehine 20-30 yaş aralığındaki katılımcılar aleyhine bir durum olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda "Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar" yargısı açısından değerlendirildiğinde zamanla çalışanların yaşındaki artış çalışanların yanlızlık duygusundan uzaklaşmasını sağladığı görülebilmektedir.

4.7.5. Mentorlük Boyutunun Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

Tablo 42: Mentorlük Boyutunun Çalışanların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

Mentorlük	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kadınların kendilerine rol model olarak alabilecekleri kadın yönetici sayısı oldukça azdır	**20-30 Yaş Arası**	79	2,5190	1,27963	2,364	**0,074***
	31-40 Yaş Arası	46	2,4348	1,12846		
	41-50 Yaş Arası	23	1,7826	1,24157		
	51 ve Üzeri Yaş	2	3,0000	,00000		
	Toplam	150	2,3867	1,24127		
Üstlerimden edindiğim bilgiler terfi etmeme önemli katkılar sağlamıştır	**20-30 Yaş Arası**	79	2,3671	1,12292	2,771	**0,044***
	31-40 Yaş Arası	46	1,9783	1,43742		
	41-50 Yaş Arası	23	2,8696	1,05763		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,5000	2,12132		
	Toplam	150	2,3267	1,25049		

* p>0,05

Mentorlük boyutu ile ilgili ifadeler incelendiğinde verilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlenmiştir. Bunun sonucunda kadınların yönetim kademlerinde az sayıda bulunmaları mentorlük ilişkisinin kurulmasını da azaltmakta ve buda kadınların iş yaşamında ilerlemelerini engellemektedir.

4.7.6. İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

Tablo 43: İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

İnformal İletişim Ağları	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kadınlar astları ve üstleri ile cinsiyet farkı olmaksızın iletişim kurmakta problem yaşamazlar	**20-30 Yaş Arası**	79	2,8861	1,12075	0,557	**0,644***
	31-40 Yaş Arası	46	2,9783	1,14483		
	41-50 Yaş Arası	23	2,7826	1,24157		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	2,8867	1,14421		
Kadınlar informal iletişim ağlarına girmekte problem yaşarlar	**20-30 Yaş Arası**	79	1,5316	1,21777	1,164	**0,326***
	31-40 Yaş Arası	46	1,8478	1,03209		
	41-50 Yaş Arası	23	1,8261	,98406		
	51 ve Üzeri Yaş	2	1,0000	,00000		
	Toplam	150	1,6667	1,12725		

İnformal iletişim ağları ile ilgili ifadeler incelendiğinde verilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Başarılı iletişim ağları sayesinde çalışanların kariyerlerindeki ilerlemelerde de artış sağlanmakla beraberinde bunun devam ettirilmesinde ve geliştirilmesinde büyük bir etki yaratmaktadır. Bununla beraber çalışanların yaş grupları ne olursa olsun etkili iletişim sayesinde çalışanların performanslarında ve kariyer ilerlemelerinde de etkili olacağı düşünülmektedir.

4.7.7. Eğitim Boyutunun Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

Tablo 44: Eğitim Boyutunun Çalışanların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

Eğitim	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Aldığım eğitim seviyesi bulunduğum pozisyona ulaşmamda önemli bir faktördür	**20-30 Yaş Arası**	79	2,6835	1,25621	2,465	**0,065***
	31-40 Yaş Arası	46	2,1957	1,43944		
	41-50 Yaş Arası	23	2,9130	,90015		
	51 ve Üzeri Yaş	2	3,5000	,70711		
	Toplam	150	2,5800	1,28632		
İş eğitimi fırsatları genelde kadın ve erkek çalışanlara eşit olarak tanınmaktadır	**20-30 Yaş Arası**	79	1,8861	1,16561	0,862	**0,462***
	31-40 Yaş Arası	46	1,9348	1,34002		
	41-50 Yaş Arası	23	2,3478	1,19121		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	1,9733	1,22582		

* P>0,05

Eğitim ile ilgili ifadeler incelendiğinde verilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılıklar bulunmadığı görülmüştür. Eğitim, kadınların çalışma yaşamında çalışma kararlılığını yönlendirmede önemli bir etken olmakla beraber kariyerlerinde ilerlemelerinde önem teşkil etmektedir.

4.7.8. Sosyal ve Aile Hayatın Çalışanların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

Tablo 45: Sosyal ve Aile Hayatın Çalışanların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

Sosyal ve Aile Hayat	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kadınlar aile yaşamlarını etkileyeceğini düşündüklerinde fazla mesai ve iş seyahatlerine olumlu yaklaşmazlar	**20-30 Yaş Arası**	79	2,7342	1,09438	0,202	**0,895***
	31-40 Yaş Arası	46	2,8043	,98024		
	41-50 Yaş Arası	23	2,6087	1,19617		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,5000	,70711		
	Toplam	150	2,7333	1,06605		
İş ve aile hayatım arasında denge kurmakta sıkıntı çekiyorum	**20-30 Yaş Arası**	79	1,3671	1,18945	1,173	**0,322***
	31-40 Yaş Arası	46	1,7609	1,31968		
	41-50 Yaş Arası	23	1,5217	,84582		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	1,5200	1,19124		
Aileme yeterince vakit ayırmadığımda kendimi suçlu hissediyorum	**20-30 Yaş Arası**	79	2,1013	1,19395	1,364	**0,256***
	31-40 Yaş Arası	46	2,5000	1,22474		
	41-50 Yaş Arası	23	2,0000	1,16775		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	2,2067	1,20567		
Kariyer gelişimim için sosyal hayatımdan fedakârlık ediyorum	**20-30 Yaş Arası**	79	2,2532	1,30549	1,230	**0,301***
	31-40 Yaş Arası	46	2,6739	1,15575		
	41-50 Yaş Arası	23	2,3043	1,14554		
	51 ve Üzeri Yaş	2	2,0000	1,41421		
	Toplam	150	2,3867	1,24127		
Ailem kariyer gelişimim konusunda beni destekler	**20-30 Yaş Arası**	79	3,1772	1,08320	1,012	**0,389***
	31-40 Yaş Arası	46	2,8261	1,32169		
	41-50 Yaş Arası	23	3,0000	1,04447		
	51 ve Üzeri Yaş	2	3,5000	,70711		
	Toplam	150	3,0467	1,15472		

* P>0,05

Sosyal ve aile hayat ile ilgili ifadeler incelendiğinde verilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

4.8. Araştırmanın Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi

4.8.1. Çoklu Rol Üstlenme Boyutunun Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 46: Çoklu Rol Üstlenme Boyutunun Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Çoklu Rol Üstlenme	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmak	**Bekâr-**	78	1,7821	1,46516	-2,130	0,035
	Evli	72	2,3056	1,54408		
Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir	**Bekâr-**	78	3,0641	1,15477	1,382	**0,169***
	Evli	72	2,8056	1,13384		
Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler	**Bekâr-**	78	1,6795	1,42786	-0,900	**0,370***
	Evli	72	1,8889	1,41974		
Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkiler	**Bekâr-**	78	1,6026	1,27248	-1,182	**0,239***
	Evli	72	1,8611	1,40728		
Şu anda ve gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar	**Bekâr-**	78	1,7821	1,26540	0,155	**0,877***
	Evli	72	1,7500	1,26435		

* P>0,05

"Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmak" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,03 anlamlılık seviyesi yani %97 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -2,130$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde evli katılımcılar lehine ($\mu=2,3056$), bekâr katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmak" yargısını evli katılımcıların benimsediği bekâr katılımcıların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

4.8.2. Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 47: Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Cinsiyet Ayrımcılığı	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Kadınlar maaş ve prim gibi parasal konularda ayrımcılığa maruz kalırlar	**Bekâr-**	78	1,9872	1,20058	0,344	**0,731***
	Evli	72	1,9167	1,30815		
Üst düzey yöneticilik için erkeklerle kadınlar arasında eşit fırsat sağlanmamaktadır	**Bekâr-**	78	2,2436	1,33081	0,095	**0,925***
	Evli	72	2,2222	1,42633		
Pek çok kadın yeteneklerine göre düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır	**Bekâr-**	78	2,3333	1,38326	0,042	**0,793***
	Evli	72	2,3889	1,19336		
Yönetici pozisyonunda çalıştırılan kadınlar genelde aynı konumdaki erkek yöneticilerden daha az ücret almaktadır	**Bekâr-**	78	1,7949	1,25210	-0,262	**0,768***
	Evli	72	1,7361	1,17477		
Kurumda uygulanan iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir	**Bekâr-**	78	2,1538	1,41492	0,768	**0,444***
	Evli	72	1,9722	1,48203		
Erkekler işyerlerinde hemcinslerini kayırıcı davranışlar sergilerler	**Bekâr-**	78	1,8718	1,34221	0,119	**0,905***
	Evli	72	1,8472	1,17077		
Erkekler üst düzey yöneticilik pozisyonlarını uygundurlar	**Bekâr-**	78	1,2308	1,30854	-3,146	0,002
	Evli	72	1,9167	1,36092		
Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda belirleyici ve etkileyici bir faktördür	**Bekâr-**	78	1,2051	1,20990	-2,312	0,022
	Evli	72	1,6806	1,30898		
Hızlı ve mantıksal karar almada erkeler kadınlara göre daha başarılıdırlar	**Bekâr-**	78	1,3846	1,26111	-2,652	0,009
	Evli	72	1,9583	1,38846		
Kadınlar kendilerine yönelik kariyer engelleri olduğunu kabullenmişlerdir	**Bekâr-**	78	1,8333	1,26303		**0,515***
	Evli	72	1,9722	1,34240		

*P>0,05

“Erkekler üst düzey yöneticilik pozisyonlarını uygundurlar” yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -3,146$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde evli katılımcılar lehine ($\mu=1,9167$), bekâr katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda “Erkekler üst düzey yöneticilik pozisyonlarını uygundurlar” yargısını evli katılımcıların benimsediği bekâr katılımcıların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

“Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda belirleyici ve etkileyici bir faktördür ” yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,02 anlamlılık seviyesi yani %98 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -2,312$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde evli katılımcılar lehine ($\mu=1,6806$), bekâr katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda “Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda belirleyici ve etkileyici bir faktördür” yargısını evli katılımcıların benimsediği bekâr katılımcıların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

“Hızlı ve mantıksal karar almada erkeler kadınlara göre daha başarılıdırlar ” yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,02 anlamlılık seviyesi yani %98 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -2,652$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde evli katılımcılar lehine ($\mu=1,9583$), bekâr katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda “Hızlı ve mantıksal karar almada erkeler kadınlara göre daha başarılıdırlar” yargısını evli katılımcıların benimsediği bekâr katılımcıların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

4.8.3. Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargıların Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 48: Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargıların Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargılar	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyona gelme konusunda yeteri kadar istekli değildirler	**Bekâr-**	78	1,2692	1,11277	-2,085	0,039
	Evli	72	1,6667	1,22187		
Kadınlar erkekler kadar kariyerlerine bağlı değildirler	**Bekâr-**	78	1,2564	1,36216	-0,310	**0,757***
	Evli	72	1,3194	1,09835		
Kadınların iş dünyasının güçlüklerine karşı gösterdikleri direnç erkeklerden daha düşüktür	**Bekâr-**	78	1,6667	1,37384	-0,551	**0,582***
	Evli	72	1,7917	1,40359		
Kadınların daha duygusal olması üst düzey yöneticilikte başarılı olmalarını engeller	**Bekâr-**	78	1,5385	1,26586	-0,793	**0,429***
	Evli	72	1,7083	1,35769		
Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için yetersiz kalmaktadır	**Bekâr-**	78	1,0256	1,01897	-0,863	**0,390***
	Evli	72	1,1806	1,17876		

*P>0,05

Yukarıdaki tabloda kadına yönelik olumsuz önyargıların çalışanların medeni durumuna göre değerlendirmesi yapılmıştır. İlk ifade dışında diğer ifadelere verilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

"Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyona gelme konusunda yeteri kadar istekli değildirler" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,03 anlamlılık seviyesi yani %97 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -2,085$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde evli katılımcılar lehine ($\mu=1,6667$), bekâr katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyona gelme konusunda yeteri kadar istekli değildirler" yargısını evli katılımcıların benimsediği bekâr katılımcıların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

4.8.4. Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarının Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 49: Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarının Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler	**Bekâr-**	78	2,7051	1,11785	2,127	0,035
	Evli	72	2,3056	1,18249		
Kadınlar için kariyerlerinde ilerleme ve gelişme çok önemlidir	**Bekâr-**	78	2,6923	1,17670	1,632	**0,105***
	Evli	72	2,3750	1,20372		
Kadınlar iyi bir yönetici olabilmek için gerekli olan objektif görüş ve inisiyatif kullanabilme yetkinliklerine sahiptirler	**Bekâr-**	78	2,6538	1,22556	0,658	**0,512***
	Evli	72	2,5278	1,11295		
Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar	**Bekâr-**	78	1,3077	,95764	-2,917	0,004
	Evli	72	1,7917	1,07386		
Öz güveni yüksek kadınlar üst düzey yönetici olmanın getirdiği zorlukları daha kolay aşarlar	**Bekâr-**	78	2,9487	1,26796	1,273	**0,205***
	Evli	72	2,6944	1,17052		
Üst düzey kadın yöneticiler kadın olma özelliklerini arka plana iterler	**Bekâr-**	78	1,6667	1,20245	-2,793	0,006
	Evli	72	2,2361	1,29455		
Kurumda kadın ve erkeklere performans değerlendirmesi eşit olarak uygulanmaktadır	**Bekâr-**	78	1,9872	1,23260	-1,222	**0,224***
	Evli	72	2,2361	1,26149		

*P>0,05

Yukarıdaki tablo kadınların kişisel tercih ve algıları boyutunun çalışanların medeni durumuna göre değerlendirmesini göstermektedir. Ankete katılanların ifadelere verdikleri cevaplara bakılacak olursa ifadelerin büyük çoğunluğunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

"Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,03 anlamlılık seviyesi yani %97 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = 2,127$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde bekâr katılımcılar lehine ($\mu=2,7051$), evli katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler" yargısını bekâr katılımcıların benimsediği evli katılımcıların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -2,917$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde evli katılımcılar lehine ($\mu=1,7917$), bekâr katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar" yargısını bekâr katılımcıların benimsediği evli katılımcıların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

"Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar" yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = 2,793$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde evli katılımcılar lehine ($\mu=2,2361$), bekâr katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda "Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar" yargısını bekâr katılımcıların benimsediği evli katılımcıların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

4.8.5. Mentorlük Boyutunun Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 50: Mentorlük Boyutunun Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Mentorlük	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Kadınların kendilerine rol model olarak alabilecekleri kadın yönetici sayısı oldukça azdır	**Bekâr-**	78	2,4359	1,26481	0,504	**0,615***
	Evli	72	2,3333	1,22187		
Üstlerimden edindiğim bilgiler terfi etmeme önemli katkılar sağlamıştır	**Bekâr-**	78	2,4744	1,18129	1,512	**0,133***
	Evli	72	2,1667	1,31084		

*P>0,05

Yukarıdaki tabloda mentorlük boyutu çalışanların medeni durumuna göre değerlendirmesi yapılmıştır. Ankete verilen cevaplara bakıldığında verilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

4.8.6. İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 51: İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

İnformal İletişim Ağları	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Kadınlar astları ve üstleri ile cinsiyet farkı olmaksızın iletişim kurmakta problem yaşamazlar	**Bekâr-**	78	2,9487	1,20494	0,690	**0,491***
	Evli	72	2,8194	1,07895		
Kadınlar informal iletişim ağlarına girmekte problem yaşarlar	**Bekâr-**	78	1,6795	1,26382	0,145	**0,885***
	Evli	72	1,6528	,96648		

*P>0,05

Yukarıdaki tabloda informal iletişim ağları boyutunun çalışanların medeni durumuna göre değerlendirmesine yer verilmiştir. Yapılan inceleme neticesinde ifadelere verilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.8.7. Eğitim Boyutunun Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 52: Eğitim Boyutunun Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Eğitim	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Aldığım eğitim seviyesi bulunduğum pozisyona ulaşmamda önemli bir faktördür	**Bekâr-**	78	2,7051	1,33006	1,242	**0,216***
	Evli	72	2,4444	1,23207		
İş eğitimi fırsatları genelde kadın ve erkek çalışanlara eşit olarak tanınmaktadır	**Bekâr-**	78	1,9103	1,23988	-0,655	**0,514***
	Evli	72	2,0417	1,21537		

*P>0,05

Yukarıdaki tabloda eğitim boyutunun çalışanların medeni durumuna göre değerlendirmesine yer verilmiştir. Yapılan inceleme neticesinde ifadelere verilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.8.8. Sosyal ve Aile Hayatın Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 53: Sosyal ve Aile Hayatın Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Sosyal ve Aile Hayat	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Kadınlar aile yaşamlarını etkileyeceğini düşündüklerinde fazla mesai ve iş seyahatlerine olumlu yaklaşmazlar	**Bekâr-**	78	2,6410	1,06873	-1,105	**0,271***
	Evli	72	2,8333	1,06149		
İş ve aile hayatım arasında denge kurmakta sıkıntı çekiyorum	**Bekâr-**	78	1,3846	1,21923	-1,454	**0,148***
	Evli	72	1,6667	1,15063		
Aileme yeterince vakit ayırmadığımda kendimi suçlu hissediyorum	**Bekâr-**	78	1,9872	1,17875	-2,356	0,020
	Evli	72	2,4444	1,19728		
Kariyer gelişimim için sosyal hayatımdan fedakârlık ediyorum	**Bekâr-**	78	2,1282	1,31286	-2,710	0,008
	Evli	72	2,6667	1,10058		
Ailem kariyer gelişimim konusunda beni destekler	**Bekâr-**	78	3,1795	1,06593	1,472	**0,143***
	Evli	72	2,9028	1,23516		

*P>0,05

“Aileme yeterince vakit ayırmadığımda kendimi suçlu hissediyorum” yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,02 anlamlılık seviyesi yani %98 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -2,356$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde evli katılımcılar lehine ($\mu=2,4444$), bekâr katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda “Aileme yeterince vakit ayırmadığımda kendimi suçlu hissediyorum” yargısını bekâr katılımcıların benimsediği evli katılımcıların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

“Aileme yeterince vakit ayırmadığımda kendimi suçlu hissediyorum” yargı cümlesi açısında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonucunda 0,02 anlamlılık seviyesi yani %98 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($t = -2,710$; $p<0,05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu değerlendirildiğinde evli katılımcılar lehine ($\mu=2,6667$), bekâr katılımcılar aleyhine olduğu söylenebilir. Bu bağlamda “Aileme yeterince vakit ayırmadığımda kendimi suçlu hissediyorum” yargısını bekâr katılımcıların benimsediği evli katılımcıların bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

4.9. Araştırmanın Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi

4.9.1. Çoklu Rol Üstlenme Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 54: Çoklu Rol Üstlenme Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Çoklu Rol Üstlenme	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmak	**Lise**	28	2,1786	1,46701	0,438	**0,726***
	Ön Lisans	32	2,1563	1,50503		
	Lisans	78	1,8974	1,54239		
	Yüksek Lisans	12	2,2500	1,65831		
	Toplam	150	2,0333	1,52129		
Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir	**Lise**	28	2,7143	1,24297	0,663	**0,576***
	Ön Lisans	32	2,9688	,99950		
	Lisans	78	3,0385	1,11008		
	Yüksek Lisans	12	2,7500	1,54479		
	Toplam	150	2,9400	1,14827		
Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler	**Lise**	28	1,4286	1,50132	3,044	0,031
	Ön Lisans	32	1,3438	1,09572		
	Lisans	78	1,9872	1,41874		
	Yüksek Lisans	12	2,4167	1,67649		
	Toplam	150	1,7800	1,42306		
Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkiler	**Lise**	28	1,3571	1,25357	4,906	0,003
	Ön Lisans	32	1,1563	1,13903		
	Lisans	78	2,0897	1,32102		
	Yüksek Lisans	12	1,7500	1,54479		
	Toplam	150	1,7267	1,34062		
Şu anda ve gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar	**Lise**	28	1,5000	1,13855	1,480	**0,222***
	Ön Lisans	32	1,5625	1,21649		
	Lisans	78	1,8718	1,29293		
	Yüksek Lisans	12	2,2500	1,35680		

*P>0,05

Yukarıdaki tablo çoklu rol üstlenme boyutunun çalışanların eğitim durumuna göre değerlendirmesi yapılmıştır. İki ifade dışında diğer ifadelerde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu ifadelere bakılacak olursa anlamlı farklılık görülen üçüncü ifade olan "Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler" ifadesinin analizi sonucunda 0,03 anlamlılık seviyesi yani %97 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tesit edilmiştir. ($F=3,044$; $p<0,03$). Bur farklılığın Posthoc Scheffe testi ile analizine bakıldığında yüksek lisans mezunu katılımcıların lehine, ön lisans mezunu katılımcıların aleyhine istatistiksel olarak ($p<0,03$)düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum yüksek lisans mezunu katılımcıların kadının çalışma yaşamında hem anne hem de eş olması fikrini kabul etmiş olduklarını gösterebilir.

Çoklu rol üstlenme boyutu çalışanların eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde dördüncü ifade olan "Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkiler" ifadesi analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($F= 4,906$; $p<0,01$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu PostHoc Sceffe testi ile değerlendirildiğinde lisans mezunu katılımcılar lehine, ön lisans katılımcılar aleyhine bir durum olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda "Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkiler" eğitim seviyesinin artışıyla beraber katılımcıların evli ya da çocuk sahibi olma gibi fikirlere olumlu yaklaşmadıkları ve bu konuda ön yargılı oldukları söylenebilir.

4.9.2. Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 55: Cinsiyet Ayrımcılığı Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumu Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet Ayrımcılığı	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kadınlar maaş ve prim gibi parasal konularda ayrımcılığa maruz kalırlar	**Lise**	28	2,5714	1,13622	5,320	0,002
	Ön Lisans	32	1,6875	1,25563		
	Lisans	78	1,7308	1,21327		
	Yüksek Lisans	12	2,6667	1,07309		
	Toplam	150	1,9533	1,24963		
Üst düzey yöneticilik için erkeklerle kadınlar arasında eşit fırsat sağlanmamaktadır	**Lise**	28	2,0357	1,40059	1,310	**0,273***
	Ön Lisans	32	1,9063	1,46704		
	Lisans	78	2,4103	1,32347		
	Yüksek Lisans	12	2,4167	1,31137		
	Toplam	150	2,2333	1,37288		
Pek çok kadın yeteneklerine göre düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır	**Lise**	28	2,7857	1,16610	1,715	**0,166***
	Ön Lisans	32	2,2500	1,34404		
	Lisans	78	2,2051	1,31286		
	Yüksek Lisans	12	2,6667	1,15470		
	Toplam	150	2,3600	1,29158		
Yönetici pozisyonunda çalıştırılan kadınlar genelde aynı konumdaki erkek yöneticilerden daha az ücret almaktadır	**Lise**	28	2,0357	1,34666	1,049	**0,373***
	Ön Lisans	32	1,5938	1,24069		
	Lisans	78	1,6923	1,18768		
	Yüksek Lisans	12	2,0833	,90034		
	Toplam	150	1,7667	1,21189		
Kurumda uygulanan iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir	**Lise**	28	1,7857	1,52406	2,453	**0,066***
	Ön Lisans	32	1,9688	1,57571		
	Lisans	78	2,0513	1,34741		
	Yüksek Lisans	12	3,0833	1,24011		
	Toplam	150	2,0667	1,44551		

Erkekler işyerlerinde hemcinslerini kayırıcı davranışlar sergilerler	**Lise**	28	1,6786	1,30678	1,122	**0,342***
	Ön Lisans	32	1,5938	1,21441		
	Lisans	78	2,0000	1,28932		
	Yüksek Lisans	12	2,0833	,99620		
	Toplam	150	1,8600	1,25869		
Erkekler üst düzey yöneticilik pozisyonlarını uygundurlar	**Lise**	28	1,7143	1,51186	0,193	**0,901***
	Ön Lisans	32	1,5313	1,16354		
	Lisans	78	1,5000	1,40269		
	Yüksek Lisans	12	1,6667	1,49747		
	Toplam	150	1,5600	1,37319		
Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda belirleyici ve etkileyici bir faktördür	**Lise**	28	1,7500	1,45615	2,731	**0,046***
	Ön Lisans	32	1,4063	1,21441		
	Lisans	78	1,2179	1,15823		
	Yüksek Lisans	12	2,1667	1,46680		
	Toplam	150	1,4333	1,27662		
Hızlı ve mantıksal karar almada erkeler kadınlara göre daha başarılıdırlar	**Lise**	28	1,4643	1,52709	1,813	**0,147***
	Ön Lisans	32	1,5938	1,24069		
	Lisans	78	1,6282	1,29041		
	Yüksek Lisans	12	2,5000	1,44600		
	Toplam	150	1,6600	1,35027		
Kadınlar kendilerine yönelik kariyer engelleri olduğunu kabullenmişlerdir	**Lise**	28	1,9286	1,48894	1,335	**0,265***
	Ön Lisans	32	1,9063	1,30407		
	Lisans	78	1,7821	1,21300		
	Yüksek Lisans	12	2,5833	1,31137		
	Toplam	150	1,9000	1,29920		

*P>0,05

Yukarıdaki tabloda cinsiyet ayrımcılığı boyutunun çalışanların eğitim durumuna göre değerlendirmesi yapılmıştır. Bu tabloya göre ilk ifade dışında diğer ifadelere verilen cevaplara arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Cinsiyet ayrımcılığı boyutunun katılımcıların eğitim seviyesine göre değerlendirilmesi sonucunda ilk ifade olan "Kadınlar maaş ve prim gibi parasal konularda ayrımcılığa maruz kalırlar " ifadesi analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($F= 5,320$; $p<0,01$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu PostHoc Sceffe testi ile değerlendirildiğinde lise mezunu katılımcılar lehine ön lisans katılımcılar aleyhine bir durum olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle "Kadınlar maaş ve prim gibi parasal konularda ayrımcılığa maruz kalırlar" ifadesine verilen cevaplardan anlaşılacağı üzere eğitim seviyesinin artışı ile maaş ve prim gibi konularda ayrımcılığa maruz kalma konusunun arasında ters bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

4.9.3. Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargılar Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 56: Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargıların Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Kadınlara Yönelik Olumsuz Önyargılar	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyona gelme konusunda yeteri kadar istekli değildirler	**Lise**	28	1,5357	1,45251	0,633	**0,595***
	Ön Lisans	32	1,2188	1,12836		
	Lisans	78	1,5000	1,09010		
	Yüksek Lisans	12	1,6667	1,23091		
	Toplam	150	1,4600	1,17941		
Kadınlar erkekler kadar kariyerlerine bağlı değildirler	**Lise**	28	1,1786	1,30678	4,010	0,009
	Ön Lisans	32	,9375	1,04534		
	Lisans	78	1,3077	1,23064		
	Yüksek Lisans	12	2,3333	1,15470		
	Toplam	150	1,2867	1,23884		
Kadınların iş dünyasının güçlüklerine karşı gösterdikleri direnç erkeklerden daha düşüktür	**Lise**	28	1,3571	1,44566	3,132	0,028
	Ön Lisans	32	1,4063	1,31638		
	Lisans	78	1,8590	1,32630		
	Yüksek Lisans	12	2,5833	1,44338		
	Toplam	150	1,7267	1,38495		
Kadınların daha duygusal olması üst düzey yöneticilikte başarılı olmalarını engeller	**Lise**	28	1,3929	1,31485	3,266	0,023
	Ön Lisans	32	1,4063	1,10306		
	Lisans	78	1,6282	1,33006		
	Yüksek Lisans	12	2,6667	1,30268		
	Toplam	150	1,6200	1,30908		
Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için yetersiz kalmaktadır	**Lise**	28	,8571	,97046	3,173	0,026
	Ön Lisans	32	,9063	,89296		
	Lisans	78	1,1410	1,07781		
	Yüksek Lisans	12	1,9167	1,62135		
	Toplam	150	1,1000	1,09759		

*P>0,05

Kadınlara yönelik olumsuz önyargılar boyutu eğitim değişkenine göre incelendiğinde ikinci ifade olan "Kadınlar erkekler kadar kariyerlerine bağlı değildirler" ifadesi analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($F= 4,010$; $p<0,01$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu PostHoc Sceffe testi ile değerlendirildiğinde yüksek lisans mezunu katılımcılar lehine lise mezunu katılımcılar aleyhine bir durum olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda "Kadınlar erkekler kadar kariyerlerine bağlı değildirler" yargısı açısından değerlendirildiğinde eğitim seviyesinin artışıyla beraber çalışanların kariyerlerine olan bağlılıklarında bir artış olabileceği tahmin edilebilir.

Üçüncü ifade olan "Kadınların daha duygusal olması üst düzey yöneticilikte başarılı olmalarını engeller" ifadesi katılımcıların eğitim seviyesine göre değerlendirildiğinde analiz sonucunda 0,02 anlamlılık seviyesi yani %98 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($F= 3,266$; $p<0,01$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu PostHoc Sceffe testi ile değerlendirildiğinde yüksek lisans mezunu katılımcılar lehine lise mezunu katılımcılar aleyhine bir durum olduğu tespit edilmiştir.

Dördüncü ifade olan "Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için yetersiz kalmaktadır" ifadesinin analizi sonucunda 0,02 anlamlılık seviyesi yani %98 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($F= 3,173$; $p<0,01$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu PostHoc Sceffe testi ile değerlendirildiğinde yüksek lisans mezunu katılımcılar lehine lise mezunu katılımcılar aleyhine bir durum olduğu tespit edilmiştir.

4.9.4. Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 57: Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarının Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler	**Lise**	28	2,4643	1,26146	0,360	**0,782***
	Ön Lisans	32	2,6875	1,09065		
	Lisans	78	2,4872	1,14805		
	Yüksek Lisans	12	2,3333	1,30268		
	Toplam	150	2,5133	1,16283		
Kadınlar için kariyerlerinde ilerleme ve gelişme çok önemlidir	**Lise**	28	2,5357	1,34666	0,627	**0,599***
	Ön Lisans	32	2,7813	1,15659		
	Lisans	78	2,4744	1,18129		
	Yüksek Lisans	12	2,3333	1,07309		
	Toplam	150	2,5400	1,19636		
Kadınlar iyi bir yönetici olabilmek için gerekli olan objektif görüş ve inisiyatif kullanabilme yetkinliklerine sahiptirler	**Lise**	28	2,7857	1,22798	1,066	**0,366***
	Ön Lisans	32	2,5313	1,01550		
	Lisans	78	2,6282	1,18551		
	Yüksek Lisans	12	2,0833	1,31137		
	Toplam	150	2,5933	1,17065		
Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında kurum içinde yalnız kalma korkusu yaşarlar	**Lise**	28	1,8929	1,34272	2,522	**0,060***
	Ön Lisans	32	1,2188	,94132		
	Lisans	78	1,5000	,92231		
	Yüksek Lisans	12	1,8333	1,02986		
	Toplam	150	1,5400	1,04033		
Üst düzey kadın yöneticiler kadın olma özelliklerini arka plana iterler	**Lise**	28	2,2500	1,43049	1,216	**0,306***
	Ön Lisans	32	1,6250	1,33803		
	Lisans	78	1,9615	1,21080		
	Yüksek Lisans	12	1,9167	1,08362		
	Toplam	150	1,9400	1,27564		
Öz güveni yüksek kadınlar üst düzey yönetici olmanın getirdiği zorlukları daha kolay aşarlar	**Lise**	28	2,7500	1,26564	1,128	**0,340***
	Ön Lisans	32	2,9688	1,33161		
	Lisans	78	2,8846	1,17308		
	Yüksek Lisans	12	2,2500	1,13818		
	Toplam	150	2,8267	1,22473		

Kurumda kadın ve erkeklere performans değerlendirmesi eşit olarak uygulanmaktadır	**Lise**	28	2,3929	1,39680	0,679	**0,566***
	Ön Lisans	32	2,1250	1,21150		
	Lisans	78	2,0000	1,16217		
	Yüksek Lisans	12	2,0833	1,56428		
	Toplam	150	2,1067	1,24861		

*P>0,05

Yukarıdaki tabloda kadınların kişisel tercih ve algıları boyutunun çalışanların eğitim durumuna göre değerlendirmesi görülmektedir. Ankete verilen cevaplar incelendiğinde çalışanların verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.9.5. Mentorlük Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 58: Mentorlük Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Mentorlük	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kadınların kendilerine rol model olarak alabilecekleri kadın yönetici sayısı oldukça azdır	**Lise**	28	1,9286	1,58532	1,849	**0,141**
	Ön Lisans	32	2,3438	1,20775		
	Lisans	78	2,5641	1,12342		
	Yüksek Lisans	12	2,4167	,99620		
	Toplam	150	2,3867	1,24127		
Üstlerimden edindiğim bilgiler terfi etmeme önemli katkılar sağlamıştır	**Lise**	28	2,7857	1,47465	2,182	**0,093**
	Ön Lisans	32	2,4375	1,04534		
	Lisans	78	2,1795	1,21403		
	Yüksek Lisans	12	1,9167	1,24011		
	Toplam	150	2,3267	1,25049		

*P>0,05

Yukarıdaki tabloda mentorlük boyutunun çalışanların eğitim durumuna göre değerlendirmesi gösterilmiştir. Ankete verilen cevaplar incelendiğinde çalışanların ifadelere verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

4.9.6. İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 59: İnformal İletişim Ağlarının Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

İnformal İletişim Ağları	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kadınlar astları ve üstleri ile cinsiyet farkı olmaksızın iletişim kurmakta problem yaşamazlar	**Lise**	28	3,0357	1,31887	1,482	**0,222***
	Ön Lisans	32	3,0625	,98169		
	Lisans	78	2,7051	1,16339		
	Yüksek Lisans	12	3,2500	,86603		
	Toplam	150	2,8867	1,14421		
Kadınlar informal iletişim ağlarına girmekte problem yaşarlar	**Lise**	28	1,3929	1,22744	0,802	**0,495***
	Ön Lisans	32	1,6875	1,02980		
	Lisans	78	1,7179	1,10368		
	Yüksek Lisans	12	1,9167	1,31137		
	Toplam	150	1,6667	1,12725		

*P>0,05

Yukarıdaki tablo informal iletişim ağları boyutunun çalışanların eğitim durumuna göre değerlendirmesi yapılmıştır. Yapılan inceleme neticesinde ifadelere verilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.9.7. Eğitim Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 60: Eğitim Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Eğitim	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Aldığım eğitim seviyesi bulunduğum pozisyona ulaşmamda önemli bir faktördür	**Lise**	28	2,6071	1,16553	0,395	**0,757***
	Ön Lisans	32	2,4375	1,41279		
	Lisans	78	2,6667	1,23443		
	Yüksek Lisans	12	2,3333	1,61433		
	Toplam	150	2,5800	1,28632		
İş eğitimi fırsatları genelde kadın ve erkek çalışanlara eşit olarak tanınmaktadır	**Lise**	28	2,2500	1,45615	2,110	**0,102***
	Ön Lisans	32	2,2813	1,22433		
	Lisans	78	1,7436	1,09824		
	Yüksek Lisans	12	2,0000	1,27920		
	Toplam	150	1,9733	1,22582		

*P>0,05

Yukarıdaki tablo informal iletişim ağları boyutunun çalışanların eğitim durumuna göre değerlendirmesi yapılmıştır. Yapılan inceleme neticesinde ifadelere verilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.9.8. Sosyal ve Aile Hayat Boyutunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Tablo 61: Sosyal ve Aile Hayatın Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Sosyal ve Aile Hayatı	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kadınlar aile yaşamlarını etkileyeceğini düşündüklerinde fazla mesai ve iş seyahatlerine olumlu yaklaşmazlar	**Lise**	28	2,7857	1,31535	0,271	**0,846***
	Ön Lisans	32	2,5938	1,04293		
	Lisans	78	2,7821	1,00191		
	Yüksek Lisans	12	2,6667	,98473		
	Toplam	150	2,7333	1,06605		
İş ve aile hayatım arasında denge kurmakta sıkıntı çekiyorum	**Lise**	28	1,7143	1,41047	1,755	**0,158***
	Ön Lisans	32	1,2500	1,07763		
	Lisans	78	1,4744	1,12497		
	Yüksek Lisans	12	2,0833	1,24011		
	Toplam	150	1,5200	1,19124		
Aileme yeterince vakit ayırmadığımda kendimi suçlu hissediyorum	**Lise**	28	1,4643	1,34666	5,579	0,001
	Ön Lisans	32	2,2188	1,23744		
	Lisans	78	2,3718	1,04582		
	Yüksek Lisans	12	2,8333	1,11464		
	Toplam	150	2,2067	1,20567		
Kariyer gelişimim için sosyal hayatımdan fedakârlık ediyorum	**Lise**	28	2,4643	1,55116	2,359	**0,074***
	Ön Lisans	32	2,3125	1,20315		
	Lisans	78	2,2564	1,13316		
	Yüksek Lisans	12	3,2500	,96531		
	Toplam	150	2,3867	1,24127		
Ailem kariyer gelişimim konusunda beni destekler	**Lise**	28	3,2857	1,04906	3,304	0,022
	Ön Lisans	32	2,5625	1,41279		
	Lisans	78	3,0769	1,05399		
	Yüksek Lisans	12	3,5833	,90034		
	Toplam	150	3,0467	1,15472		

*P>0,05

Yukarıdaki tabloda sosyal ve aile hayat boyutunun çalışanların eğitim durumuna göre değerlendirmesi yapılmıştır. Ankete verilen cevaplar incelendiğinde beş ifadeden iki ifade dışında diğer ifadeler everilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Kadınlara yönelik olumsuz önyargılar boyutu eğitim değişkenine göre incelendiğinde ikinci ifade olan "Aileme yeterince vakit ayırmadığımda kendimi suçlu hissediyorum" ifadesi analiz sonucunda 0,01 anlamlılık seviyesi yani %99 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($F= 5,579$; $p<0,01$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu PostHoc Sceffe testi ile değerlendirildiğinde yüksek lisans mezunu katılımcılar lehine lise mezunu katılımcılar aleyhine bir durum olduğu tespit edilmiştir.

Verilen cevaplar arasında anlamlı farklılık bulunan bir diğer ifade olan "Ailem kariyer gelişimim konusunda beni destekler" ifadesi analiz sonucunda 0,02 anlamlılık seviyesi yani %98 güvenilirlikte anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($F= 3,304$; $p<0,01$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu PostHoc Sceffe testi ile değerlendirildiğinde yüksek lisans mezunu katılımcılar lehine ön lisans mezunu katılımcılar aleyhine bir durum olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Çalışma, insanların gereksinimlerini karşılamak üzere yaptığı ekonomik değeri olan bir eylemdir. Ekonomik değeri olmayan diğer eylemler ise günlük işler olarak değerlendirilmektedir. İnsanlığın başlangıcından bu yana çalışma olgusu var olmasına rağmen kadınların çalışma yaşamına girişi 18. Yüzyıl sonunda Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiş ve o günden bu güne örgüt hiyerarşilerinin en alt basamağından en üst basamağına kadar birçok noktada kendilerine yer bulabilmişlerdir. Örgüt hiyerarşilerinin farklı basamaklarında yer alan kadın günümüzde toplumsal hayatın farklı statülerine sahip olmuştur. Erkeğin ön planda tutulduğu ve yüceltildiği, kadının ise geri planda kaldığı ataerkil toplum yapısında kadının birincil görevi eş ve anne olmaktır. Bu görevlere atfedilen statüler erkekler tarafından üstlendiği görevlerden daha aşağı görülmektedir. Geleneksel yapıda arka planda yer alan kadın, evinde çocuğuyla uğraşan, diğer iş gruplarında erkeğin gerisinde çalışarak ev ekonomisine katkıda bulunan bir birey konumunda ve toplumsal açıdan aşağı bir kategoridedir.

Çalışma yaşamına katılımı gerekli görülmeyen kadının, çalışma yaşamında yer almasına rağmen bu çalışmasının karşılığı bir ek gelir olarak görülmekte ve kadının işyerindeki konumu ikincil durumda olmaktadır. Kadın, çalışma yaşamında dönemsel olarak işe alınan, gelişmelerden ve iyileştirmelerden en son yararlanan, kısıtlamalardan ve zararlardan ilk etkilenen, emek yoğun, ekonomik dalgalanmalardan daha çabuk etkilenen, emeğinin karşılığında daha düşük ücret alan, vasıfsız işçi kullanımına dayanan sektörlerde çalıştırılan, uzun dönemli güvenceden

yoksun, vazgeçilmesi kolay bir konumda çalıştırılmaktadır. Kadınlar genelde feminen olarak adlandırılan ev içi rollere uygun, el emeğine dayanan, tekrara dayalı ve monoton işlerde çalıştırılmaktadır.

Kadınlar iş yaşamında her geçen gün daha fazla yer almaktadır. Buna karşılık çalışma yaşamına bakıldığında kadın çalışanlar üst pozisyonlarda yeteri kadar yer alamamakla beraber iş yaşamında bir takım sıkıntılarla karşı karşıya kalmaktadır. Kadınların çalışma yaşamında karşı karşıya kaldıkları engeller daha iş yaşamına girmeden eğitimle başlamakta olup işe alınma aşamasında ve işe alındıktan sonra da devam etmektedir. Kadın çalışanlar iş yaşamlarının başlarında gerek bekâr ya da çocuksuz olmalarından dolayı gerekse iş yaşamında yeni olmalarından dolayı hem motivasyonları ileriki yaşlara göre daha yüksek olmakta, hem de belirli bir düzeye kadar yükselebilmektedir. Fakat kadınların çalışma yaşamında karşı karşıya oldukları en büyük sorun orta düzey yönetici konumunda baş göstermektedir. Kadınların tepe yönetime terfi aşamasında karşılaştıkları görünmez ve aşılması zor bu engellere "cam tavan sendromu" denilmektedir.

Yapılan araştırmalarda genellikle erkekler kadınların yerinin evi ve kocasının yanı, görevinin ise ev işleri ve çocuk bakımı olduğu inancındadırlar. Erkekler ne bir eş olarak ne de bir iş arkadaşı olarak kadınları tercih etmemektedirler. Erkek çalışanlar bir yönetici olarak kadın yöneticiyle çalışmak istememekte, bunu bir guru meselesi haline getirmektedirler. Kadınların yöneticilik özelliklerine uygun olmadıklarını düşünmektedirler. Erkeklerin ise bu tutumları kadın çalışanlara önemli bir engel teşkil etmektedir.

Birçok çalışma ortamında kadın çalışanların üst yönetim kademelerinden dışlanmaları, işyerinde cam tavan olduğunun kanıtıdır. Günümüzde birçok kadın çalışan yalnızca kadın oldukları için üst yönetim kademelerinden uzak tutulmakta ve bir takım görünmeyen şeffaf cam tavanlara maruz kalmaktadırlar. Kadınların üst yönetim kademelerine kabul edilememeleri kadın ve erkek çalışanlar arasında güç paylaşımı problemini doğurmaktadır. Erkek egemen birçok işyerinde kadının güç sahibi olması engellenmekte ya da şeffaf bir cam tavanla kapatılmaktadır.

Ülkemizde kadınlar daha çok tarımsal alanlarda aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kadın çalışanlar erkeklerle karşılaştırıldığında kentsel alanlarda çalışma yaşamına katılımları sınırlı kalmaktadır. Yaptıkları iş karşılığında daha düşük ücret almakta olup daha geri plana itilmektedirler. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının düşük olmasının nedenleri arasında ekonomik yapıda değişimler, bunlara eşlik eden sosyal dönüşümler ve özellikle köyden kente göçtür. Kadınlar kente göç etmeden önce, yaşadıkları köylerinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta iken, şehirlere geldiklerinde ise çalışma yaşamına girmek yerine ev kadını profiline bürünmüştür. Kente göç, kadınları ücretsiz aile işçisi olma statüsünde çıkarıp ev kadınlığı statüsüne iten bir durum olup kadınlar bu statüde oldukları sürece kentsel işgücü istatistiklerinde yer almamışlardır.

Çalışan kadınların sorunlarının belirlenmesi ve çalışma hayatında cam tavan ve etkenlerinin ve bu etkenlerin aşılması için neler yapılması gerektiği hususunda farklı bir bakış açısı, yeni çözüm yolları ve önerilerin sunma amacı olan bu çalışmada;

Bu çalışmada cam tavan bağlamında çalışma yaşamında yer alan kadınların karşılaştıkları sorunlar ele alınmıştır. Araştırma çerçevesinde ankete katılan 71 kadın ve 79 erkek çalışanın tümüne öncelikle demografik özelliklerle ilgili sorular ve cam tavan olgusunun varlığına yönelik sorular sorulmuştur. Sonuçlar SPSS 17.00 for Windows programı ile analiz edilmiştir.

Öncelikle ankete katılan çalışan kadın ve erkek çalışanların medeni durumlarına bakıldığında bayanların büyük çoğunluğunun bekâr erkek çalışanların büyük çoğunluğunun ise evli olduğu tespit edilmiştir. Medeni durumun çalışanlar üzerinde etkisine bakıldığında çalışma yaşamında yer alan kadınların büyük çoğunluğunun bekâr olduğu anlaşılmıştır.

Bir diğer demografik unsur olan çalışanların yaşlarına bakıldığında yaş ilerledikçe çalışma yaşamında yer alan kadın ve erkek çalışanlarda bir azalma görülmüştür. Bu azalışın kadın çalışanlarda erkek çalışanlarda daha fazla olduğu anlaşılmıştır. Çalışmaya katılan kadın ve erkek çalışanların çocuk sayıları incelendiğinde çalışma yaşamında yer alan kadınların çocuk sayılarının erkek çalışanların çocuk sayılarından daha az olduğu görülmüştür. Kadın ve erkek çalışanların çocuk sayısına göre karşılaştırılması yapıldığında çalışan kadınların

büyük çoğunluğunun çocuk sahibi olmadıkları anlaşılmış olup bu durum erkeklerde tam tersi olduğu anlaşılmıştır. Çalışan kadınlardan çocuk sahibi olanlara bakıldığında çocuk sayısı arttıkça çalışan kadın sayısında bir azalma olduğu görülmüştür. Aynı durum erkeklerde incelendiğinde ise bu durum erkeklerde tam tersi olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma sektörel bazda incelendiğinde erkek çalışanların büyük çoğunluğu özel sektörde kadın çalışanların büyük çoğunluğu ise kamu sektöründe çalışmaktadır. Aynı şekilde eğitim durumu incelendiğinde kadın ve erkek çalışanların büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmüştür.

Araştırmada mesleki deneyim açısından kadın ve erkek çalışanlar incelendiğinde yıllar itibari ile erkek çalışanların oranlarının kadın çalışanlardan yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum ankete katılan kadın çalışanların erkeklerden daha genç sayılabilecek yaş ortalamasına sahip olmaları ve erken emekliliğe ayrılmaları ile açıklanabilir.

Ankette ikinci bölümde yer alan sorular çoklu rol üstlenme boyutu, cinsiyet ayrımcılığı boyutu, kadınlara yönelik olumsuz önyargılar boyutu, kadınların kişisel tercih ve algıları mentorlük boyutu, informal iletişim ağları boyutu, eğitim boyut, sosyal ve aile hayat boyut şeklinde gruplara ayrılmış olup bunlarda çalışanların cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna ve eğitim durumuna göre değerlendirmesi yapılmıştır.

Çalışmada ikinci bölümdeki çoklu rol üstlenme boyutuna ait sorulara verilen cevaplar incelendiğinde kadın ve erkek çalışanların demografik özellikleri ne olursa olsun ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımının gerekli olduğunu savunmuşlardır. Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne olması ve kadınların çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkiler sorusuna kadınların katılmadıkları fakat erkek çalışanların aynı fikirde olmadıkları görülmüştür. Aynı zamanda eğitim düzeyine açısında incelendiğinde eğitim durumu arttıkça çalışma yaşamının kadının iyi bir anne olmasına ve iyi bir performans göstermesine engel teşkil etmediği görülmüştür.

Çalışanların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili olan sorulara bakıldığında çalışanların genel çoğunluğu cinsiyetin üst düzey pozisyonlara ulaşmada belirleyici bir faktör olduğuna inanmaktadır. Özellikle kadın çalışanlar üst düzey yöneticilik için erkeklerle kadınlar arasında eşit fırsat sağlanamadığını düşünmekte ve aynı zamanda yeteneklerine rağmen düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadırlar. Bekâr çalışanlar cinsiyet faktörünün çalışma yaşamı için belirleyici bir faktör olmadığını düşünmekte olup evli çalışanlar ise bu konuda kararsız oldukları görülmüştür.

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik olumsuz önyargılarla ilgili sorular incelendiğinde çalışanların genel olarak kadınlara yönelik olumsuz önyargıda bulunmadıkları anlaşılmıştır. Kadın çalışanlar duygusallıklarının iş dünyasına karşı direnç göstermede olumsuz bir etki yaratmamaktadır. Çalışanların yaş grupları ne olursa olsun kadın çalışanlar kariyerlerine erkek çalışanlar kadar bağlıdırlar.

Kadınların kişisel tercih ve algılarıyla ilgili ifadelere bakıldığında kadınlar için kariyerlerinde ilerleme ve gelişmenin önemli olduğu üst düzey yönetici olma durumunda gerekli zorlukları aşabileceklerine inanmaktadırlar. Kadın çalışanlar kariyerlerinde ilerleme konusunu ön planda tuttukları ve bunun için gerekli olan bilgi ve deneyime sahip olduklarına inanmaktadırlar.

Çalışmanın teori kısmında da belirtildiği üzere çalışanların kariyer gelişimini bir mentor (danışman)'un varlığı büyük ölçüde etkilemektedir. Çalışmada çalışanların kendilerine rol alabilecekleri yeteri sayıda kadın yönetici bulamamaktadırlar.

İletişim ağları ile ilgili sorulara verilen cevaplara bakıldığında çalışanlar kadın çalışanların iletişim ağlarına girmekte sorun yaşamadıkları, astları ve üstleri ile cinsiyet farkı olmaksızın iletişime girebildikleri görülmüştür. Aynı zamanda kadın ve erkek çalışanlar eğitim seviyesi ne olursa olsun kariyer gelişmesinde eğitimin önemli bir unsur olduğunu savunmuşlardır.

Kadın çalışanlar kendilerine yönelik cam tavan engelleri olduğunu düşünmektedirler. Bu düşünceye erkekler de hâkimdirler ancak kadınlara oranla bu düşünce erkeklerin küçük bir kısmında hâkimdir.

Dünya geneline bakıldığın her geçen gün kadın çalışan sayısı artmaktadır. Artan eğitim ve iş olanaklarıyla beraber kadınlar ekonomik olarak bağımsız olmaya başlamışlardır. Bununla beraber çalışma yaşamında kendilerine bir yer edinme ve ilerleme isteği duymaktadırlar. Buna karşın çalışma yaşamında birçok sorunla karşı karşıya bulunmakla beraber kariyer ilerlemelerinde görünmeyen şeffaf tavanlara maruz kalmaktadırlar. Kadın çalışanlar bu engelleri aşma konusunda her ne kadar mücadele etseler de bu cam engelleri aşmada aynı zamanda kimi zaman yardıma ihtiyaç duymaktadır.

Bu konuda en büyük yükümlülük aile düşmektedir. Kadın çalışanlar aile içerisinde gerekli desteği edindiği takdirde başarı yolunda daha fazla yol kat etmektedir. Bunula beraber aileler ve iş yerleri eğitim konusunda kadın çalışanlara daha fazla destek verdikleri takdirde kadınlar kendilerini daha fazla geliştirme imkânı bulabilmektedirler.

Bir diğer unsur kadınları işe alınma süreçleri ve işyerleridir. İşe alınma sürecinde eşit davranılması durumunda daha nitelikli ve kalifiye bir kadın çalışanla işyerine daha fazla verim sağlanabilmektedir. Bunun için öncelikle toplumsal cinsiyet rolleri kırılarak çağdaş bir aile yapısı oturtularak yapılabilir. Bu kapsamda evlilik veya annelik sebepleriyle kadına karşı yapılan ayrımcılığın engellenmesi ve kadınların çalışma haklarını etkili bir biçimde korumak için birtakım tedbirler alınabilir. Hamilelik veya annelik izni sebebiyle kadın çalışanların işlerine son verilmemeli, medeni durumlarındaki değişiklik dolayısıyla işten çıkarılmamalıdır. İşlerini ve sosyal haklarını kaybetmeden ücretli olarak veya buna benzer yaralar sağlanarak annelik izni verilebilir.

Kadınlara meslekte ilerleme, kurum olanaklarından, eğitim fırsatlarından ve eşit işe eşit ücret muamelesinden faydalanabilmelilerdir. Yine kurumların kadının terfi kararını bir üst amire bırakmak yerine daha üst pozisyonlar tarafından objektif kriterler doğrultusunda gerçekleştirilebilir. Bu noktada özellikle kamu kurum ve kuruluşları günümüz insan kaynakları uygulama ve araçlarından yedekleme planlarından faydalanabilir. Böylece boşalacak bir üst pozisyon için kimin daha uygun aday olduğu ve vakit varken hangi eğitimleri alması gerektiği önceden bilinebilir ve böylece aday kadın çalışanlar o pozisyon için yetiştirilebilir.

Ayrıca, kurumlarda sosyal ağlar kurularak çalışanların birbirleriyle iletişim halinde olmaları sağlanabilir. Bunun yanı sıra kurum içi ve kurum dışı eğitimlerle mentorlük ilişkileri de aktif hale getirilebilir. Böylelikle kadın ve erkek çalışanlar arasında olumsuz düşünceler giderilmiş olur ve kariyer ilerlemesinde kadına uygulanan engeller en aza indirgenebilir.

Türkiye'de cam tavan sendromuna yönelik bilimsel nitelikte çok fazla çalışma bulunmamakla beraber bu bağlamda kadın çalışanlar birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bu enden cam tavan sendromu daha fazla gündeme getirilmeli ve çalışanlar bu konuda bilgilendirilmelidir. Bu sayede kadınların çalışma yaşamına kazandırılması sağlanmış olur.

KAYNAKÇA

Akdöl, B. (2009). *Cam Tavan Sendromu-Bir Hastane Uygulaması.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akhun, İ. (2000). *Kız Çocuklarının Mesleki Eğitime ve İstihdama Yönelimleri.* Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

Akhun, İ., Kavak, Y. ve Senemoğlu, N. (1999). *İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı.* Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

Alıcı, G. (2008). *Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Pozisyonun Kadın İstihdamı ve Yaşanılan Sorunları İçeren Bir Uygulama.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: GÜ. Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Altan, Ö.Z. (1980). *Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması.* Eskişehir : Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.

Arat, N. (1998). *Aydınlanmanın Kadınları.* İstanbul: Cumhuriyet Kitapları Yayınevi.

Arıkan, G. (1987). Çalışma Yaşamında Kadın, *Ankara Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, s.1-20.

Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, F., Bayram, N., Keser, A. (2001). *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları,* Uludağ Üniversitesi Yayınevi.

Aytaç Güner, M.T. (2010). *Kadın İşgücü ve Kadının İşgücüne Katılımı: Kriz Dönemlerinde Kadın İstihdamı.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: GÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aytaç, S. (1999). *TİSK "Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri".* Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.

Barutçugil, İ. (2006). *Yöneticinin Yönetimi,* İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Başaran, N. ve Nuroğlu, E. (2015). İslami Finans Kurumlarında Kadın Çalışanlara Yönelik Tutumun Cam Tavan Sendromu Bağlamında Analizi, *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi,* Sayı 1, s. 151-181

Bedük, A. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt 3, Sayı 12, s. 106-117. Erişim Tarihi: 18 Kasım 2015, http://m.friendfeed-media.com/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=uu+7HDSWYn&dl.

Berber, M. ve Yılmaz Eser, B. (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* Cilt 10, Sayı 2.

Bozkaya, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt 3, Sayı 5, s.69-89, http://sbe.kilis.edu.tr/dosyalar/sayfalar/sayi5/G%C3%BClferah%20BOZKAYA.pdf.

Bulutay, T. (2000). Kadın İstihdamı. T. Bulutay (Ed.). *Kadın İşlendirmesinin Nitelikleri, Boyutları ve Genel Nitelikleri.* Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları.

Büyüknalbant, T. (2009). *İktisadi Açıdan Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Kayseri Örneği.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: EÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü

Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi,* 1303-5134.

Çakır, A. (2011). *Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: MÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çamlıbel, Z. (2010). *İşgüçlüğü ve İş Değiştirme Niyeti İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Kadın ÇAlışanlar Üzerine Bir Araştırma.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: SÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetin, A. (2011). *Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa İli Tekstil Sektöründe Bir Alan Araştırması.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: DPÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çolak, Ö.F. (Ed.). (2011). *Dünyada Cinsiyet Eşitliği.* (1.Baskı). Ankara: Efil Yayınevi.

Çolak, Ö.F. ve Kılıç, C. (2001). *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği.* Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.

Dalkıranoğlu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: EAÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rolleri Açısından Türkiye'de aile ve Kadın Emeği, *Toplum ve Bilim,* Sayı 86,

Dilek, D. (2013). *Türkiye'de Tarım Sektöründe Kadın İstihdamı (Bölgesel Temelde Bir İnceleme)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: DEÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Doğramacı, E. (1989). *Türkiye'de Kadının Dünü Bugünü* (2.Baskı) Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.

Doğramacı, E. (1993). *Atatürkten Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını* Ankara: Atatürk Araştırma Merkezi.

Doğru, A. (2010). *Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla: MĞÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Durgun Şahin, N. (2002). *Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler ve Muğla Örneği,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: GÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

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

Ecevit, Y. (2000). *Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği İçinde TÜSİAD. Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset.* İstanbul: TÜSİAD Yayınevi.

Ekin, N. (1991). OECD Ülkelerinde Kadın İşgücü ve İstihdam Sorunları, *İstanbul Üniversitesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları Dergisi,* Sayı 34.

Erdut, T. (2005). İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü, *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi,* Cilt 3, Sayı 6, s. 11-49.

Eyuboğlu, D., İncir, G., Ilgaz, N.A., Fidan, E., İnce, Y., Yoğunboy, Y. (2000). *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.* Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

Fidan, F. (2000). Kapitalizmin Gelişme Sürecinde Kadının Çok Yönlü Konumu (Medya Örneği), Bilgi (2), s.117-133.

Gül, H. Ve Oktay, F. (2009). Türkiye'de ve Dünya'da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 12(18), s.421-436.

Gülbay, M. (2012). *Kadın Yöneticilerin Kariyer Sorunları: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İAÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Günden, Y. (2011). *Konaklama İşletmelerinde Çalışan Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri ve Muğla Örneği.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla: MĞÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güner, E. (2011). *Tükenmişlik Sendromu Cam Tavan Olgusunun Rolü.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: DEÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Günlük, G. ve Pulan, E. (2000). *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep.* Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

Irmak, R. (2010). *Cam Tavan Sendromu-Bir Hastane Uygulaması.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: DEÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Işık, V. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler, *Sosyal Güvenlik Dergisi,* Cilt 3, Sayı 1, s. 101-131.

İçin, N. (2012). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Sorunları: Yalova Örneği.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yalova: YÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İnce, M. (2010). *Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar: AKÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM). (1999). *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği.* T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

Kaplan, L. (1998). *Cemiyetlerde ve Siyasi Teşkilatlarda Türk Kadını (1980-1960).* Ankara: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi.

Karabıyık, İ. (1987). Çalışma Yaşamında Kadın, *Ankara Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi,* Cilt 4, Sayı 2, s.1-20.

Karabıyık, İ. (2012). İşgücü Piyasasının Yapısal Özelliklerive Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi,* Cilt 32, Sayı 1, s.231-260, www.j-humansciences.com

Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: SÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karakoyun, Y. (2007). Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Arttırılması; İŞKUR'un Rolü. Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.

Kaya, C. (2009). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yalova: YÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kayhan, Z.I. (2009) *Yeni Teknolojilerin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Türk Tekstil Sektörü Örneği.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans. İstanbul: MÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama, *Amme İdaresi Dergisi,* Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü. Üç Aylık Dergi, Cilt 47, Sayı 1, s.107-130.

Kocacık, F. ve Gökkaya, V.B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* Cilt 6, Sayı 1, s.195-219.

Koray, M. (2008). *Sosyal Politika.* (3.Baskı). Ankara: İmge Yayınları.

Koray, M. Demibilek, S. ve Demirbilek, T. (1999). *Gıda İş Kolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği.* Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılımın Belirleyicileri, *Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt 17, Sayı 2, s.41-65, http://sablon.sdu.edu.tr/fakulteler/iibf/dergi/files/2012-2-3.pdf

Kulak, E. (2011). Tarımsal Üretim Süreçlerindeki Değişimin Kırsal Alanda Kadın İstihdamına Etkileri: 1980 Sonrası Gelişmeler. Ankara, Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.

Kutlar, A., Erdem, E. Ve Aydın, F.F. (2012). Kadınların İşgücüne Katılması ile Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi,* Cilt 7, Sayı 1, s.149-168. Erişim Tarihi: 25 Şubat 2015, http://www.beykon.org/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=+L8SqUqBrQ

Küçükalp, D. (2007). Anlamlandıran Bir Varlık Olarak İnsan, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 2, Sayı 1.*

Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. ve Törüner, M. (1999). *Çalışma İktisadı.* (3.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Mayuk, A. (2013). *Çalışma Yaşamında Kadın ve Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Sendromunu Önlemeye Yönelik Stratejiler: İstanbul Örneği.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: BAÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Minibaş, T. (1998). *Aydınlanmanın Kadınları,* İstanbul: Cumhuriyet Kitapları Yayınevi.

Öğüt, A. (2006). Türkiye'de Kadın Girişimciliğin ve Kadın Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi,* Cilt 1, Sayı 1, s. 56-78.

Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi,* Cilt 1, Sayı 1, s.35-61.

Örücü, E., Kılıç, R. Ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi,* Cilt 14, Sayı 2, s. 117-135.

Özer, M. ve Biçerli, K. (2003-2004). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt 3, Sayı 1, s. 55-85.

Özkan, G.S. ve Özkan, B. (2010). Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Ücretlerini Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma, *Çalışma ve Toplum Dergisi,* s.91-103.

Özkul, A.S. (2007). *Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: SDÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özmen, F. (2012). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Mikri Kredi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi,* Cilt 3, Sayı 6, s.109-130. Erişim Tarihi: 10 Kasım 2014, http://edergi.sdu.edu.tr/index.php/sduvd/article/view/3162/2745.

Öztürk, A. (2011). *Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği.* Ankara: GÜ. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Özünlü, D. (2013). *Cam Tavan Sendromunun Özrgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: DPÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özyer, K. ve Azizoğlu, Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki , *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi,* Cilt 10, Sayı 10, s.95-106.

Özyer, K. ve Orhan, U. (2012). Cam Tavan Sendromunun Çalışanların Korku Düzeyine Etkisi Var Mıdır? Eğitim Sektörü Üzerinde Bir Uygulama, *Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt 8, Sayı 5, s. 971-987.

Palaz, S. (2011). Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşıma Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt 6, Sayı 9, s.87-109, http://sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi/c6s9/makale/c6s9m5.pdf.

Sapancalı, F. (2005). *Sosyal Dışlanma.* İzmir: Dokuzeylül Yayınları.

Sezen, B. (2010). *Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli: Orta ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: ÇOMÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Soysal, A. (2013). Kırsal Alanda Kadın Girişimciliği: Türkiye İçin Durum Değerlendirmesi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 8(1), s.163-189. Erişim Tarihi: 15 Ocak 2015, http://iibfdergi.ogu.edu.tr/makaleler/1710109_81_N%C4%B0SAN%202013_Makale_0.pdf.

Taşkın, E. ve Çetin, A. (2012). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Sayı 33, s.19-34.

Tokol, A. (1999). *TİSK "Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri".* Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.

Tokol, A. ve Alper, Y. (2012). *Sosyal Politika.* Bursa: Dora Yayınları.

Toksöz, G. (2004). Toplumsal Gelişmede Kadının Rolü Üzerine 1999 Dünya Raporu, *Bilim, Eğitim, Toplum ve Üç Aylık Hakemli Dergi.*

Urhan, B. (2009). Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri, *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi,* 2009/2.

Uşen, Ş., Delen, M. (2011). Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği, *Kamu-İş,* Cilt 11, Sayı 4.

Uzun, G. (2005). *Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Uygulama.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: ÇÜ: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Üçler, G. ve Kızılkaya, O. (2014). Kadın İstihdamının Boşanma ve Doğurganlık Üzerine Etkileri: Türkiye Üzerine Bölgesel Panel Veri Analizi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi,* Cilt 3, Sayı 2, s.167-190.

Yaprak, Ş. (2009). Kadınların Yönetim Kademelerinde Yer Almalarının Önündeki Engeller ve Cam Tavan Olgusu. *Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi.* Sakarya, 05-07 Mart 2009, s. 181-192.

Yelkialan, N. (2006). Başarılı Girişimcilikte Cinsiyetin Rolü: Kadın Girişimciler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. Cilt 1, Sayı 1, s.45-54.

Yıldız, S. ve Çiçek, M. (2013). Cam Tavan Sendromu Kariyer Yolunda Bir Engel midir? Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma. *1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya: SÜ. 15-16 Kasım 2013, s. 137-142.

Yılmaz, M. (2013). Kadın Kütüphaneciler: Toplumsal Cinsiyet Sorunları, *Bilgi Dünyası,* 14(1), 163-171.

Yılmaz, T. (2013). *Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Algıları İstanbul Örneği.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: MÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yiğit, K. (1999). *TİSK "Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri"*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.

Yoğun Erçen, A. (2008). *Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Adana: ÇÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yorgun, S. (2010). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21 .Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı, *Sosyoekonomi Dergisi,* Cilt 11, Sayı 11, s. 167-190.

www.itusozluk. com/goster. php/cam+tavan+sendromu, 2015

www.tüik.com

EK

EK 1: ANKET FORMU

Bu anket Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı'nda yapılmakta olan 'Cam Tavan Sendromu ve Çalışma Yaşamında Kadın Çalışanların Yaşadığı Sorunlar" konulu yüksek lisans tezinin uygulama bölümü için veri elde etmek üzere kullanılacaktır. Bu araştırma tamamen bilimsel niteliktedir. Lütfen anketi objektif olarak cevaplandırınız. Cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Yrd. Doç.Dr. Mehmet METE
Dicle Üniversitesi
İ.İ.B.F

Canan ALP DEĞER
Dicle Üniversitesi
SBE

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.Çalıştığınız Sektör

( ) Kamu ( )Özel

SORU NO:	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmak					
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 performanslarını 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 insiyatif 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 pozisyona gelme konusunda yeterince istekli değildirler					
13	Kadınlar maaş ve prim gibi parasal konularda ayrımcılığa maruz kalırlar					
14	Üst düzey yöneticilik için erkeklerle kadınlara eşit fırsat sağlanmamaktadır					
15	Pek çok kadın yeteneklerine göre daha düşük maaş pozisyonlarda çalıştırılmaktadır					
16	Yönetici pozisyonunda çalıştırılan kadınlar genelde aynı konumdaki erkek ve yöneticilerden daha az ücret almaktadır					
17	İş eğitimi fırsatları genelde kadın ve erkek çalışanlara eşit olarak tanınmaktadır					
18	Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikle kadınlar isten çıkarılmalıdır.					
19	Kurumda kadın ve erkeklere performans değerlendirmesi eşit olarak uygulanmaktadır					
20	Kurumda 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 ve etkileyici bir faktördür					
27	Kadınlar erkekler kadar kariyerlerine bağlı değildirler					
28	Hızlı ve mantıksal karar almada erkekler kadınlara göre daha başarılıdırlar					

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 düşündüklerinde 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 ayırmadığımda kendimi suçlu hissediyorum					
38	Kariyer gelişimim için sosyal hayatımdan fedakârlık ediyorum					
39	Ailem kariyer gelişimim konusunda beni destekler					
40	Kadınlar kendilerine yönelik kariyer engelleri olduğunu kabullenmişlerdir					