CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN ÇALIŞANLARIN KARŞILAŞTIKALARI SORUNLAR: CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Betül YÜKSEL

Sivas
Mart2016

CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN ÇALIŞANLARIN KARŞILAŞTIKALARI SORUNLAR: CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Betül YÜKSEL

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Berrin FİLİZÖZ

Sivas
Mart 2016

KABUL VE ONAY

Üniversite:	**: Cumhuriyet Üniversitesi**
Enstitü	**: Sosyal Bilimler Enstitüsü**
Ana Bilim Dalı	**: İşletme**
Bilim Dalı	**: Yönetim ve Organizasyon**
Tezin Başlığı	**: Çalışma Hayatında Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar: Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bir Araştırma**
Savunma Tarihi	**: 10.03.2016**
Danışmanı	**: Doç. Dr. Berrin FİLİZÖZ**

	Unvanı - Adı Soyadı	**İmza**
Jüri Başkanı	**: Doç. Dr. Sadık ÖNCÜL**	
Üye	**: Doç. Dr. Berrin FİLİZÖZ**	
Üye	**: Doç. Dr. Gülay ERCİNS**	

Oy Birliği ☑

Oy Çokluğu ☐

Betül Yüksel **tarafından hazırlanan Çalışma Hayatında Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar: Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bir Araştırma başlıklı tez, kabul edilmiştir.** 10./03./2016

Prof. Dr. Metin BOZKUŞ
Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans/Doktora/Sanatta Yeterlik tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

1- Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;

2- Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;

3- Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;

4- Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

Betül YÜKSEL

ÖZET

Yüksel, Betül, Çalışma Hayatında Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar: Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2016.

Değişen toplum yapısı, küreselleşme ve teknik gelişmeler beraberinde işgücü değişimini getirmektedir. Bu değişimin göstergelerinden biri, çalışan kadınların her geçen gün artmasıdır. Son yıllarda yapılan çalışmalar kadınların iş hayatına giderek artan oranda katıldıklarını, ancak bu katılımın yeterli olmadığını göstermektedir.

Çalışmada, kadının toplumsal konumuna bağlı olarak çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar ve uygulanan cinsiyet ayrımcılığının kadın akademisyenler tarafından nasıl algılandığı incelenmiştir. Bu amaçla Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde çalışan kadın akademisyenler üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiş ve elde edilen verilerden hareketle akademisyen kadınlarda çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve cinsiyet ayrımcılığı bileşenleri irdelenmiştir.

Araştırmanın birinci bölümünde öncelikle, çalışma yaşamında kadın konusu ele alınmıştır. Devamında Dünya'da ve Türkiye'de kadının istihdamının konumu incelenmiş ve kadının çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar sunulmuştur.

İkinci bölümde, toplumsal cinsiyet kavramına ve cinsiyet ayrımcılığı kavramına yer verilmiştir. Cinsiyet ayrımcılığının türleri, cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili yaklaşımlar ve cinsiyet ayrımcılığının ortaya çıktığı alanlar irdelenmiştir. Daha sonra çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına yönelik ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler sunulmuştur.

Üçüncü bölümde ise Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde çalışan akademisyen kadınlara yönelik olarak uygulanan anket çalışması yer almaktadır. Anket çalışmasından elde edilen veriler İstatistiksel hipotezlerin ölçümü için SPSS (22.0) programı, araştırma hipotezlerinin ölçümü için Faktör Analizi ve Ki – Kare analizi yapılmıştır.

Sonuç bölümünde ise, çalışma genel hatlarıyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Akademisyen kadınların cinsiyet ayrımcılığına bakış açılarına ilişkin vurgular yapılmıştır.

Anahtar kelimeler: Çalışma hayatı, Toplumsal cinsiyet, Cinsiyet ayrımcılığı

ABSTRACT

Yüksel, Betül, The Problems that Women Face in Working Life: Research on Gender Discrimination, Master Thesis, Sivas, 2016

The structural change of society, globalization and technical development brings along the change in labor force. One of the indicators of this change is the increase in the number of working women each passing day. Studies which have been made in recent years show that women participate in working life increasingly, however that participation is not enough.

In this study, depending on the position of women in the society, the problems that women faced in working life and how gender-based discrimination is perceived among women scholars are investigated. For this purpose, a research has been conducted for the women scholars who work at Eskisehir Osmangazi University and by using the data obtained via a survey, the problems women scholars face at work and gender discrimination components are analyzed.

In the first part of the study primarily the issue of women in working life is discussed. Along with that, the women employment in the world and Turkey is examined and the problems that the women face in working life is presented.

The second part of the study discusses the concepts of gender mainstreaming and gender discrimination. Types of gender discrimination, approaches towards the gender discrimination and the fields of the gender discrimination emerged are examined in the study. Later, national and international regulations are presented.

In the third section, a survey carried out for the women scholars in Eskisehir Osmangazi University. The data obtained from the survey is used to evaluate the hypotheses by using SPSS (22.0) program. Factor Analysis and Chi-square analyses are used to evaluate the research hypotheses.

In the last section, the study revealed the issue in general. Moreover, the study emphasized on the perspectives of women scholars for the gender discrimination.

Key words: Working life, Social gender, Gender discrimination

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY…….…… i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI…… ii
ÖZET……. iii
ABSTRCAT……..…… iv
TABLOLAR LİSTESİ…….…… ix
ŞEKİLLER LİSTESİ…….…….. xv
GİRİŞ……..... 1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLAR VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

1.1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN…….. 4
1.1.1. Tarihsel süreç içinde kadın işgücü…….……...……..... 6
1.1.1.1. Sanayi devrimi öncesi……...……..... 7
1.1.1.2. Sanayi devrimi sonrası……...…… 8
1.1.2. Dünyada ve Türkiye'de kadın istihdamı…….…….…… 11
1.1.2.1. Dünyada kadın istihdamı……..……. 12
1.1.2.2. Türkiye'de kadın istihdamı……...…….. 14
1.2. TOPLUMSAL YAŞAMDA KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR……..…….……..... 16
1.2.1. İş yaşamında karşılaşılan sorunlar…….……...…… 19
1.2.1.1. Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik……20
1.2.1.2. İş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik……..……..... 22
1.2.1.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik……..…….. 24
1.2.1.4. Sosyal haklarda yararlanmada eşitsizlik……...……..……27
1.2.1.5. Cinsel taciz…….…… 28
1.2.2. Aile yaşamında karşılaşılan sorunlar…….…… 29

1.2.2.1. İş - aile çatışması……. 30
1.2.2.2. Ev işleri……..……...……32
1.2.2.3. Hamilelik ve emzirme……...……34
1.2.2.4. Çocuk bakım sorunu……...…….……..... 35

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADININ KARŞILAŞTIĞI SORUN OLARAK CİNSİYET AYRIMCILIĞI

2.1. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI……...……39
2.2. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ TANIMI…….. 42
2.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığının Türleri……..…… 44
2.2.1.1. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı……..……..... 44
2.2.1.2.Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı……..…… 45
2.2.3. Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Yaklaşımlar……..... 46
2.2.3.1. Beşeri sermaye teorisi modeli……...……...……..... 47
2.2.3.2. İstatistiksel ayrımcılık modeli……..…….. 47
2.2.3.3. Becker' in duygusal ayrımcılık modeli……..... 49
2.2.3.4. Aşırı kalabalıklaşma modeli……...…...……..... 49
2.2.3.5. İkili rol kuramı……...…...……..... 51
2.2.3.6. İkili işgücü piyasası yaklaşımı……...……...…….. 51
2.2.3.7. Marksist yaklaşım……...……...…… 52
2.2.3.8. Feminist yaklaşım……...……...…… 53
2.2.4. Cinsiyet Ayrımcılığının Ortaya Çıktığı Alanlar……...……. 54
2.2.4.1. Meslek yöneliminde cinsiyete dayalı ayrımcılık……..... 54
2.2.4.2. Eleman alımında cinsiyete dayalı ayrımcılık……... 55
2.2.4.3. Ücret konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık……...……... 55
2.2.4.4. Terfide cinsiyete dayalı ayrımcılık…….. 57
2.2.4.5. İşte devam, işten ayrılma ve emeklilikte cinsiyete dayalı ayrımcı…….. 57
2.2.4.6. Cinsel taciz…….. 58
2.2.5. Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın nedenleri……..... 59

2.2.6. Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına yönelik yasal düzenlemeler……61
2.2.6.1. Uluslararası mevzuat……..…….. 61
2.2.6.1.1. Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi(CEDAW……. 62
2.2.6.1.2. Uluslararası çalışma teşkilatı sözleşmesi (ILO)…..……... 66
2.2.6.1.3. Avrupa sosyal şartı……... 70
2.2.6.1.4. Avrupa birliği müktesebatı…….……... 71
2.2.6.2. Ulusal mevzuat……..... 72
2.2.6.2.1. Anayasa……...…….....72
2.2.6.2.2. 4857 Sayılı iş kanunu……...…… 73
2.2.6.2.2.1. Eşit davranma ilkesi ve cinsel taciz..……73
2.2.6.2.2.2. Analığın korunması……..…..…..... 74
2.2.6.2.2.3. Gece çalışması, yer altında ve su altında çalışma…….....76

BÖLÜM 3

ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI…….……..... 79
3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI……...…….. 80
3.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ……80
3.4. MATERYAL VE YÖNTEM……..……. 83
3.4.1. Araştırmanın yöntemi……...…….…….... 83
3.4.2. Araştırmanın tasarımı……..…… 84
3.4.3. Araştırmanın modeli……...…….…… 84
3.4.4. Evren ve örneklem……...…… 85
3.4.5. Veri toplama aracının geliştirilmesi...……..……85
3.4.6. Güvenilirlik analizi…….……..…..…….. 86
3.5. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ……..…….…..... 87
3.5.1. Demografik özellikler frekans tablosu……..……..……..…….. 87
3.5.2.Cinsiyet ayrımcılığının varlığına yönelik bulguların frekans tablosu……. 90

3.5.3. Demografik değişkenler ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bulgular……95
SONUÇ……149
KAYNAKÇA……155
ÖZ GEÇMİŞ……165

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Dünyada Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%)…… 14
Tablo 1.2. Dünyada Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)…… 14
Tablo 2.1. Demografik Özellikler Frekans Tablosu……..... 88
Tablo 2.2. Cinsiyet Ayrımcılığı Bulguları……..90
Tablo 2.3. "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır". Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları……..96
Tablo 2.4. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]……..…… 96
Tablo 2.5. "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır". Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları……97
Tablo 2.6. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …….. 97
Tablo 2.7. "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır". Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları……..98
Tablo 2.8. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]……... 98
Tablo 2.9."Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır". Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları……99
Tablo 2.10. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]…… 99
Tablo 2.11. "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır". Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları……..... 100
Tablo 2.12. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 100
Tablo 2.13. "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları…….....101
Tablo 2.14. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] ……101

Tablo 2.15. "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." "Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları…….. 102
Tablo 2.16. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 102
Tablo 2.17. "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları…….. 103
Tablo 2.18: Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 103
Tablo 2.19. "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları…….. 104
Tablo 2.20. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 104
Tablo 2.21. "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları……..105
Tablo 2.22. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] 105
Tablo 2.23."Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları……...107
Tablo 2.24. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] ……107
Tablo 2.25. "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır". Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları…….108
Tablo 2.26. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 108
Tablo 2.27."Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları…….. 109
Tablo 2.28. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 109
Tablo 2.29."Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları…….. 110
Tablo 2.30: Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]……110

Tablo 2.31."Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları……111
Tablo 2.32. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] ……111
Tablo 2.33. "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları……..112
Tablo 2.34. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]……..... 112
Tablo 2.35. "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları……113
Tablo 2.36. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]……..... 113
Tablo 2.37. "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları…… 114
Tablo 2.38. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 114
Tablo 2.39. "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları……115
Tablo 2.40. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 115
Tablo 2.41. "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları…… 116
Tablo 2.42. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 116
Tablo 2.43 : "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür". Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları…….. 117
Tablo 2.44. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 117
Tablo 2.45. "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür". Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları……...118
Tablo 2.46. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] ……118
Tablo 2.47. "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür". Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları……119

Tablo 2.48. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …….115
Tablo 2.49."Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları…..120
Tablo 2.50. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 120
Tablo 2.51."Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları…….. 121
Tablo 2.52. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …….121
Tablo 2.53. "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları…….122
Tablo 2.54. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 122
Tablo 2.55."Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları…….. 123
Tablo 2.56. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 123
Tablo 2.57. "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları…… 124
Tablo 2.58. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …….124
Tablo 2.59. "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları…….. 125
Tablo 2.60. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 125
Tablo 2.61. "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları…….. 126
Tablo 2.62. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 126
Tablo 2.63. "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları….. 127
Tablo 2.64. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …….127

Tablo 2.65. "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları……..... 128
Tablo 2.66. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 128
Tablo 2.67. "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları…….. 129
Tablo 2.68. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 129
Tablo 2.69. "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları……. 130
Tablo 2.70. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] ……130
Tablo 2.71. "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları…… 131
Tablo2.72: Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] ……..... 131
Tablo 2.73. "Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları……132
Tablo 2.74. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] ……132
Tablo 2.75. "Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları…….. 133
Tablo 2. 76. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] ……133
Tablo 2.77. "Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları…… 134
Tablo 2.78: Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 134
Tablo 2.79. "Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları…….. 135
Tablo 2.80. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] ……135

Tablo 2.81. "Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları…… 136
Tablo 2.82. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] ……137
Tablo 2.83. "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları…… 138
Tablo 2.84. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 138
Tablo 2.85. "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları……...139
Tablo 2.86. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 139
Tablo 2.87. "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları……140
Tablo 2.88. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 140
Tablo 2.89. "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları…….. 141
Tablo 2.90. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] ……141
Tablo 2.91. "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları…….. 142
Tablo 2.92. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] ……142
Tablo 2.93. "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları……..143
Tablo 2.94. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 143
Tablo 2.95 : "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları……144
Tablo 2.96. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …… 144

Tablo 2.97. "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları……..145
Tablo 2.98. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] ……145
Tablo 2.99. "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları……146
Tablo 2.100. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] ……. 146
Tablo 2.101. "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları……147
Tablo 2.102. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a] …….. 147

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Araştırmanın Modeli……. 85

GİRİŞ

Bu çalışmaya temel oluşturan düşünce, çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliğinin halen devam etmesinin merkezinde, cinsiyet ayrımcılığının yattığı düşüncesidir. Tarihsel süreç içerisinde toplumlar arasında farklılık gösterse de hemen hemen her toplumda ve her dönemde var olana kadınların ikinci planda kalmışlığı örgütlerde de kendini göstermektedir. Günümüzde kadınlar eğitim, deneyim ve mesleki açıdan yeterli olsalar bile erkeklerden daha zor iş bulama bilmekte ve daha zor yüksele bilmektedirler.

Kadın, toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorundadır. Kadının kurmak zorunda olduğu bu denge ataerkil sistemden etkilenmektedir. Erkek işi olarak tanımlanan işler daha itibarlı ve yüksek ücretli olurken, kadın işi olarak tanımlanan işlerin, toplum tarafından düşük statülü, düşük ücretli olarak algılanmasına yol açmaktadır. Cinsiyete dayalı işbölümü sadece kadın ve erkek işlerinin ayrışması biçiminde değil, kadın ve erkeklerin hangi ilişkiler ağı içinde çalıştıklarını da belirlemektedir. Araştırmalar, kadın işgücünün kariyer yaptığı alanların daha çok "kadın işi" olarak tanımlanan alanlarda olduğunu ispatlamaktadır.

Dünyada kadının işgücü piyasası içinde yer almaya başlaması Sanayi devriminden sonra mümkün olmuştur. Sanayi devrimi ve sonrasında gelişen dünya ekonomisi kadınlar içinde istihdam olanağı yaratmıştır. Sanayi devrimiyle gelişmeye başlayan iş gücü piyasası kadınların da var olduğu bir alan olmaya başlamıştır. Kapitalist üretim sürecinde kadın, toplumsal üretime katılma imkânı bulmuştur. Ancak kapitalizm, kadını "özel alan" olan evden tam anlamıyla kopartamamış, kadını çift yönlü sömürü ile karşı karşıya bırakmıştır.

Türkiye'de ise kadının işgücü piyasası içinde yer alması büyük ölçüde Cumhuriyet dönemi sonrasında mümkün olmuştur. Kadınlar iş gücüne sınırlı sayıda da olsa katılmaya, çalışma yaşamı içerisinde var olmaya başlamışlardır. Ancak Türkiye'de ataerkil ve dinsel önyargıların güçlü olması, kadınların iş gücü piyasasındaki varlıklarını olumsuz etkilemektedir.

Bu tez çalışmasının kapsamı, kadın işgücü ve kadının işgücünün çalışma yaşamında maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı oluşturmaktadır. Bu çalışma, hem çalışan kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları irdelemesi açısından hem de kadınların bu konudaki algılarına yer vermesi açısından iki önemli noktada temellendirilmiştir. Bu tez çalışması, çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunları, üniversitede çalışan kadın akademisyenler üzerinden değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Anket tekniği kullanılarak yapılan alan çalışması sonucunda elde edilen bulguları ortaya koymaktadır. Araştırmada temel amaç, uzun yıllardır tartışılan ve incelenen "çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı" konusunu üniversitede çalışan kadın akademisyenlerin nasıl algıladıklarını araştırmaktır. Alan çalışması Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde, akademik personel olarak çalışan kadınlarla gerçekleştirilmiştir.

Tez çalışması, temel olarak üç bölümden oluşmaktadır. Tezin ilk iki bölümü kuramsal bilgilerden oluşmaktadır. Üçüncü bölüm ise, elde edilen bilgilerden oluşan ilk iki bölüme dayanarak yapılan araştırma ile ilgili bilgileri ve bulguları içermektedir.

Tez çalışmanın birinci bölümünde dünyada ve Türkiye'de kadının çalışma yaşamındaki yeri kavramsal olarak incelenmiş ve "çalışma yaşamında kadın" konusu genel olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda ilk olarak, çalışma yaşamında kadının var oluş süreci, yeri ve konumu irdelenmektedir. Daha sonra tarihsel süreçten günümüze kadının işgücüne katılımının izlediği seyir, hem dünya hem de Türkiye açısından ayrı ayrı irdelenmiştir. Bunun ardından "çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar" ele alınmaktadır. Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar, literatür taraması sonucunda oluşturulmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümde, toplumsal cinsiyet ve cinsiyete dayalı ayrımcılık kavramları üzerinde durulacaktır. Cinsiyet ayrımcılığı kavramı çerçevesinde, kadın işgücüne çalışma yaşamında uygulanan ayrımcı tutumlar ve bu tutumların engellenmesine yönelik ulusal ve uluslararası sözleşme ve yasalar ele alınacaktır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde yapılan araştırma ile ilgili veriler ve bulgulara yer verilmiştir. Bu bölümde; öncelikle, kuram ile uygulama arasında bir bağ kurulduktan sonra; araştırmanın amacı, kapsamı

ve sınırlılıkları, varsayımları, yöntemi açıklanmış ve son olarak araştırma bulgularına ve araştırma sonucuna yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLAR VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

1.1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

Tarihsel süreç içerisinde her kültür kendi çalışma yaşamını geliştirirken, ekonomik bir gelir karşılığı çalışma erkeklere özgü bir kavram olarak dikkat çekici bir özellik olmuştur. Kadın ve erkeğin toplumsal rol paylaşımı kesin sınırlar içerisinde belirlenirken kadın da ekonomik yönden erkeğe bağlı hale gelmiştir. Yıllarca kadının temel çalışma ortamı evi olurken, erkek evin geçimini sağlamak amacıyla ev dışında gelir getirici bir işte çalışmaya yönelmiştir. Bir diğer ifade ile kadın ev işi ve çocuk bakımı gibi geleneksel ancak ekonomik karşılığı bulunmayan çok sayıda günlük yaşam faaliyeti ile uğraşırken; erkek ev dışında çalışarak evin geçimini sağlamış bu durum da kadını ekonomik anlamda erkeğe bağımlı kılmıştır. Bu bakımdan erkek, kendisine verilen bu toplumsal rol ile ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmakta; kadın ise, hem ekonomik anlamda erkeğe bağımlı olmakta hem de yaptığı günlük yaşam faaliyetlerinin gelir getirisi olmadığı için toplumsal değersizliğe yani bir bakıma ikincil aktörlüğe itilmektedir (Özan 2009: 16).

Kırsal alanlarda çalışan kadınlar aileleri ile birlikte ekonomik veya siyasi nedenlerle göç ettiği kentlerde, üretim sürecinin dışında kalmaktadır. Bunun nedeni sadece kentte kadının çalışmasını teşvik edici ücretli iş olanaklarının yetersizliği değil, aynı zamanda kadının çalışmasını kentte uygun bulmayan ataerkil düşüncedir (Kardam ve Toksöz 2004: 7).

Kadını çalışma yaşamında ikinci plana atan gelenekselanlayış, "kadın için aile ve çocuğun her şeyden önce olduğunu" kuşaktankuşağa aktarmaktadır. Bu nedenle çalışma yaşamında erkeğe özgü ve kadınaözgü olarak nitelenen işler, geleneksel olarak belirlenmiştir. İşleri toplumsalcinsiyet açısından kategorilere ayıran bu anlayış, kadını toplumsal üretime "evkadınlığı" statüsünü koruyarak ve

ancak kadın emeğini gerektiren zorunludurumlarda dâhil etmektedir. Ataerkil değerlerin ya da erkek egemenzihniyetin kurumları biçimlendirdiği toplumlarda kadınlar, her alanda(ekonomi, siyaset, bilim) engelleyici bir sınırlanmışlık durumunu, marjinal birvaroluş konumunu yaşamaktadırlar ve bilinmelidir ki egemenliği binlerceyıldır sürdüren bir gücün ortadan kaldırılması o kadar kolay değildir (Duruoğlu 2007: 62).

Ancak insanlığın başlangıcından beri var olan çalışma olgusu kapsamında kadınlar köle, çırak, yamak gibi roller üstlenirken kadının XVIII. yüzyıl sonlarında çalışma yaşamına girmesiyle bu durum değişime uğramıştır (Yılmaz, Bozkurt ve İzci 2008: 91). On dokuzuncu yüzyıldan itibaren hızla gelişen endüstrileşme, geleneksel tarım toplumlarında ailenin ücretsiz işçisi olarak ağır iş yükü taşıyan kadına, eğitim görme ve ev dışında ücretli çalışma olanakları sağlamıştır. Eğitim düzeyinin yükselmesi ve toplumdaki işlevinin çeşitlenmesi ile kadın sosyal haklarını genişletmek için mücadeleye başlamıştır (Kuzgun veSevim 2004: 14-15).

Kadının çalışmayaşamına katılımının artması, iktisadi büyümeyi arttırırkenkadının toplum ve aile içindeki statüsünü de olumlu yöndeetkileyerek ülkenin sosyal ve kültürel gelişimine önemlikatkılar sağlamaktadır. Kadının çalışma yaşamında yer alması ailesinde ekonomik anlamda bir rahatlığa yol açmasına rağmen, kadın elde ettiği gelirini bağımsız olarak kullanamamakta, gelirin kontrolünü evin erkeğine bırakmaktadır (http://www.tisk.org.tr, 05.09.2014).

Kadınların işgücü piyasasındakibugünkü konumlarını elde etmeleri yüzyıllar boyuncavermiş oldukları çetin mücadeleler sonucu olmuştur. Bunarağmen, yapılan çalışmalarda dünyanın her yerinde derecelerifarklı da olsa kadınların çalışma hayatında birçok sorunlakarşılaştıkları belirtilmektedir. Bu sorunların başında genişbir alanı kapsayan cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusuile ilgili sorunlar gelmektedir. Bu sorunlar, belirli mesleklerdeve sektörlerde yoğunlaşma, iş bulma ve terfi sürecindekarşılaştıkları ayrımcılık ve ücretlendirmede eşitsizlik olaraksıralanabilir (Parlaktuna 2010: 1217).

Bu bağlamda kadının çalışma yaşamındaki bazı niteliklerini şöyle özetlenebilir (Ecevit 1985: 73-74):

- Kadınlar bazı sektörlere yığılmış, başka bir ifade ile ayrıştırılmışlardır. (hizmet sektöründe kadınların çok olması ve/veya sanayi sektöründe dokuma, gıda gibi bazı dallarda kadın çalışanların fazla olması)
- Aynı işyerinde de benzer şekilde ayrıştırmalar veya yığılmalar olmuştur. (Kadınların yoğunlaştığı bölümlerde daha az beceri gerektiren işlerin yanında en rutin, tekrar gerektiren, en az doyum sağlayan ve en az inisiyatifin kullanıldığı işler söz konusu olmaktadır).
- Kadın çalışanların yükselme olanakları da erkeklere göre daha zayıf kalmaktadır. Karar alıcı, yönetici, düzenleyici ve sorumluluk gerektiren işler yapmaktan çok, kararları uygulayan, yönetilen, emir ve görevleri yerine getiren konumundadırlar (kadınların yoğun olduğu meslek gruplarında bile yönetim kadrolarını erkekler işgal etmektedir).
- Kadın çalışanların göreceli olarak ücretleri düşüktür. Ülkeler arasında farklılık olsa da genellikle erkeklerin elde ettikleri kazancın yarısı ile dörtte üçü arasında bir ücret almaktadırlar. Eşit işe eşit ücret uygulamalarının, bu durumu tam anlamıyla düzeltici bir etkisi olmamaktadır.
- Ekonomik kriz dönemlerinde işten ilk çıkartılan genellikle kadın çalışanlar olmaktadır.

1.1.1. Tarihsel süreç içinde kadın işgücü

Tarihsel süreç içinde pek çok farklı konumda çalışma yaşamına katılan kadınıngerçek anlamda iş hayatına girişi sanayi devrimi ile birlikte olmuştur. Bu nedenlekadının çalışma yaşamındaki konumu, sanayi devrimi öncesi ve sanayi devrimi sonrasıolmak üzere iki boyutta incelenecektir.Tarihsel süreç içinde kadın işgücükadın, tarihsel süreç içinde, her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Bununla birlikte; kadınlar, gerçek anlamda, ilk kez sanayi devrimi ile birlikte, "ücretli" olarak ve "işçi" statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır. Bu nedenle, tarihsel süreç içinde kadın işgücü incelenirken; sanayi devriminin temel başlangıç noktası olarak alınması ve kadının sanayi devrimi öncesi ile sanayi devrimi sonrası çalışma

yaşamına katılmalarının ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir (http://www.tisk.org.tr, , 05.09.2014).

1.1.1.1. Sanayi devrimi öncesi

İlkel toplumlarda, başlangıçta göçebe bir yaşam tarzı içinde anaerkil bir aile yapısı hâkim ve kadının üstün bir statü ve saygınlığı vardı. Bu dönemde erkek çoğunlukla yaşanılan alandan uzakta avcılıkla uğraşırken; kadın ev işleri ve çocuk bakımının yanı sıra, toplayıcılık, çanak çömlek yapımı gibi işlerle uğraşmıştır. Bu döneme ilişkin bulgular, kadınların her bakımdan üstün bir statü ve saygınlığa sahip olduklarını göstermektedir (http://www.tisk.org.tr, 05.09.2014).

Zaman içerisinde göçebe yaşam tarzından yerleşik düzene geçilmiştir. Bu yaşam tarzında ataerkil bir aile yapısı hâkimdir ve kadın göçebe yaşam tarzındaki statüsünü yitirmiştir. Yerleşik yaşam tarzı ekonomik, siyasal ve sosyal alanlarda köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Bu süreçten sonra, mübadele ekonomisi doğmuş ve ticaret başlamıştır. Üretim araçları tekniğinin gelişimiyle tarımsal faaliyetler giderek gelişmeye başlarken; madencilik, balıkçılık gibi fiziksel güç ve üstünlüğün ön planda olduğu yeni iş kolları ortaya çıkmıştır. Bu da kadın ve erkeğin aile ve toplumdaki konumlarını derinden etkileyerek köklü değişiklikler yapmıştır. Bu dönemde erkekler; çobanlık, balıkçılık, askerlik gibi fiziksel güç gerektiren işlerle uğraşırken; kadınlar; yemek, temizlik, çocuk bakımı gibi ev ile ilgili geleneksel işlerle uğraşarak, aktif üretim sürecinden hızla evlerine çekilmişlerdir (Altan 1980: 13-14).

Tarih bilimcileri ilkçağdan itibaren X. yüzyıla kadar olan dönemi kölelik ve tutsaklık dönemi olarak adlandırmaktadır. Bu dönemde işgücü büyük oranda savaşlar sonunda ele geçirilen kölelerden karşılanmaktaydı. Tabi kölelerin büyük bir bölümünü ise kadınlar oluşturmaktaydı. Ataerkil aile düzenin egemen olduğu bu yıllarda, ailenin reisi olan erkek, aile bireylerinin olduğu gibi, aynı zamanda kölelerin de mutlak hâkimiydi (www.tisk.org.tr, 05.09.2014).

X. ve XV. yüzyıllar arasındaki dönem olan Feodal Düzende, feodal beyler, derebeyleri ya da senyörler mutlak egemenliğe sahiptir. Bu dönemde, kırsal bölgelerde tarımsal faaliyetlerde yoğun bir şekilde kadın işgücü kullanılmıştır. Ayrıca kadınlar evlerde hizmetçi ve uşak olarak çalışmışlardır. X. ve XVIII.

yüzyılları arasında küçük sanat kollarında meydana gelen gelişmelerle birlikte lonca üretim düzeni önem kazanmıştır. Bu dönemde yoğun biçimde olmasa da bazı sanayi dallarında kadınlar çalışmışlardır. Hatta daha sonraları sadece kadınların çalıştığı bazı iş kolları ortaya çıkmıştır. Ortaçağ da Avrupa'da kadınlar terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık gibi iş kollarında erkeklerle birlikte çalışmışlardır. Bu dönemde, kadınlar siyaset ve savaş gibi erkek işlerini yapmasalar da, çalışma ve ev yaşamında etkin hale gelmişlerdir (Büyüknalbant 2009: 14).

1.1.1.2. Sanayi devrimi sonrası

Sanayidevrimi sonrası toplumlarda özellikle dokuma sektöründe çalışanların büyükbölümünü kadınlar oluşturmuşlardır. Bunun en önemli nedeni de, kadının ucuz işgücü olarak görülmesi olmuştur. Kadınlara ödenen ücretlerin erkeklerdençok düşük olması ve çalışma şartlarının ağırlığı çocuk işgücünde olduğu gibi kadınişgücünün de sömürülmesine neden olmuştur. Bu olumsuz duruma rağmen Sanayi Devrimi, kadınların ilk kez ekonomik bir gelir karşılığı başkası hesabına çalışmaya başlamasını gerçekleştirmesi açısından en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir (www.tisk.org.tr, 05.09.2014).

Sanayi Devrimiyle birlikte ilk kez kadın, ekonomik alanda bir gelir (ücret) karşılığı emeğini satmayabaşlamıştır. Bu nedenle Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretlikadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarakdeğerlendirilmektedir. Bir başka deyişle XIX. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere,birçok Batılı ülkede sanayileşme, dokuma imalatı ile başlarken toplam işgücününönemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur (Kocacık ve Gökkaya 2005: 197).

Buharın üretim sürecinde kullanılması ile ilk kez İngiltere'de dokuma sektöründebaşlayan Endüstri Devrimi, daha sonraki yıllarda hızla diğer batı Avrupa ülkelerineyayılmıştır.Büyük kentlerdeki fabrikalara akın eden işçilerin ücretlerinin düşüklüğüailelerin geçimine yetmediğinden, babanın yanında kadın ve çocuklar da işçi olarakçalışmak zorunda kalmışlardır (Dalkıranoğlu 2006: 12).

Sanayi Devriminden sonraki dönemde, üretim tekniklerinin basitleşmesi, kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücretle çalışmaları, daha kolay yönetilir ve uysal görünmeleri kadınların çalışma hayatında yer almalarına ve sayılarının

artmasına neden olmuştur (Baybora 2007: 39). Teknolojik,ekonomik ve toplumsal değişiklikler kadınlara ev içindekiannelik ve ev kadınlığı rollerinin dışında ekonomik faaliyetlereücret karşılığı daha fazla katılma imkânı yaratmış ve "ücretlikadın işgücü" kavramının doğmasına yol açmıştır. Ücretkadın açısından önemli bir kavramdır. Ücret kadını toplumiçinde görünür kılan ve birey olmasını sağlayan ve kadını heralanda eşit olmasında etkin olan bir kavramdır. Ayrıca, ekonomikfaaliyete katılan ve katılmayan kadın ayrımı gelişenücretli kadın işgücü tanımı ile daha da belirginleşmiştir (Parlaktuna 2010: 1217).

Sanayi devrimi ile birlikte değişen tarımsal üretim koşullarında kadınların, ekme-biçme dışındaki işlerde de istihdam edilmesiyle birlikte özellikle üretilen ürünleri satma gibi işleri gerçekleştirmek suretiyle hizmet sektöründe de yer almışlardır. Bu dönemde özellikle büyük ölçekli tekstil fabrikalarında nitelikli işgücü gerektirmeyen üretimin hızla yaygınlaşmasıyla kadın evden, ücretsiz aile işçiliğinden ve tarımsal alandan dışarıçıkmıştır (Yılmaz, Bozkurt ve İzci 2008: 91). O dönemde hâkim olan, "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" sloganı ile ifade edilen katı bir liberal iktisat anlayışı, kadın işgücü ücretlerinin erkeklerden çok daha düşük olmasına yol açmıştır. Buradan hareketle bu dönem kadın işgücünün, düşük ücretler ve çok ağır çalışma koşulları altında çalışmaları sonucunu doğurmuştur. Kısacası, bu dönemde, kadın işgücünün üretim sürecinde yoğun bir sömürüye maruz kaldığını söylemek yanlış olmayacaktır (Kocacık ve Gökkaya 2005: 197).

I. ve II. Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllarda kadın işgücünün, ekonominin tüm alanlarında sayıca arttığını görmekteyiz. Çünkü I. ve II. Dünya Savaşı sırasında silâhaltına alınan erkek işgücü nüfusunun yerini, silah sanayisinde kadın işgücü almıştır. Bu dönemde kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücü içerisindeki oranlarını hızla arttırmıştır (Kocacık ve Gökkaya 2005: 198). Özellikle İkinci dünya savaşında "savaşağırlıklı endüstrilerde, fabrika işçisi veya kâtiplik gibi görevlerde yer alankadınlar, işgücünün ayrılmaz bir parçası haline gelmeleri nedeniyle askerlereve döndüklerinde dahi savaş sonrası ekonomisi gereği açılan hizmet vekâtiplik ağırlıklı işlerin çoğunu üstlenerek istihdamdaki yerlerinikorumuşlardır" (Gürol ve Marşap 2007: 96). Ayrıca, II. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası sosyal politikalarda atılan önemli adımlar da kadın işgücünü

koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesine yol açmıştır. (Kocacık ve Gökkaya 2005: 198).

II. Dünya Savası sonrası uluslararası sosyal politikalardaki gelişmeler, kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemeler geliştirilmesini sağlamıştır. 1950'li yıllarda istatistiksel verilere göre, 15 - 64 yaş grubundaki kadınların gelişmekte olan ülkelerde %50'si, gelişmiş ülkelerde ise %47'si çalışma hayatı içinde yer almıştır. Bu oranlar birbirine yakın gibi görünse de yapısal olarak büyük fark vardır. Gelişmekte olan ülkelerde aktif nüfusun %87'si tarım sektöründe yer alırken, gelişmiş ülkelerde bu oran %47'dir. 1985 yılına gelindiğinde ise gelişmiş ülkelerdeki çalışan kadın oranı %47'den %58'e yükselirken tarım dışı sektörlerde çalışan kadın oranı %87'ye ulaşmıştır. Ancak bugün tüm dünyada kadın ve erkeğin işgücüne katılım oranlarında hala büyük farklılıklar vardır. Farklılığın büyüklüğü ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde bu fark, gelişmiş ülkelere göre çok daha fazladır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) World Labour Report 2008'e göre, gelişmiş ülkelerde 1980 yılında kadın ve erkek arasındaki işgücüne katılım oranlarındaki fark 1980 yılında %26,4 iken bu oran 2007 yılında %15,5'e inmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde ise 1980 yılında %31,7 iken 2007 yılında %20,1'e inmiştir (Büyüknalbant 2009: 16).

1980' li yıllara gelindiğinde, ülkelerin büyük bir çoğunluğunda kadınların toplam istihdam içindeki payının arttığı görülmektedir. Yalnız bu artış her alanda kadın işgücünün genişlemesi anlamına gelmemekte, aksine geleneksel anlamda erkeklerin hâkim olduğu bazı işlerin ortadan kalktığı ya da geleneksel olarak kadınların istihdam edildiği işlerde ise artışın olduğu görüşü ileri sürülmektedir. Dünya genelinde kadın işgücünde artış olmasına rağmen, gelişmişülkelerde dahi bu artış cinsiyete dayalı işbölümünü ortadan kaldırmaya yönelik biçimde gerçekleşmemektedir (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008: 92).

Günümüzde kadın işgücü sayısının artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra, birbiriyle ilişkili pek çok faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerin başlıcaları şunlardır (Kocacık ve Gökkaya 2005: 198-199):

- Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,

- Demografik gelişmeler,
- Eğitim olanaklarının artması,
- Standart dışı (atipik) 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.

1.1.2.Dünyada ve Türkiye'de kadın istihdamı

Günümüzde dünya nüfusunun yaklaşık yarısını (%49,7) kadınlar oluşturmaktadır. Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeyleri doğru orantılı değildir. Bu durum her ne kadar ülkelerin gelişim düzeyleriyle ilişkilendirilse de genelde kadınların tüm toplumlarda erkeklerin gerisinde kaldıkları bir gerçektir (Korkmaz, Alacahan ve diğerleri 2013, 1847).

Kısaca kadınlar ekonomik ve toplumsal alanda ikinci konuma itilmektedirler. Kadınları ekonomik ve toplumsal alanda ikincil konuma iten çeşitli nedenler vardır. Toplumların yapısal özellikleriyle ilişkili nedenler aşağıdaki gibidir (Kocacık ve Gökkaya 2005: 1995-1996);

1. "Erkek egemen" kültüre dayalı (her alandaki) toplum ayrımcılığı,
2. Kadınların kısıtlı eğitim olanakları,
3. Kadının erkekten fizyolojik olarak farklılığı,
4. Yasal düzenlemelerdeki eksikler ve yanlışlıklar.

Dünya genelinde ekonomik gelişme ve sanayileşme ile birlikte tarımsal üretimde verimlilik artarken, şehirlerde yeni sanayi tesislerinin açılması köyden kente göçü teşvik etmiş ve hızlandırmıştır. Bu süreçte toplumun tüketim kalıpları değişmekte, yaşam standartları yükselmekte ve daha önce evde üretilen çoğu üretim ve tüketim maddesinin piyasadan alma eğilimi artmaktadır. Bütün bunlar hem erkeklerin hem de kadınların işgücüne katılımlarını artırmaktadır. Diğer taraftan, sanayinin gelişip olgunlaşmaya başlamasıyla işgücüne katılım oranlarının azalma

eğilimine girdiği gözlenmektedir. Çünkü sosyal refahın gelişmesi eğitim süresinin ve emeklilik yaşının uzamasına, boş zaman tüketiminin artmasına neden olmaktadır. Sanayileşmensin olgunlaşmasına bağlı olarak toplumun gelişmişlik düzeyi arttıkça, kadınların da işgücüne katılım oranı evvela düşmekte daha sonra yükselmektedir (Karabıyık 2012: 233).

21. yüzyıla gelindiğinde ise, neo-liberal politikalar doğrultusunda kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi, kamu hizmetlerinde çalışan kadın işçiler aleyhine eşitsizliği arttırmış ve arttırmaya devam etmektedir. Avrupa'da henüz hiçbir ülke kadın ve erkek arasında tam bir ücret eşitliğini başaramamıştır. Çoğu Avrupa ülkesinde eşit ücret yasaları olmasına rağmen, kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği tüm sektörlerde bir problem olarak yaşanmakta olup buna ilaveten cinsiyet olgusu da işgücünün değerinin nasıl algılandığını belirlemeye devam etmektedir. 21. yüzyılda iki yüz yıllık mücadelenin sonunda halen kadınlar bir yandan haklarını geri almaya çalışılırken, öte yandan da yeni sömürü mekanizmalarının kurbanları olarak mücadelelerini sürdürmeye devam etmektedirler (Peker ve Kubar 2012, 174-175).

1.1.2.1. Dünyada kadın istihdamı

2013 Temmuz ayında Dünya nüfusu 7 milyar 95 milyon olarak ölçülmüş ve bu nüfusun %48.29'unun kadın olduğu belirlenmiştir (Celasun, http://www.academia.edu, 15.03.2016) .

Dünya istihdam oranı üzerinden genel bir değerlendirilme yapılmak istendiğinden son 10 yılda istihdam oranı %0,9 azalırken, kadınların istihdama katılım oranı ise %0,3 gerilemiştir. Kadın istihdam oranı 2004 - 2009 yılları arasında %47,9'dan %48'e yükselmiştir (Peker ve Kubar, 2012: 175). Dünyada istihdamın cinsiyete göre dağılımları Tablo 1.1'de ve Tablo 1.2'de verilmektedir.

Tablo 1.1. Dünyada Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Dünya	78,6	78,4	78,2	78,0	78,0	78,0	77,8	77,6	77,5	77,3	77,1	77,1
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	70,2	69,8	69,4	69,1	69,0	69,0	69,1	69,1	69,0	68,4	68,0	67,9
Orta ve Güneydoğu Avrupa ve BDT	69,4	68,6	68,1	67,5	67,8	68,2	68,3	68,9	69,5	69,7	70,0	70,3
Doğu Asya	82,1	81,7	81,5	81,2	80,9	80,7	80,5	80,3	80,0	79,8	79,6	79,6
Güneydoğu Asya ve Pasifik	82,8	83,1	82,8	83,1	83,2	82,7	82,4	82,1	81,9	81,8	81,9	81,8
Güney Asya	83,3	83,3	83,3	83,3	83,3	83,4	83,1	82,6	82,2	81,7	81,4	81,3
Latin Amerika	80,7	80,5	80,3	80,0	80,2	80,2	80,1	79,9	80,0	79,7	79,8	79,7
Orta Doğu	74,0	73,8	73,7	73,8	73,8	74,0	73,6	73,5	72,8	73,1	73,6	74,0
Kuzey Afrika	74,9	74,2	74,1	74,5	75,0	75,2	74,1	74,1	74,1	74,1	74,1	74,1
Sahra Altı Afrika	77,0	76,7	76,5	76,2	75,9	75,9	75,9	76,0	76,2	76,1	76,1	76,2

Kaynak:http://www.cka.org.tr (13.03.2016)

Tablo 1.2. Dünyada Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Dünya	52,0	52,0	52,1	52,1	52,2	52,4	52,2	52,0	51,7	51,4	51,2	51,1
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	51,8	51,7	51,7	51,9	52,0	52,2	52,5	52,7	53,0	53,0	53,0	53,1
Orta ve Güneydoğu Avrupa ve BDT	49,4	49,0	49,4	48,6	48,3	48,5	48,8	49,1	49,2	49,6	49,7	49,9
Doğu Asya	69,7	69,4	69,1	68,7	68,3	68,0	67,8	67,0	67,2	67,0	66,9	66,7
Güneydoğu Asya ve Pasifik	58,5	58,8	58,4	58,4	58,4	58,5	58,3	58,5	58,7	58,5	58,6	58,7
Güney Asya	35,0	35,4	35,8	36,3	36,8	37,4	36,3	35,1	33,9	32,8	31,7	31,8
Latin Amerika	48,1	48,7	49,6	49,8	5,08	51,3	51,5	51,8	52,1	52,6	53,2	53,5
Orta Doğu	16,3	16,7	17,2	17,8	18,4	19,0	18,7	18,5	17,7	17,8	18,0	18,4
Kuzey Afrika	22,1	22,7	22,2	21,9	22,4	22,6	22,7	23,6	23,7	23,8	24,0	24,2
Sahra Altı Afrika	62,7	63,1	63,5	63,8	64,0	64,1	64,2	64,2	64,4	64,4	64,4	64,5

Kaynak:http://www.cka.org.tr (13.03.2016)

Tablo 1.2' ye bakıldığında kadınların istihdam oranın 2000 – 2011 yılları arasında %52,0'dan %51,1'e düştüğü görülmektedir. Yani kadınların istihdama katılma oranları %0,9 gerilemiştir. Öte yandan kadınlar ve erkekler arasında istihdam oranlarındaki fark hala devam etmektedir. 2011 yılı itibariyle dünya ölçeğinde çalıma yaşındaki erkek nüfusun %77,1'i istihdam edilirken, kadınların %51,1'i istihdam edilmektedir.

Kadınların ekonomik alanda işgücüne katılma oranlarının erkeklere göre daha geri olduğunu gösteren bu veriler, cinsiyet eşitsizliğini de apaçık gözler önüne sermektedir. "Farklı alanlarda dünyadaki eşitsizlikleri inceleyen Küresel Cinsiyet Uçurumu 2015 Raporu'na göre, Türkiye'nin ekonomik katılım konusunda 145 ülke arasında 130. sırada yer alması, Türkiye'deki durumu daha net olarak çizmektedir" (Zihnioğlu, 2013: 4; http://bianet.org, 13.03.2016).

1.1.2.2. Türkiye'de kadın istihdamı

Cumhuriyet'in kuruluşundan bu yana kadının iş hayatına katılımının oldukça yavaş gerçekleştiği de söylenebilir (Bebekoğlu ve Wasti 2002: 6-7). Hane halkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre; 2013 yılında, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı %45,9 iken, bu oran erkeklerde %65,2, kadınlarda ise %27,1 olarak gerçekleşmiştir ki bu oran 1960 yılında %22'dir (http://www.tuik.gov.tr 12.03.2016). İşgücüne dâhil olan kadınların çoğunluğunu (%88) tarım sektöründe çalışan ücretsiz aile işçilerinin oluşturuyor olması da ayrıca dikkat çekicidir Toplum içindeki rollerinde büyük ölçüde geleneksel, ataerkil kültürel değerler tarafından belirlenen çerçevelerde hareket etmek zorunda kalmışlardır. Örneğin, aile içinde açıkça cinsiyete dayalı bir işbölümü bulunmaktadır. Erkeklere eve ekmek getirme rolü tahsis edilmekte, ailenin mali yönden desteği erkeklerden beklenmekte, kadınların ise evi idare etmesi ve çocukları yetiştirmesi istenmektedir. Kadının işgücüne katılımına ancak ev idaresi sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmesi şartıyla müsaade edilmektedir (Bebekoğlu ve Wasti, 2002: 7).

Türkiye'de kadınların çalışma yaşamına daha aktif olarak katılımları yaklaşık olarak 1950'lere dayanmaktadır. 1950'li yıllarda kentsel alanlardaki sanayi işçiliği, toplumsal saygınlık açısından, hizmet sektöründen sonra gelmekteydi ve zorunlu

kalınmadıkça kadınlar tarafından pek tercih edilmemekteydi. Bu dönemde gelişmeye başlayan hizmet sektörü, erkekler kadar olmasa da kadınlara da yeni iş olanakları yaratmaktaydı(Kocacık ve Gökkaya 2005: 196).

Türkiye'de kadın istihdamını üç ayrı gurupta ele almak mümkündür: Yoğunluklu olarak tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumunda çalışan kırsal alan kadınları; kentlerde düşük ücretli, emek-yoğun işlerde istihdam edilen, eğitimsiz ya da kısıtlı eğitime sahip, alt sosyo-ekonomik sınıftan kadınlar ve meslek sahibi, yüksek eğitimli, orta ya da yüksek orta sınıf kadınlar. Her üç guruptaki kadın, cinsiyete dayalı işbölümüne ve kadınların toplumdaki ikincil konumlarına bağlı olarak, çalışma yaşamında ayrımcılığa uğramalarına rağmen, sınıf farklılıklarına bağlı olarak karşılaştıkları sorunlar da çeşitlidir. Kırsal alanlarda tarım ağırlıklı çalışan kadınlar, istihdamın en yüksek olduğu gurubu oluşturmaktadırlar (İlkkaracan 1998: 287).

Türkiye'de istihdamın sektörel dağılımına baktığımızda 1988 - 2007 döneminde tarım kesimi istihdamı azalırken hizmetler ve sanayi kesiminin istihdam payları artmıştır. Ancak gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında, Türkiye'de tarım kesiminin istihdamdaki payı hala çok yüksektir. Sanayi sektörünün istihdam payı önemli miktarda olmamakla beraber artmıştır. Son 20 yıllık dönemde, hizmetler kesiminin istihdam içindeki payı hızla artmış olmakla beraber gelişmiş ülkelere oranla hala düşüktür. 1995 yılında istihdam edilen kadınların %71,2'si tarımda, %13,2'si sanayide, %19,2'si hizmet sektöründedir. 2007 yılında ise istihdam edilen kadınların tarım sektöründeki payları %47'ye düşmüş, hizmet sektöründeki payları 37,9'a, sanayi sektöründeki payları 14,2 'ye yükselmiştir. 2012 yılına gelindiğinde İstihdam edilen kadınların %39,2'si tarımda, %45'i hizmetler sektöründe, %14,8'i de sanayi sektöründe çalışmaktadır. Buna göre istihdamda en büyük paya sahip olan tarımın oranı Türkiye genelinde istikrarlı bir şekilde azalmaktadır (Önder 2013: 46 - 47).

Türk toplumunda kadınların iş hayatı açısından hala istenilen düzeye ulaşamamış olmasındaki önemli etkenlerden birisi, yapılan tüm reformlara karşın toplumun geleneklerin baskısından kurtulamamış olmasıdır. Toplumumuzda egemen olan anlayışa göre, kadının yeri evidir ve asli görevi ev işi yaparak kocasına ve

çocuklarına bakmaktır. Bu yüzden kadının "dışarıda çalışması" asli görevlerine aykırıdır. Kadının ev dışında ücretli olarak çalışması geleneksel ailelerde söz konusu değilken, 1950'lerden bu yana gelişen endüstrileşme ve bunun sonucu kentleşmenin gerektirdiği yaşam düzeyi sadece erkeğin kazancı ile karşılanamayacak derecede yükselmektedir. Bu durum kadının da gelir getirici bir işte çalışmasını zorunlu kılmaktadır. Alt sosyo-ekonomik toplum kesiminde kadınların çalışmasını sadece ekonomik gerekçelerle açıklayan anlayışın son yıllarda değiştiğine ilişkin araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Kuzgun ve Sevim 2004: 15).

Son yıllarda kadın istihdamında önemli artışlar kaydedilmiş, kadınlara aile ve iş yaşamını uyumlaştırabilmeleri için çeşitli olanaklar sunulmuş, çocuk bakımı olanakları artırılmış olmasına rağmen, kadına yönelik toplumsal cinsiyet bakış açısı eksikliği giderilememiş, eşit değerdeki işe eşit ücret hedefine ulaşılamamış, işe alma ve yükselmede kadının hamileliği vb. unsurlar ayrımcı uygulamalara dayanak teşkil etmeye devam etmektedir (Ereş 2006: 47).

Türkiye'de kadının çalışmasına etki eden unsurları inceleyen çalışmalar gözden geçirildiğinde; eğitim eksikliği, kocanın yaklaşımı, çocuk bakımı ve ev işlerinin önemli olduğu gözlenmektedir (Kuzgun ve Sevim 2004: 18).

1.2. TOPLUMSAL YAŞAMDA KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Çalışma yaşamında kadın istihdamının sanayi devrimi sonrası ve özellikle 1950'li yılların ardından giderek artmıştır (Güner 2008: 11). Kadınların giderek daha çok sayıda ücretli çalışanlar arasına katılması olumlu ve olumsuz yönleriyle birçok tartışma ve yoruma yol açmaktadır. Bir yandan bu tür çalışmanın kadına sağladığı yararlar belirtilirken, diğer yandan çalışma yaşamında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunlar gündeme gelmektedir (http://www.tisk.org.tr/, 05.09.2014). Bu konuda yapılan araştırmalar kadınların çalışma yaşamında bulunmalarının ve karşılaştıkları sorunların olumlu ve olumsuz yanlarını tartışmaktadır (Güner 2008: 11).

Çalışma yaşamına katılan kadınların öncelikli olarak hem ev kadını hem de anne olarak sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmesi çalışan kadınlara çifte yükümlülük getirmektedir. Çalışma yaşamıyla beraber yükü daha çok artan kadınlar

olumsuz iş koşulları ve toplumsal baskılarla da başa çıkmak durumunda kalmaktadır (Güner 2008: 11).

Kadınlarçalışma yaşamına girerken ve çalışma yaşamında engellerle karşılaşmaktadır. Buengeller, kadınların geleneksel rolleri ve bu rollere uygun toplumsal beklentilerleçalışma yaşamının bağdaşmaması, çocuk bakımı ve ev işleri desteği verenkurum/kuruluşların olmaması veya bu hizmetlerin pahalı olması, belli işlerinkadınlara yazılı olan ve olmayan kurallara göre kapalı olması, iş yaşamındayükselmelerinin engellenmesi ve desteklenmemesi, cinsel taciz olaraközetlenebilir (Gelegen 2001: 30).

Bu engellerin aşılabilmesi ve kadınların toplumtarafından kabul edilebilmesi için iş hayatında erkek gibi davranmaları ve başarılıolmaları bir gereklilik halini almaktadır. Eril değerleri yüksek olan toplumlardakadınlar kariyer hayatlarında kendilerini kısıtlanmış hissedebilirler. Kadınlarınyaptığı işler daha değersiz olarak görülebilir. Eril toplumlarda kadınlar çalışmahayatında erkeklerle aynı işi yaptıkları halde daha düşük ücret alabilirler. Kadınlar iş hayatına girmiş olmalarına rağmen daha çokevde yemek yapma, çocuk bakma gibi rolleri üstlenmektedirler. Toplumdakicinsiyet rolleri nasıl belirgin bir çizgi ile ayrılmışsa, iş hayatında da erkeklerinrolleri daha belirgin olarak ön plana çıkmaktadır. İş yaşamında para kazanmazorunluluğu, işin ve başarının ön planda olması gerekliliği, otoritenin varlığı vehissettirilmesi gibi erkeksi özellikler önemli görülmektedir (Temel, Yakın ve Misci 2006: 29).

Kadının çalışmayaşamına katılımının artması, iktisadi büyümeyi arttırırkenkadının toplum ve aile içindeki statüsünü de olumlu yöndeetkileyerek ülkenin sosyal ve kültürel gelişimine önemlikatkılar sağlamaktadır. Ancak kadınların işgücü piyasasındakibugünkü konumunu elde etmeleri yüzyıllar boyuncavermiş oldukları çetin mücadeleler sonucu olmuştur (Parlaktuna 2010: 1217).Bunarağmen, kadın işgücü piyasası "ikinci sınıf işgücü " olarak değerlendirilmeye devam edilmiştir (Kırel, Kocabaş ve Özdemir 2010: 6-7).

Yapılan çalışmalarda dünyanın her yerinde derecelerifarklı da olsa kadınların çalışma hayatında birçok sorunlakarşılaştıkları belirtilmektedir. Bu sorunların başında genişbir alanı kapsayan cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusuile ilgili

sorunlar gelmektedir. Bu sorunlar, belirli mesleklerdeve sektörlerde yoğunlaşma, iş bulma ve terfi sürecindekarşılaştıkları ayrımcılık ve ücretlendirmede eşitsizlik olaraksıralanabilir (Parlaktuna 2010: 1217).

Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları birçok sorun bulunmaktadır. Kadınların yaşamla tarzlarına göre bu sorunlar ikiye ayrılmaktadır: Kırsal kesimde yaşayan çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlar ve kentte yaşayan çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlar. Kırsal kesimde bu sorunlar; ataerkil aile ilişkiler içinde cinsiyetayrımcılığı, kadının eğitim düzeyinin geri kalması, köydeki ağır çalışmaşartlarıdır. Kadınların kentte karşılaştıkları sorunlar ise; cinsiyetayrımcılığı, eğitim ve meslekieğitimde eşitsizlikler, iş bulma ve terfi sürecinde yaşadıkları ayırımcılık,ücretlerde eşitsizlik ve belli mesleklerde yoğunlaşmak olaraksıralanmıştır (Dikmetaş 2009: 150; Palaz 2003: 89).

Türk- İş ise çalışan kadınların ana sorunlarını; kentlerde çalışan kadınların kayıt dışı işlerde yoğunlaşması, kayıt dışı işlerin yapısının özellikle kadın işgücünün istihdam edilmesini kolaylaştırması, kayıt dışı işlerin kayıtlı hale getirilememesi, ev eksenli ve kendi hesabına çalışan kadınların desteklenmesi amacıyla yerel yönetimlerin yeterli imkân sağlayamamaları, kadınların evlilik, doğum ve çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi nedenlerle işten ayrılmaları ya da işlerinin kesintiye uğraması, işgücü piyasasının cinsiyet temelinde ayrışması, kadınların karar mekanizmalarında yetersiz temsil edilmesi, cinsel taciz, sendikaların örgütlenme çabalarının yetersizliği, sendikaların kadın işgücü duyarlılığının istenilen düzeye gelmemesi, sendikalarda kadınların temsil edilememesi olarak belirtmiştir (Dikmetaş 2009: 150; Türk-İş Raporu 2005: 6-19).

Kadınların çalışma yaşamında kadın olmaları dolayısıyla, diğer bir ifade ile cinsiyet faktörüne bağlı olarak karşılaştıkları sorunları iki ana grupta toplamak mümkündür. Bunlar(http://www.tisk.org.tr, 05.09.2014);

- İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar
- Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar

1.2.1. İş yaşamında karşılaşılan sorunlar

Günümüzde, dünyadaki nüfusun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla tarihin her döneminde ekonomik ve toplumsal yaşamın bir yanını kadınlar, diğer yanını da erkekler teşkil etmiştir. Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeyleri doğru orantılı değildir. Bu durum, her ne kadar ülkelerin gelişim düzeyleriyle ilgili olsa da, genelde kadınlar tüm toplumlarda erkeklerin gerisinde kalmaktadır (Çullu 2009: 72).

Yüzyıllar boyunca kadın, evi ve özel yaşamıyla sınırlanmış, üretimden uzak kaldığı gibi ekonomik yönden de tamamen erkeğe bağımlı olmuştur. Kadınlar, erkeklere oranla çocuk bakımı ve ev ile ilgili işlerde daha fazla sorumluluk taşımışlardır. Dışarıda çalışan ve para kazanan erkeklerle karşılaştırıldığında, kadının ev işlerini yapması ve çocuklarla ilgilenmesinin toplumun gözünde bir değeri olmamış, evde yerine getirdiği görevler ne kadar önemli olursa olsun, kadına ev içinde ve dışında önemli bir statü kazandırmamıştır. Bu yönden, kadının emek piyasasına girmesi, bağımsızlık ve statü kazancının bir göstergesi olmuştur (Çullu 2009: 73).

Kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımının bütün toplumlarda bir rol ayrımına yol açtığı, bu rol bölüşümü nedeni ile kadının ev ve özel yaşamla sınırlandığı, erkeğin ise toplumda evin ekmeğini kazanan, aile gelirini temin eden, kararlarda söz sahibi olan bir güç olarak etkin bir rol oynadığı görülmektedir. Bir başka deyişle üretim işlevi erkeğe, üreme ve ev işleri kadına aittir. Kadın eğitiminde, çalışma hayatında ve çalışmasının karşılığını almasında, toplumsal etkinliklere katılmasında hep "kadın" olduğu için engellenmiş ve sınırlandırmıştır (Kocacık ve Gökkaya 2005: 205-206).

Cinsiyet faktörüne bağlı olarak kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunları belli başlı beş grupta toplamak mümkündür. Bunlar sırasıyla (http://www.tisk.org.tr,05.09.2014);

- Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik,
- İş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik,
- Ücretlendirmede eşitsizlik ve
- Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizliktir.
- Cinsel tacizdir (Kocacık ve Gökkaya 2005: 207).

1.2.1.1. Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik

II. Dünya Savaşı ve sonrasında kadınların çalışma yaşamına katılımında büyük bir artış gözlenmiştir. Burada önemli etken, savaş yıllarında daha önce erkeklerin yaptıkları işlerin kadınlar tarafından yürütülmesidir. Bu oluş çok önemli ölçüde zorunluluktan kaynaklanmışsa da, bunu izleyen dönemde kadınlar, eğitim kalitesinin de yükselmesi sonucu kendilerini çalışma hayatı içinde kanıtlamaya başlamışlardır. Böylece kadın için işyerinde başlayan işbölümü, etkisini ev yaşamında da hissettirerek ev işlerinde ve çocukların bakımı konusunda sorumluluğu erkek ile paylaşmaya başlamıştır. Bu da kadının sadece ev kadını değil, çalışan kadın rolünü de beraberinde getirmiştir (http://www.tisk.org.tr,05.09.2014).

Kadınların iş yaşamındaki başarısını etkileyen en önemli engel eğitimdir. Kadınların eğitimi, ataerkil yapı içinde ya da ideolojik baskı altında tutularak, yasal ya da toplumsal yollarla kadının eğitim alması ve dolayısıyla kariyer basamaklarında ilerlemesi engellenmiştir (Güler 2005: 42-43).

Kadın ile erkek arasında oluşan eğitim farklılıkları kadınların erkeklere oranla eğitim olanaklarına daha az erişebilmesine, daha az yükseköğrenim tecrübesine ve buna bağlı olarak öğretimin ardından oluşan düşük ücrete razı olması anlamına gelmektedir (Jacobs 1996: 153).

Kadının, toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi feminen mesleklere yönelmesine yol açmıştır. Böylece erkeksi ve kadınsı meslek ayrımı ortaya çıkmıştır.

Ayrıca kadınların iş güvencesi ve sınırlı zaman uygulaması nedeniyle de kamu kesimini tercih ettikleri görülmüştür (Kocacık ve Gökkaya 2005: 207).

Çalışma yaşamında yer alan kadınlar, genellikle hizmet sektöründe, finans, sigortacılık, reklamcılık ve toptan veya perakende satış işlemlerinde erkeklere nazaran çok daha fazla yer almaktadırlar. Endüstri sektöründe kadınların, kumanda pozisyonlara yerleştirilmelerinin risk olduğu kanısı mevcuttur. Zira özel sektörde çalışan kadınlar, 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 çalışmakta olup, ayrıca yetkisiz sorumluluklar üstlenmektedirler (Kocacık ve Gökkaya 2005: 207).

Kız çocuklarının sadece belirli dallarda (öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik vb.) eğitim görmeye yönlendirilmelerinin nedenlerine bakıldığında, geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumların eğitim alanına da yansımasıdır. Bu durumun getirdiği sonuç ise, kadınlara daha uygun düşünülen bu meslekler genellikle daha az para kazanan ve daha önemsiz meslekler olarak görülmektedir. Kadınların iyi eğitim almamış olmaları, onların yeteneksizliğine bir kanıt olarak gösterilebilmektedir. Teknolojik değişmenin yaşandığı Ülkemizde de değişen toplumsal yapıda kadının layık olduğu konuma ulaşması için gerekli bilgi ve becerileri tüm kadınlar aynı derecede elde edememişlerdir. Kentte yaşayan kadınlar eğitim fırsatından yararlanırken kırsal kesimde yaşayan kadınlar yaygın eğitim kursuyla okuma yazma öğrenmişlerdir. Fakat sadece okuma yazma öğrenmek kadına, sahip olduğu konumdan fazla yarar sağlayamamıştır (Çoban 2000: 31).

Kadınların işgücüne katılımında esas etken, bakmakla yükümlü oldukları çocuklarının olup olmamasıdır. Tüm sosyo ekonomik gruplarda, eğer evlerinde çocukları yoksa kadınların tam zamanlı işlere sahip olma olasılıkları daha yüksektir. Ancak erkeklere kıyasla kadınların büyük bölümü yarı zamanlı işlerdedir (http://www.tisk.org.tr/, 05.09.2014).

1.2.1.2. İş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik

Hızlı bir değişim sürecinde olan dünyamızda, işgücünün ve tüketicilerin demografik özelliklerinde meydana gelen değişmeler, kadının geleneksel statüsünü de değiştirmiş, bunun sonucunda kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları rol giderek artmaya başlamıştır. Bu doğrultuda kadınların işgücüne katılma ve kariyer geliştirme oranlarında da önemli artışlar olmuştur (http://www.tisk.org.tr/, 05.09.2014). İşgücü piyasasında kendine yer bulabilen kadın ile erkek beraberçalışmaya başlamışlardır. Ancak kadınların ücretsiz aile işçi olma sorunu bu sefer deucuz işçi olma sorununa dönüşmüştür.

Bu durum, kadınlara karşıoluşan ayrımcılığın büyük bir alanının işe alma sürecinde oluşmasına neden olmaktadır.Şöyle ki; işe alma sürecinde 3 farklı aşama bulunmaktadır. Bunlardan ilki işe almanınşekli (gazete ilanı, özel istihdam büroları, internet vb.), ikincisi işe başvuran adaylarlakimin görüşmeyi yapacağı, adaylara nasıl testlerin yapılacağı, kimin uygulayacağı,kimin işe almayı yapacağı, üçüncüsü ise pozisyonlara önerilen ücret, sorumluluk, ekücret ve yan ödemelerin belirlenmesi sürecidir. Özellikle işe alma sürecinde ortayaçıkan ayrımcılık ikinci ve üçüncü aşamada oluşmaktadır. Böylece kadınlar ucuz işgücü olarak, işgücü piyasasında oluşan boşluklarıdoldurmaktadırlar. Ancak, işgücü piyasasında iş bulabilen kadınlar çoğunlukla terkedilmiş, tercih edilmeyen boş kalmış alanlarda çalışmaktadırlar. Böylelikle işverenlerbu boş alanları ucuz işgücü (kadınlar) ile doldurmaktadırlar. Bu süreç terfi de eşitsizlikle devam etmektedir (Sayar 2008: 45).

Örneğin; ABD'de ilk 500 şirkette kadınlar %5'in altında bir oranla yönetici pozisyonun da çalışmaktayken, ilk 1000 şirkette %6,6 oranında yönetici pozisyonunda çalışmaktadır. Yine Danimarka'da %1 - %5 arasında, Japonya'da %0,3 oranında bayan çalışan özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışabilmektedir (Baxter ve Wright 2000: 277). Kadının işe alınma sürecinden sonra ortaya çıkan terfi sorunu "Cam Tavan (Glass Ceiling)" kavramı ilk olarak 1986'da Hymovitz ve Schellhard tarafından Wall Street Journal'ın "İş Yaşamında Kadın" konulu bir haberinde kullanılmıştır. Jackson'a göre cam tavan, işletmelerde kadınların yönetimde belirli bir düzeyin üzerine yükselmesini engelleyen görünmez engelleri ifade etmektedir (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı 2008: 114). Cam tavan kadınların

hiyerarşik pozisyonlara ulaşmasının yanı sıra, kadınların gelir ve prestije ulaşmasıyla da ilgilidir. Cam tavan, yönetim kadrolarında ortaya çıkabileceği gibi bir işyerinde daha düşük pozisyonlarda da var olabilmektedir. Bu durum "yapışkan taban" olarak da adlandırılmaktadır. Sektör olarak yalnızca nitelikli bayanların çalışabildikleri üniversiteler akademik kariyer alanında, çoğunlukla kadınların cinsiyetine bağlı olarak değerlendirilmediği bir alandır. Ancak, şeffaf tavanlara bağlı olarak ABD'de ekonomi alanında kariyer yapmış kadınların değerlendirildiği bir çalışmada, hem kadınların hem de erkeklerin yer aldığı bu alanda erkeklerle benzer niteliklere ve pozisyonlara sahip kadınların bile terfisinde (Yrd.Doç., Doç., Prof.) kadınlar aleyhine farklılıkların olduğu tespit edilmiştir (Sayar 2008: 46).

Çeşitli ülkelerde kadınların yönetim kademesindeki oranlarına baktığımızda gerçekten de kadınların işe seçilme, işe yerleştirilme ve yükseltilme (kariyer) sürecinde karşılaştıkları eşit olmayan farklı yaklaşımlar göze çarpmaktadır. Bunun sebeplerinin ise, çoğunlukla kişisel özelliklerden kaynaklanmadığı açıktır. Yapılan araştırma sonuçları, evlilik ve çocukların, kadının çalışması ve kariyeri konusunda en büyük engel olduğunu ortaya koymaktadır (http://www.tisk.org.tr/, 05.09.2014).

Araştırmalara göre kadınların tepe noktalara gelmelerini engelleyen nedenler şunlardır (Kocacık ve Gökkaya 2005: 209):

- Kadınların çocuk büyütmek için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engeldir.
- Kadınlar, mühendislik, işletme, liderlik becerilerinden yoksun oldukları gerekçesiyle tepe yönetime hazır değillerdir.
- Kadınlar, genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışları içindedirler. Evlilik ve çocuk, kadınların tam gün kendini işine vermesine engel olmaktadır. Böylece tepe yönetim için gerekli olan zamanı ayıramamaktadırlar.
- Kadınlar, geleneksel olarak insan kaynakları alanlarındaki kariyer kadrolarını kendileri seçmektedirler.
- Kadınlarda tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otorite azdır.
- Kadınlar duygusal olmaları nedeniyle yönetme becerisinden yoksundurlar.

Kadınların geleneksel rollerine uygun olarak çocuk bakımı, evin temizliği vb. işlerin kadının sorumluluğuna yüklenmesi, kadının ev dışında iş sahibi olmasını güçleştirmektedir. Kadınlar bu sorumlulukları yerine getirebilmek için yarı zamanlı ve düşük işleri tercih etmek durumunda kalmaktadır. Dolayısıyla kadınlar iş güvencesi, yükselme ve eğitim gibi olanaklardan da geri kalmaktadır (Güler 2005: 47).

2007 yılında Fransa'da yapılan bir çalışmada, yaş ve aile kısıtlamaları gibi bireysel faktörlerin işe girişte cinsiyet eşitsizliğine etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmada genç ve yaşlı kadın adayların çalışanların, müşterilerin ve meslektaşların bakış açısının etkisiyle, hem düşük hem de yüksek ücretli işlere başvurularında, değişik seviyelerde ayrımcılıklarla karşılaştıkları ileri sürülmektedir. Bu durum, kadınların aile sorumluluklarıyla ve kariyerlerine ara verme ihtimalleriyle ilgili basmakalıp yargıların, iş başvurularındaki kadın adayların yaşına ve medeni durumuna bağlı olarak değişmesinden kaynaklanmaktadır (Petit 2007: 373).

Çalışmanın sonucunda Fransa'daki finans sektöründe, 25 yaş grubu kadın adayların yüksek yetenek gerektiren yönetsel görevler için ayrımcılığa uğradığı; özellikle uzun dönemli iş sözleşmelerinde genç erkeklerin daha fazla tercih edildiği ortaya konmaktadır. Öte yandan çalışmada bekâr ve çocuğu olmayan 37 yaş grubu kadın adayların işe alımda bir ayrımcılıkla karşılaşmadığı saptanmıştır (Petit 2007: 384-385).

1.2.1.3. Ücretlendirmede eşitsizlik

Ücret eşitliği; işverenin, ücret konusunda, çalışanların erkek ve kadın olduklarına bakılmaksızın eşit değerdeki işe eşit ücret ödenmesi anlamını taşımaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayınlanan ve Türkiye'nin detaraf olduğu sözleşmede "eşit ücret ilkesi", farklı cinslerin eşit haklara sahip olma ilkesinin ücretlendirme alanındaki somutlaşmış biçimidir.Ancak ilkenin, toplumsalve ekonomik yapı içinde uygulandığını söylemek mümkün görünmemektedir (Güler 2005: 44 - 45).

Çalışma yaşamında kadınların karşı karşıya kaldıkları en ciddi problemlerden biri ücretlerdeki eşitsizliktir. Genellikle özel sektör de çalışan kadınlar için birçok

çalışma sahasında eşit işe eşit ücret ilkesi geçerli olmamakla beraber, erkeklere ödenen ortalama ücret, her ne kadar geçen 20 yılda aradaki fark biraz daraldıysa da, erkeklere ödenenin çok daha altındadır. Kadınlar daha düşük ücretli sektörlerde daha fazla görev alabilmektedir. Ancak erkeklerle aynı mesleki kategorilerde bile, ortalama olarak kadınlar daha düşük ücret almaktadır (Cam 2003: 7).

Kadının ücretli olarak çalışma yaşamına katılması, hem kendisi hem de toplum açısından son derece önem arz etmektedir. Nitekim bu durum yüzyıllardır süregelen kadının evi ve ailesi ile sınırlı, ekonomik anlamda erkeğe bağımlı rolünü etkilemekte ve değiştirmektedir. Bir başka deyişle; günümüzde giderek artan sayıda kadın, çalışma yaşamına katılırken ekonomik anlamda bağımsızlık kazanmakta, ailesinde ve toplumda üstlendiği roller de değişmektedir. Ancak, kadının ekonomik bağımsızlığını kazanması, emeği karşılığı elde ettiği gelirini bağımsız olarak kullanması anlamına gelmemektedir. Geleneksel olarak yüzyıllardır süregelen ekonomik anlamda erkeğe olan bağımlılık geliri kullanma biçimini de etkilemektedir. Bir başka deyişle, kadın çalışma yaşamına katılmakla ekonomik bağımsızlığına kavuşmakta ancak bu bağımsızlık ekonomik yönden erkeğe olan bağımlılığını ortadan kaldırmamaktadır (http://www.tisk.org.tr/, 05.09.2014).

Eril toplumlarda kadınlar çalışmahayatında erkeklerle aynı işi yaptıkları halde daha düşük ücret alabilirler. Kadınlar iş hayatına girmiş olmalarına rağmen daha çokevde yemek yapma, çocuk bakma gibi rolleri üstlenmektedirler. Toplumdakicinsiyet rolleri nasıl belirgin bir çizgi ile ayrılmışsa, iş hayatında da erkeklerinrolleri daha belirgin olarak ön plana çıkmaktadır (Temel, Yakın ve Misci 2006: 29).

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

Kadınların erkeklerden daha düşük ücret elde ettikleri hem makro hem mikro çalışmalarla kanıtlanmıştır. Ülke genelinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortaya çıkaran çalışmalardan ikisi Devlet istatistik Enstitüsü'ne aittir. 1987 Hane halkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi ve 1994 Gelir Dağılımı Araştırması, kadın ve erkek

ücretleri arasındaki farklılıkların, eğitim durumu, yaş, iktisadi faaliyet, meslekler, işteki durum ve işyeri büyüklüğü gibi temel değişkenler açısından görülebilmesini sağlamaktadır. Sosyal bilimcilerin çalışmaları da bu veri kaynaklarını kullanarak daha ileri analizler yapmakta ve gelir eşitsizliklerinin nedenlerini araştırmaktadır (Tan, Ecevit ve Üşür 2000: 167).

Türkiye'de 1980 sonrasında yaşanan ekonomik kriz, kadının istihdama girişini arttırmıştır. Kadının işgücü piyasasında bulunduğu konum incelendiğinde, çoğunlukla emek-yoğun, niteliksiz ve düşük ücretli işler olduğu görülmektedir. Kadının ikincil işgücü niteliklerini taşıyor olması bu tür işlere uygun olduğunu gösteriyor gibi olsa da, bu durum kadın ve erkek işgücü arasında eşitsizliklere neden olmaktadır (Cam 2003: 7). Türkiye'de 1994 yılı hane halkı gelir dağılımı anket verilerine dayanılarak Oaxaca ve Cotton ayrıştırma yöntemleri ile yapılan karşılaştırmalı mukayesede cinsiyetler arasında ücret farklılaşması %32 saptanmış, Oaxaca yöntemiyle%82 ve Cotton yöntemiyle %84'nün cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. 1992 yılında Amerika'da yapılan cinsiyete bağlı işgücü ayrımcılığına yönelik 25 ülkeyi değerlendiren çalışmada Türkiye'de cinsiyet ayrımcılığının Amerika'ya oranla %28, Japonya'ya oranla %20, Kanada'ya oranla %16, İtalya'ya oranla %63, Yugoslavya'ya oranla %5 daha fazla olduğu hesaplanmıştır (Sayar 2008: 48).

1951 yılından beri asgari ücreti düzenleyen yönetici konumundaki erkekler, asgari ücrette kadın-erkek arasında fark olmadığını belirtseler de uygulamada buna göre hareket edilmemiş ve maaşlar arasındaki farklılıklar neredeyse bir kat kadar artış göstermiştir. Kamu ve özel sektördeki maaşlar karşılaştırıldığında; kamu sektöründe maaş düzeyleri özel sektöre göre yüksek olmasına rağmen ücretlerdeki cinsiyet eşitsizliği burada da devam etmektedir (Kardam ve Toksöz 2004: 7).

Türkiye'de DİE'nin 1994 Maaş ve İstihdam Yapısı İstatistiklerine göre;Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sigortalanan kadın işçilerin saatlik ücretleri erkek işçilerinkinden çok daha düşüktür (%61,4). Diğer taraftan, erkek ve kadın ücretleri arasındaki eşitsizlik, devlet memurlarında ve emeklilik fonu tarafından kapsanan sözleşmeli çalışanlarda daha düşüktür. Ücret farklılığının, kamu-özel sektör arasında da değişmediği görülmektedir. 1994 yılında kamu sektöründeki

üniversitemezunu kadınların aylık maaşları aynı eğitim düzeyindeki erkeklerin aylık maaşının%76'sı, özel sektörde ise %68'iydi. Daha yüksek yönetici mevkilerinde,özellikle kamu sektöründe %95,6 ile kadınların maaşları erkeklerin maslarınayaklaşmakta, özel sektördeyse bu oran %84'te kalmaktadır (Kardam ve Toksöz 2004: 5).

Amerika'da 1996 Mart ayında beyaz erkeklerortalama saatlik 18,96 dolar kazanmaktayken, beyaz kadınlar ortalama saatlik 12,25dolar kazanmaktaydılar. Japonya'da 1995 yılında erkekler ortalama saatlik 29,60 Yen,kadınlar ortalama saatlik 17,60 Yen kazanmaktaydılar (Kawaguchi 2007: 442).

Türkiye' de 1994 yılı hane halkı Gelir Dağılımı Anket verilerine dayanılarak Oaxaca ve Cotton ayrıştırma yöntemleri ile yapılan karşılaştırmalı mukayesede cinsiyetler arasında ücret farklılaşması %32 saptanmış, Oaxaca yöntemiyle%82 ve Cotton yöntemiyle %84' nün cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir (Yamak ve Topbaş 2004: 143).1992 yılında Amerika' da yapılan cinsiyete bağlı işgücü ayrımcılığına yönelik 25 ülkeyi değerlendiren çalışmada Türkiye 'de cinsiyet ayrımcılığının Amerika'ya oranla %28, Japonya' ya oranla %20, Kanada' ya oranla %16, İtalya'ya oranla %63, Yugoslavya' ya oranla %5 daha fazla olduğu hesaplanmıştır (Charles 1992: 490).

1.2.1.4. Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik

İnsan haklarının önemli bir boyutunu oluşturan sosyal haklar içinde sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme, grev hakları vb. hakların başta geldiği bilinmektedir. Sosyal haklar içinde yer alan sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücünün erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Zira tarihsel süreç içerisinde ilk ve en eski sendikalar erkeklerin yoğun olarak çalıştıkları madencilik, demir ve çelik, gemi yapımı ve dokuma iş kollarında kurulmuştur. II. Dünya savaşından sonra kadın işgücü sayısı artarken, yasal düzenlemeler beraberinde kadınların da başta sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başladıkları görülmüş, ancak yine de kadınların örgütlenmesi yetersiz kalmıştır. Bu oluşumda sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasının önemli bir rolü olduğu söylenebilir (http://www.tisk.org.tr/, 05.09.2014).

Çalışma yaşamının içinde yer alan kadınların "kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi" çerçevesinde hastalık, iş göremezlik, yaşlılık, iş kazası, mesleki hastalık, analık ve işsizlik risklerine karşı bir koruma sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmaları yanında, bu risklere uğrayan kadınlara yönelik sosyal yardım hizmetlerinden cinsiyet ayrımı yapılmaksızın yararlandırılmaları esastır (Kocacık ve Gökkaya 2005: 212).

İnsan haklarının önemli bir boyutunu oluşturan sosyal haklar içinde sosyalgüvenlik, sendikal örgütlenme, grev hakları vb. hakların başta geldiği bilinmektedir.Sosyal haklar içinde yer alan sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmadakadın işgücünün erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya 2005: 212).

Sosyal haklar içerisinde yer alan sosyal güvenlik kavramı içerisinde 1996 yılı verilerine göre istihdam edilen kadınların %79,6'sı, erkeklerin ise %42,7'si herhangi bir sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olmadan çalışmaktadır. Bu anlamda istihdam edilen kadınların dörtte üçünden fazlası herhangi bir güvenlik sistemine kayıtlı değildir. Türkiye için sosyal haklardan yararlanmak adına ciddi bir sorun olan kayıt dışı çalışma, kadın için daha önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Sayar 2008: 49).

1.2.1.5. Cinsel taciz

Cinsel taciz, işyerinde karşı cins tarafından yapılan her türlü istenmeyen, rahatsız edici ve devamlılık arz edencinsel tutum ve davranışları ifade eder. Cinsel tacizin pek çok farklı tanımı yapılmıştır. Başka bir tanımagöre cinsel taciz işyerinde gereksiz ve istenmedik fiziksel temas, dokunma, sözlü cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı konuşmalar,cinsel ayrım güden sözler, müstehcen resimler ve cinsel ilişki talebinde bulunmaktır. Cinsel tacizin pratikte teşhisi oldukçazordur. Çünkü algılama farklılıkları nedeni ile bir davranış bir kişi tarafından cinsel taciz olarak nitelenirken başka birisinegöre normal karşılanabilir. Örneğin, mini etek giyen bir bayana bir erkeğin iltifatta bulunmasından bir kadın rahatsızolurken başka biri memnun olabilir algılamadaki bu farklılıklar, kültür, yaş, cinsiyet, eğitim, yaşam biçimi düzeyindenkaynaklanabilir (Tengilimoğlu ve Tahtasakal 2004: 32).

Cinsel taciz çalışma yaşamı içinde çok sık karşılaşılan ama en azsöz edilen konulardan biridir. Genellikle güçlü olandangeldiği için karşı çıkılması ve kanıtlanması zordur.İşyerinde cinsel taciz, Avrupa Birliğinin 27.11.1991tarih ve 92 /131 sayılı yönerge kurallarında "arzu edilmeyen,kadının onurunu zedeleyebilecek ve işi içintehlike oluşturabilecek cinsel ilgi" olarak tanımlanmıştır. Uluslararası ve ulusal iş yasalarında genellikle cinsel tacize özgü bir düzenleme yapılmamış olduğu için diğer ayrımcı uygulamalar arasında göz ardıedilir. Oysa çalışma yaşamında kadınlar ve erkeklerarasındaki ayrımcılığı ortadan kaldırmanın ve cinslerarasında eşitliği sağlamanın önemli yollarından biriişyerinde cinsel tacizin önlenmesidir. Bu konuda yasaldüzenlemeler yapılması, elbette, sorunu ortadan kaldırmayacaktır. İşyeri hekimine düşen görev, cinseltacizi bir iş sağlığı sorunu olarak görmek ve önlenmesiiçin işyerinde gerekli düzenlemeleri yapmaktır (Gelegen 2001: 30).

Gelişmiş ülkelerdeki mevzuat, uluslararası ve bölgesel belgeler incelendiğinde, işyerinde cinsel tacizin, kültürel yaklaşımlara ve hukuksal geleneklere bağlı olarak farklı hukuksal temellere oturtulduğu görülür. Örneğin, ABD, Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, İngiltere, İrlanda, İsviçre, Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği işyerinde cinsel tacizi cinsiyet ayrımcılığı olarak, Almanya, İtalya, İspanya ve Avrupa Konseyi kişilik haklarının ihlali olarak, Fransa, cinsel çıkar sağlamak amacıyla yetkinin (otoritenin) kötüye kullanılması olarak kabul etmektedir. Hukuksal açıdan işyerinde cinsel tacizi, hem kişilik haklarının ihlali hem de cinsiyet ayrımcılığı kuramına dayandırmak olanaklıdır. Ancak kıyaslandığında, cinsiyet ayrımcılığı kuramının kişilik hakları kuramı kadar geniş bir koruma sağlamadığı görülmektedir
(Bakırcı, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_25.htm, 12.03.2016).

1.2.2. Aile yaşamında karşılaşılan sorunlar

Çeşitli nedenlerle çalışma yaşamına katılan kadın, işgücü piyasalarında ücretli olarak yer almalarıyla beraber işhayatında yaşanan zorlukların yanı sıra ev hayatında da bir takım sorunlar ortayaçıkmaya başlamıştır. Bu sorunlar kadınların evlenmesi ve özellikle çocuk sahibiolmasıyla daha da artmaktadır.Bu nedenle kadınlar önce eş ve anne olarak görülmüş, sadece ekonomik zorunluluklar nedeniyle çalışması

onaylanmış, bu durum ise onların ikincil işgücü olarak görülmesine neden olmuştur (Demirhan ve Ekonomi 2005: 56).

Kadınların işgücü piyasalarında ücretli olarak yer almalarıyla beraber iş hayatında yaşanan zorlukların yanı sıra ev hayatında da bir takım sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu sorunlar kadınların evlenmesi ve özellikle çocuk sahibi olmasıyla daha da artmaktadır. Kadınların daha iyi işlerde çalışmak için az sayıda doğum yapması, doğurganlık oranının düşmesi, yeni ev teknolojileri (çamaşır, bulaşık makinesi, hazır yiyecekler) ve kadın çalışanların işteki durumlarının iyileşmesi kadın işgücünün işgücüne katılım oranını etkilemektedir (Costa 2000: 115).

Analık durumuna bağlı olarak kadının aile yaşamında karşılaştıkları sorunları rol çatışması, ev işleri, hamilelik ve emzirme, çocuk bakım sorunu olmak üzere başlıca dört başlık altında inceleyebiliriz (http://www.tisk.org.tr,05.09.2014):

- İş-Aile çatışması
- Ev işleri
- Hamilelik ve emzirme
- Çocuk Bakım Sorunu

1.2.2.1. İş - aile çatışması

Kuşkusuz çalışma yaşamı, kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı başta olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak diğer taraftan geleneksel değer ve tutumların halen süregelmesi nedeniyle çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Nitekim günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, iki önemli rolün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken bir ikilemde kalmakta ve bu ikilemin kadının aşırı rol yüklenmesine yol açtığı görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya 2005: 213).

İş-aile yaşamı çatışması genellikle kişinin birden fazla role sahip olması durumundaortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda iki yönlü bir süreç olan iş-aile yaşamı çatışması;işin aile rolünün yapılmasını engellemesi sonucu ortaya çıkarken, aile-iş çatışması;ailenin iş rolünün yapılmasını engellemesi durumunda oluşmaktadır. Kişinin iş ya da ailesine bağlılık düzeyi, işinde ya da ailesinde yaşadığı sorunlar, iş ya da aileden gelen talep ve beklentiler çatışmanın öncesini belirlerken, çatışmanın

sonucunda kişinin iş ya da aile hayatından aldığı tatmin düzeyindeazalmalar görülebilmektedir (Oğuz ve İplik 2009: 172).

Kadının aile yaşamını ön planda tutması, onu iş yaşamında ikinci sınıf çalışan olma durumunda bırakırken, iş yaşamına ağırlık vermesi ise kendisinin de benimsediği geleneksel kutsal görevi olan "iyi anne" ve "iyi eş" olmaktan ödün vermesine sebep olmaktadır. Böylelikle kadın, iş yaşamı sorumlulukları ile aile yaşamının getirdiği sorumlulukları dengeleme çabası içerisinde büyük savaşlar vermektedir (http://www.tisk.org.tr,05.09.2014).

İş ve aile yaşamının dengesi, bir bireyin çalışırken çalışma yaşantısının getirdiği sorumluluklar ile aile hayatının getirdiği sorumlulukların uyumlu bir şekilde yürütülmesi anlamına gelmektedir. Günümüz şartlarında ekonomik koşulların gün geçtikçe zorlaşması, tüketime yönelik alışkanlıkların artması bunu yanı sıra ev ve aile yaşantısı ihtiyacı, iş ve aile yaşantısı arasındaki dengeyi sağlamayı zorlaştırmaktadır (Kapız 2002: 140). Bu dengeyi sağlamayan çalışan kadınlarda da genellikle iş-aile çatışması gözlenmektedir.

Günlük yaşamın büyük bir bölümünü iş yaşamı oluşturmakta, insan işi ve eviarasında ikili roller taşımakta ve ailedeki problemlerini işine, işteki problemlerini iseailesine yansıtabilmektedir. İş-aile yaşam çatışması tüm çalışanlar üzerinde baskı yaratması, rol çatışması,stres, verimsizlik ve performans düşüklüğü ve bununla birlikte işten ayrılma oranlarındadikkate değer artışlara yol açması söz konusu olmaktadır (Oğuz ve İplik 2009: 172).

Kadın ve erkek arasındaki cinsiyetayrımının bütün toplumlarda bir rol ayrımına yol açtığı, bu rol bölümü nedeniylekadının ev ve özel yaşamla sınırlandığı, erkeğin ise toplumda evin geçimini sağlayan,ailenin temel gelirini temin eden, kararlarda söz sahibi olan bir güç olarak etkin bir roloynadığı gözlenmektedir (Kocacık ve Gökkaya 2005: 205). Belirli bir toplumda veya sosyal sistemde kadınlar ve erkeklerbazı ortak değerleri paylaşmalarına rağmen kültürel olarak tanımlanmış sosyal cinsiyetrollerine uygun tutum ve uygulamaların sonucu olarak farklı benlik geliştirmesüreçlerine maruz kalmaktadırlar. Bu bakımdan, büyüme çağlarında veya yetiştirilirken öğretilen farklı değerlerin ve varsayımların etkisiyle erkeklerin ve

kadınların farklı beklentilere ve ihtiyaçlara sahip olmaları dolayısıyla da farklı tutum ve davranışlar göstermeleri beklenir (Uyguç 2003: 94).

Kadınların çalışması eş ve anne olarak sorumluluklarını kısmen de olsa yerine getiremeyeceği düşüncesiyle hoş karşılanmamaktadır. Ayrıca özellikle geleneksel yapıdaki ailelerde kadınların parakazanmak amacıyla iş yaşamına katılması çevre tarafından ailenin maddi durumunun iyiolmadığı düşüncesi yaratacağı için ailenin şeref meselesi olarak görülmektedir. Bazıaileler kadınların ev dışına çıkmasını ve aileden olmayan erkeklerle bir aradabulunmasını gerektiren işlerde çalışmasını uygun bulmamakta ailesinin geçiminierkeğin sağlaması gerektiğini kadınların ev ve aile ile ilgili görevlere kendini adamasıgerektiğini savunmaktadır (Kızıldağ ve Kula 2009: 225). Öte yandan kadınların iş hayatınakatılmasının eş ve ebeveyn olarak evdeki sorumluluklarını tam olarak yerinegetirmesini engelleyeceği düşünülmektedir. Bu düşünceler kadınçalışanların eşleri ve/veya aileleri tarafından kendisine yansıtıldığında ise kadınlarda birçatışmaya yol açmaktadır (Kızıldağ ve Kula 2009: 225).

Şüphesiz çalışma yaşamı, kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışıbaşta olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Diğer taraftan geleneksel değer vetutumların halen süregelmesi nedeniyle çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir.Nitekim günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, iki önemli rolüngereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken ikilemde kalmakta ve bu ikilemkadının aşırı rol yüklenmesine yol açmaktadır(Kocacık ve Gökkaya 2005: 213).

1.2.2.2. Ev işleri

Çalışan kadın sayısındaki artış, kadının iş ve aile gibi iki farklı alandaki rolünün birbirini etkilemesine neden olmaktadır. Kadının çalışma yaşamına verdiği anlam, bu iki alanın etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Profesyonel meslek sahibi olan, yüksek gelir getiren işlerde çalışan kadının kariyerine bağlılığı, başlı başına işten aldığı doyum kadar bu iş nedeniyle ev/aile yaşamını iyi bir biçimde organize edebilmesiyle de ilgili olmaktadır. Bu açıdan kadın için yapılan iş ve çalışma koşulları aile yaşamını etkilediği gibi, aile yapısı ve sorumlulukları da kadını iş yaşamında erkekten daha fazla etkilemektedir. Kadın ev dışında gelir getirici bir işte

çalışsa da büyük ölçüde cinsiyete dayalı iş bölümü varlığını sürdürmektedir, kadının bu ikili rolü (çalışan kadın/ev kadını) genellikle birbirini olumsuz etkilemektedir (http://www.tisk.org.tr/, 05.09.2014).

Aile hayatınındevamlılığın sağlanması için ev işlerinin düzenli olarak yapılması gerekmektedir.Bunun yanı sıra kadın çalışmaya karar verdiğinde bu işlerin kim tarafından yapılacağınıda önceden tespit etmesi gerekmektedir. Günümüzde sadece bu işlerin takibini yapmakbile kadının sorumluluğu olmaktadır (Arpacı ve Ersoy 2007: 42). Bu durumda kadın ev dışındapara getiren bir işte çalışsa da, diğer mesleği olan evkadınlığını sürdürmektedir. Öte yandanerkeğin tek başına aile gereksinimlerini karşılamadayetersiz kalması ve ekonomik zorunluluklar dakadının bir işte çalışmasını gerektirmektedir.

Ev işlerinin kadınlar tarafından daha çok yapılmasının nedenleri üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranlarının ve gelir seviyesinin artmasıyla, daha az ev işi yapmasına bağlı olarak bu durum ekonomik nedenlere dayandırılmıştır. Buna göre, evli kadınların birçoğunun kocalarından daha az gelir elde etmesi nedeniyle, kadınlar gelir farklılığını ev işlerini yaparak desteklemektedir (Brines, 1994: 655).

Zaman elverişliliği bakış açısına göre, ev içindeki iş paylaşımı zamanı daha uygun olan kişi tarafından ev işlerinin yapılmasışeklinde belirlenmektedir. Buna göre ev işlerinin kimin tarafından yapılacağını, işgücü piyasasında harcanan zaman ve aile yapısı belirlemektedir. Eşlerin nitelik benzerlikleri ise, ev işlerinin yapılmasında kadın ile erkek arasındaki güç ilişkilerini anlatmaktadır. Yüksek eğitim seviyesi ve gelir, daha fazla güç sağlamakta bu durum ev işlerinin tek başına yapılmasınıönlemektedir. Ekonomik açıdan eşe bağımlı olan kadın içinse, böyle bir iş paylaşımı söz konusu olamamaktadır. Cinsiyetçi bakış açısı ise, kadınların ev işleri konusunda dezavantajlı olduğunu, kadınların vakitlerini daha sıkıcı olan işlere (temizlik, ütü, yemek vb.) ayırdığını ve bu işlerin cinsiyetçi bakış açısına bağlı olarak aile bireylerinin talepleri doğrultusunda belirlendiğini savunmaktadır (Bianchi, Mılkıe ve Sayer 2000: 193). Ancak bugün çocukların bakımı, gelişimine ve sosyalleşmesine ayrılan süre artmaktadır. Bu durum ise genellikle annenin görevi ve sorumluluğunda olmaktadır.

Çalışan kadınlar, aile içinde para kazanma rolünü eşiyle paylaşırken, eşlerin ev işleri konusunda sorumluluk paylaşımı istenilen düzeyde gözükmemektedir. Kadınlık ile "ev kadınlığı" eş anlamlı gibi düşünüldüğünden, çalışan kadın çalışma yaşamını "asli görevleri" kabul edilen ev içi faaliyetleriyle bağdaştırmakla yükümlü kabul edilmektedir.

1.2.2.3. Hamilelik ve emzirme

Çalışma yaşamını düzenleyen kural ve uygulamalar, erkekler göz önünde bulundurularak yapılandırıldığı için, kadınların hamilelik durumlarında çalışma koşulları daha da zorlaşmaktadır. Günümüzde birçok büyük işletme, belirli sorumluluk isteyen mevkilere kadın istihdam etme konusunda, kadınların hamilelik ve annelikle ilgili psikolojik durumlarını gerekçe göstererek, kadın ayrımcılık uygulamaktadır (Dalkıranoğlu 2006: 52).

Evlilik ve çocuk sahibi olma, kadınların çalışma yaşamında belirleyici rol oynamaktadır. Çocuk sayısındaki artışa rağmen kadının çalışma zorunda olması annenin fiziksel ve ruhsal olarak yıpranmasına, işverenin düşmesine ve iş kazalarına yol açabilmektedir. Evlilik ve doğum, kadın işçilerin işten ayrılma nedenlerinin %70'ini, işverenin işten çıkarma nedenlerinin de %20'sini oluşturduğu görülmüştür (Hıdıroğlu 2006: 16).

Hamile kadınların, ayrımcılığa maruz kalmaması için, işveren tarafından yapılacak düzenlemeler; işle ilgili ufak değişiklikler ya da iş gereklerinin çalışan ya da fetüs için ciddi sağlık ve güvenlik riski yaratması halinde, çalışanın başka bir işe atanması şeklinde olabileceği gibi çalışanın annelik izni alması şeklinde de olabilir. Anne ve fetüsün zarar görmemesi için daha az stresli, güvenli ortamlarda çalışması ve fazla seyahat etmemesi önemli bir unsurdur. Doğumdan önce ya da sonra belirli bir süre için kadınların çalışması mümkün olmayabilir (Dalkıranoğlu 2006: 53).

Bu durumda kadınların yararlanabilecekleri izinler yasalar tarafından, sağlık ile ilgili izinler ve annelik - babalık izinleri olarak belirlenmiştir. 4857Sayılı İş Kanununun Analık halinde çalışma ve süt izni başlıklı 74. Maddesinde de Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık

durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir ifadesi yer almaktadır. Başka bir deyişle, doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışan bir kadın işçi, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresinin beş haftasını çalışarak geçirdiğinden, bu süreyi doğum sonrasına aktarabilecek ve böylece doğum sonrası sekiz haftalık izin süresine söz konusu beş haftanın da eklenmesi ile toplam on üç hafta izin kullanabilecektir (http://iskanunu.com/haberler/1785-kadin-iscilerin-gebelik-suresinde-calisma-kosullari, 12.03.2016).

1.2.2.4. Çocuk bakım sorunu

Çalışan kadın çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce çocuk bakımında kimin yardımcı olacağını düşünmek zorundadır. Gerek doğum öncesi ve gerek doğum sonrası yasal izin süresi yeterli olmamaktadır. Özellikle çocuğun sağlığı için ilk aylarda anne sütüne duygusal ve zihinsel gelişim için anne sevgisine gereksinim duyması bu süreyi yetersiz kılmaktadır (http://www.tisk.org.tr/, 05.09.2014). Ancak yapılan son düzenlemelerde çalışan kadına bir takım haklar verilmiştir. Bu haklar doğum sonrası izninin bitiminde yazılı talepte bulunan işçiye, 6 aya kadar ücretsiz izin verilmiştir. Ayrıca; izin bitiminde işe başlayan işçiye çocuğun 1 yaşına gelmesine dek günde 1,5 saatlik süt izni verilmiştir (http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/1099-calisanlara-hamilelik-ve-dogum-hallerinde-saglanan-haklar-nelerdir, 12.03.2016).

Kadınların işgücüne katılımında esas etkenin, bakmakla yükümlü oldukları çocuklarının olup olmadığına bağlı olarak değişmesidir. Bir başka deyişle annelik, kadın işgücü için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Tüm sosyo-ekonomik gruplarda, eğer çocukları yoksa kadınların tam zamanlı iş sahibi olma olasılıkları çok daha yüksektir. Bununla birlikte, 1980'lerin başlarına kıyasla anneler, günümüzde aynı işveren için, aynı tam zamanlı işlerine daha fazla geri dönme eğilimi içindedirler. 1980'ler de ise, çalışma hayatına geri dönen anneler, genellikle ya yarı zamanlı işler üstlenmişler ya da kendilerini terk ettikleri işlere kıyasla daha az ücretli işlerde bulmuşlardır. 1990'ların başında ise kadınlar daha yüksek ücretlerle mesleklerini sürdürme eğilimi içindedirler (http://www.tisk.org.tr/, 05.09.2014).

Çalışan kadınların belki de en çok ikilemde kaldıkları konuların başında çocukların yetiştirilmesi gelmektedir. Genellikle çocukların bakımı işi "annelik" rolüyle bağlantılı görülmekte ve bu durum kadınların annelik ve kariyer veya iş arasındabocalamasına sebep olmaktadır (http://www.tisk.org.tr, 05.09.2014).

Bundan dolayı, çalışan kadınlar çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce çocuk bakımında kimin yardımcı olacağını düşünmek zorundadırlar. Gerek doğum öncesi gerekse doğum sonrası verilen yasal izin süreleri yeterli olmamaktadır. İzin süresi dolduktan sonra da çocuğun bakımının kime devredileceği sorunuyla karşılaşılmaktadır (http://www.tisk.org.tr, 13.04.2011).

Bazı ailelerde bu maliyet aile içinden birinin veya akrabaların yardımıyla sıfırlanmaktadır ve bu durumda çocuk sahibi kadın ücretli çalışabilmektedir. Ancak bu durumda, çocuk bakımınıüstlenen kişi veya kişilerin işgücü arzı söz konusu olamamaktadır. Çocuk bakımıçoğunlukla kadınlar tarafından yapıldığından aile yakınının ücretsiz olarak yaptığıçocuk bakımı desteği nedeniyle de kadınların işgücü arzı kısılmaktadır. Ekonomik koşulların zorluğu nedeniyle, son zamanlarda ücretsiz aile yakını desteğini sağlamak zorlaşmakta ve ücretli çocuk bakımına olan talep artmaktadır (Blau ve Robins 1988: 374).

Çocuk bakımı, ailede hem annenin hem de babanın sorumluluğudur. Ancak istatistiklere bakıldığında çocuk bakımı sorunu anneyi daha çok ilgilendirmekte ve kadınların kariyerlerini daha çok etkilemektedir. Örneğin; İngiltere 'de MBA derecesine sahip erkek ile kadınlar arasında yapılan bir çalışmada, çalışan bayanların ya bekar olduğu ya da 1 çocuk sahibi olduğu görülmüştür. Sadece %30 oranında bayan çocuk sahibiyken, bu oran MBA derecesine sahip çalışan erkeklerde %62'dir. Çalışan kadınların %87'si çocuğun kariyerlerini olumsuz etkilediğini düşünürken bu oran erkeklerde %10 seviyelerinde kalmaktadır (Sayar 2008: 54).

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADININ KARŞILAŞTIĞI SORUN OLARAK CİNSİYET AYRIMCILIĞI

2.1. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI

Toplumsal cinsiyet ve ayrımcılık kavramlarının gündeme gelmesi 1960'lardan sonra olmuştur. Toplumsal cinsiyet (genden) ve cinsiyet (sex) kavramları zaman zaman birbirlerinin yerine kullanılmıştır (Özkanlı ve Korkmaz 2000: 9).

Cinsiyet, kadın ve erkek arasındaki biyolojik olarak belirlenen farklılıklardır. Başka bir ifade ile cinsiyet biyolojik olarak belirlenmiştir, doğuştandır ve evrenseldir. Toplumsal cinsiyet kavramı ise, kadın ve erkek arasında sosyal veya kültürel olarak yapılandırılmakta ve cinsiyetlerden her birine yüklenen kimliklere, statülere, rol ve sorumluluklara dayanan bir ilişkiyi tanımlamaktadır. Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin her türlü rollerini, sorumluluklarını, sınırlamalarını, fırsatlarını ve ihtiyaçlarını analiz etmeye yarayan sosyo-ekonomik bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Güler 2005: 33).

Türk dil kurumu sözlüğüne göre cinsiyet; "bireye, üreme işinde ayrı bir rolveren ve erkekle dişiyi ayırt ettiren yaradılış özelliği, eşey, cinslik, seks" anlamınagelmektedir (http://tdkterim.gov.tr, 12.03.2016).

Toplumsal cinsiyet (gender) kavramı, erkekler ve kadınlar arasındaki biyolojik farklılaşmaya, sosyal çevre ve kültür tarafından yüklenen anlamlar ve değerlerdir (Temel, Yakın ve Misci 2006: 28).

İnsanlar, kadın ya da erkek olarak doğarlar ve cinsiyete dayalı rollerini yetişme sırasında öğrenirler. Toplumsal cinsiyet zaman içinde farklılık gösteren ve kültürden kültüre değişen bir kavramdır. Bireyler, toplumda sahip oldukları rollerini yerine getirirken toplumsal yapının onlara verdiği değer yargılarına göre davranırlar (Kahraman 2010: 30).

Toplumsal cinsiyet en yalın tanımlaması ile kadın ve erkeğin sosyal olarak belirlenenrol ve sorumluluklarını ifade eder. Toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıklardan dolayıdeğil; kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıldüşündüğü ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgili bir kavramdır (Akın ve Demirel 2003: 12). Bir başka tanımlamaya göre ise; doğuştan getirilen biyolojik özelliklerle ilişkilendirilerek toplum tarafından bireylere yüklenen rol, davranış ve beklentiler bileşkesine toplumsal cinsiyet denilmektedir. Toplumsal cinsiyetin sürekli kadın aleyhine işlemesi cinsiyetçilik, cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak adlandırılır (Ciner 2003: 4-5).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık aile içinde başlamaktadır. Kültürel değerler ile de kız ve erkek çocuklar farklı yönlendirilerek sonuçta toplumsal cinsiyet eşitsizliğine onay veren kadınlar ve erkekler yetiştirilmektedir. Toplumun kadına biçtiği rol ve beklentiler, eğitim, evlilik ve çalışma gibi hayatını etkileyecek konularda karar verme ve kararlarını uygulamalarını büyük ölçüde engellemektedir (Kahraman 2010: 30).

Toplumsal cinsiyet kadını kültürel yönden daha az değerli kılmaktadır ki, bu durum kadının sağlığını genellikle olumsuz etkilemektedir. Doğu ve güneydoğu bölgesinde yapılan bir araştırmaya göre kadınlar eşlerinden izin almadan hastaneye gidememekte, erkek doktorlara muayene olamamakta, aile planlaması ve bunun gibi birçok sağlık hizmetlerinden yeterince yararlanamamaktadır. Bu bölgede yaşayan erkeklerin %60,2'si, "erkekler kadınlardan daha akıllıdır" ve %56,7'si "eşine itaat etmeyen kadını kocasının dövmeye hakkı vardır" yargısını onayladığı belirtilmektedir (Kahraman 2010: 30).

Toplumsal cinsiyet kavramı içerisinde her toplum, kendi kültürüne göre erkeklik değerlerini yaratır ve bunları doğallaştırır. Buna bağlı olarak erkeklik kavramı, eril toplumlarda erkekler tarafından içselleştirilirken; "kadınlık" ise, erkekliğin tanımlandığı kültürel ve ataerkil değerler içerisinde yer alan ve toplumsal yapıya göre önem kazanan bir kavram olarak karşımıza çıkar. Kadınlar, ait oldukları toplumların özelliklerine göre belirli alanlar içerisinde tanımlanır. Eril toplumlarda bu alanların en yaygın olanı ev içi alandır. Kadınlar için tanımlanan roller genelde bu

ev içi yaşamın barındırdığı roller olmakta; bu rollerin başlıcaları annelikve eşlik olmaktadır (Temel, Yakın ve Misci 2006: 28-29).

Bütün toplumlarda doğuştan gelen bu biyolojik farklılıklar kültürel olarak yorumlanıp değerlendirilir. Böylece hangi davranış ve faaliyetlerin kadınlar ve erkekler için uygun olduğuna, bu iki cinsin hangi haklara, kaynaklara ve güce ne derecede sahip olduğuna ya da olması gerektiğine ilişkin toplumsal beklentiler geliştirilir. Bu beklentiler toplumdan topluma ve aynı toplum içinde bir toplumsal kesimden diğerine kısmen değişse de, özünde ortak noktalar vardır. Bu öz toplumsal cinsiyet temelli asimetrinin yani farklılıklar ve eşitsizliklerin varlığıdır (Ecevit 2003: 83).

Kadın ve erkeğin sosyal rollerinin biyolojik cinsiyet rolleriyle açıklanması,"çalışma rolü" söz konusu olduğunda farklı bir tartışmayı gündemegetirmektedir. 1960'larda güçlenerek büyüyen feministyaklaşımlar, "toplumsal cinsiyet sistemi" kavramıyla, "ayrımcılık" ve "hiyerarşi"olarak ifade edilen iki temel yasanın varlığını tartışmaktadır. Bu açıdanbakıldığında toplumlarda var olan toplumsal cinsiyet düzeni, tüm toplumsalsistemde, örgütsel düzeyde, çalışma ilişkilerinde, iş ve meslekler düzeyindeişlemekte, kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkileri, erkekler lehine ayrımcı birzihniyetle, kadının erkeğe göre düşük statüsünü toplumsal yaşamın heralanında vurgulayarak örgütlemektedir. Zihinsel ve teknikyetenek, beceri talep eden işlerin erkek işi olduğu, sekreterlik, öğretmenlik,hemşirelik, terzilik/temizlik vb. gibi işlerin, kadınlar için uygun olduğu şeklinde,işlerin toplumsal cinsiyete göre ayrıma tabi tutulması ve kalıplaşması kadının aile içindeki rollerinin sadece kamusal alana yansıması değil, aynı zamandaücretli çalışmanın ataerkil ilişkiler tarafından yaratılıp biçimlendirilmesidir (Savcı 2000: 145).

Toplumsal cinsiyet ayrımları hem kadınların hem de erkeklerin yaşamını şekillendirir ve sonuçta bu çeşitlilik sadece farklılıktan daha fazla anlam taşır. Öyle ki; kadın kategorisinde olma erkek kategorisinde olmaya göre, kadınların kaynaklara daha az ulaşmasını ve elde etmesini haklı gösterir. Bu eşitsizlik en belirgin olarak gelir ve servet dağılımında kendini gösterir. Bugün dünyadaki yoksulların %70’ ini kadınlar oluşturmaktadır. Yoksulluğun feminizasyonu olarak tanımlanan bu durum,

hem zengin hem de fakir ülkelerde mevcuttur ve çalışma yaşamında kadınların eşit olmayan durumunu ve ev içindeki düşük statülerini yansıtan bir göstergedir. Birçok kadın çalışma imkânıbulamazken, çalışan kadınlar ise ancak erkek kazancının ortalama 3/4' ü kadar ücret kazanmaktadırlar (Akın ve Demirel 2003: 73).

2.2. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ TANIMI

Ayrımcılığı konu olarak çeşitlendirmek de mümkündür. Bunlar daha çok o toplumdaki ekonomik, kültürel, sosyal ve coğrafi değişkenlerden ortaya çıkan ve toplumun genel değer yargılarıyla paralellik gösteren sebeplerdir. Ayrımcılık, eşit beceri, eğitim, deneyim ve verimliliğe sahip kişilerin ırk,cinsiyet, dini inanç veya verimliliğe etkisi bulunmayan başka kişisel özelliklerinedeni ile farklı ücret almaları veya farklı davranışlara maruz kalmalarıdır (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı 2008: 117). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre ayrımcılık; politik, ulusal, sosyal orijinli olarak ırk, renk, cinsiyet ve din temeline dayalı olarak işgücünün meslek edinmesi veya istihdamında eşitliği bozacak şekilde yapılan tercih sonucunda, meslek veya istihdamda davranış ve fırsat eşitliğini bozmak anlamına gelmektedir (Koyuncu ve Bakırtaş 2006: 256).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kadına cinsiyetine dayalı olarak bir erkeğe davranıldığından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranılması veya eşitlikçi gözüken davranış veya uygulamaların kadın üzerinde ayrımcı etki yaratmasıdır (Yüksel 2000: 95). Dolayısıyla, cinsiyet ayırımcılığı toplumda kadınların temel hizmetlerden yoksun olması, fırsatlara ve kaynaklara sahip olmada erkeklere oranla eşit olmayan koşullar yaşaması, şiddete uğraması, siyasette ve çalışma yaşamında düşük oranlarda temsil edilmesi biçiminde tanımlanmaktadır. Kadınların günlük yaşam faaliyetlerine tam ve özgür bir şekilde katılma olanağından yoksun olmalarına neden olan cinsiyet ayırımcılığının kapsamına karar mekanizmalarına katılamama, kamusal olanaklardan yararlanamama, sağlıksız koşullarda yaşama, uygun konut sahibi olamama, çalışma yaşamında engellerle karşılaşma, işyerinde taciz ya da haksızlığa uğrama ile sendikaya üye olamama ve sendikal faaliyetlere katılamama gibi çeşitli konular girmektedir (Demirbilek 2007: 14).

Cinsiyet eşitsizliği tarihsel süreç içerisinde hemen her toplumda var olan, günümüzde de var olmaya devam eden bir olgudur. Kadınlar erkeklerden daha düşük statüde görülmüşler ve erkeklere nazaran daha az hak ve şansa sahip olmuşlardır. Birçok ülkede eşitliğe yönelik gelişmeler kaydedilmesine rağmen, kadınlar hala ayrımcılığa maruz kalabilmekte, cinsel istismar ve aile içi şiddete uğrayabilmektedirler. Kuşkusuz, bunda geleneksel cinsiyet rollerinin ve bu rollerin öğrenildiği sosyalleşme sürecinin etkisi büyüktür. Bizim araştırmamızda da bulgular kadına yönelik toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınların yaşamlarını ve sağlıklarını olumsuz etkilediğini göstermiştir (Kahraman 2010: 34).

Birçok erkek egemen toplumdakadın cinsiyetine ilişkin bu olumsuz kalıp yargıların ve tutumların varlığını, dolayısıyla da bu tutumların hayata ayrımcılık olarak yansıması,kadının politik, ekonomik ve sosyal alanda erkeğe göre daha düşük konumlarda kalmasınaneden olmaktadır (Uğurlu 2003: 3).

Kadın ve erkekler arasındaki eşitsizliğiortadan kaldırmak için toplumlar, kadınların politik, ekonomik ve sosyalhaklarını geliştirmeye, toplumsal rol ve statülerini yükseltmeye ve üretimve yönetime katılma imkânlarını geliştirmeye çalışmaktadır. Ancakgünümüzde halen kadınlar düşük ücret alan, atipik ya da hakları yeterincesağlanamayan çalışanlar arasında çoğunluğu oluşturmaktadır (Dikmetaş 2009: 149).

Cinsiyetler arasındaki farklılıkların yaradılıştan mı yoksa yetiştirilme nedeni ile migerçekleştiği konusunda bir tartışma olmakla birlikte ikisinin de etkisinin olduğu söylenebilir.Örneğin, kız çocukları bebeklerle oynamayı, erkek çocukları ise kamyon ve arabalarıylaoynamayı istemektedir. 2003 yılında yapılan bir araştırmaya göre 0 - 6 yaşları arasındaki erkekçocuklarının ailelerinin %39'u erkek çocuklarının en favori oyuncaklarının arabalar vekamyonlar olduklarını ifade etmektedirler. Kız çocuklarında ise bu oran sadece %3'tür. Aileler oyuncak seçiminde olduğu gibi giyim ve benzeri eşyalarıalırken de renk vb. konularda cinsiyete göre bir ayırım yapmaktadırlar (Özdemir 2009: 261). Kültürel değerler ile de kız ve erkek çocuklar farklı yönlendirilerek sonuçta toplumsal cinsiyet eşitsizliğine onay veren kadınlar ve erkekler yetiştirilmektedir. Toplumun kadına biçtiği rol ve beklentiler, eğitim, evlilik

ve çalışma gibi hayatını etkileyecek konularda karar verme ve kararlarını uygulamalarını büyük ölçüde engellemektedir (Kahraman 2010: 30).

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının en önemli göstergesi, işlerin kadın-işi ve erkek-işi olarak ayrılmasıdır (Dalkıranoğlu ve Çetinel 2008: 278). Kadınlar için öğretmenlik, hemşirelik, hosteslikgibi anaç özellikler ve hizmet gerektiren işlerdeçalışmak uygun olarak algılanırken; erkekleriçin mühendis, mütahit, elektrikçi, müdür, yöneticive politikacı gibi daha fazla bağımsızlık,güç ve liderlik gerektiren işler uygun görülmektedir (Uğurlu 2003: 3). Bu durum Türkiye'de de göze çarpmaktadır. Uçan Süpürge 'nin CEDAW'a verdiği 4. ve 5. Gölge Rapor da Türkiye pratiklerinde özellikle erkek egemen sektörlerde (mühendislik, inşaat ve madencilik vb.) cinsiyete dayalı ayrımcılığın çok yaygın olduğunu ve bankacılık gibi kadın yoğun sektörlerde bile işe alınmadan önce kadınların evlilik ve çocuk sahibi olma niyetleri hakkında sorgulandıklarını göstermektedir (Dedeoğlu 2009: 49).

Cinsiyet temelli ayrımcılığın bireyler üzerinde yarattığı sonuçlara bakılacak olursa; çatışma, depresyon, korku ve güvensizlik, yabancılaşma, stres şeklinde sıralanabilir. Ayrımcılığın örgütler üzerindeki sonuçları ise; adaletsiz politika ve uygulamalarla karşılaşan çalışanların, haklarının yendiği, emeklerinin karşılığını alamadıkları gibi düşüncelerle örgüte bağlanmaktan, güven duymaktan ve çalışma arkadaşlarıyla işbirliğine dayalı ilişkiler kurmaktan vazgeçecek olmalarıdır. Tüm bu faktörlerin bir araya gelmesi ve ayrımcılık uygulamalarının devam etmesi, hem örgütün sosyal sermayesine zarar verecek, hem de kurumsal sürdürülebilirlik gücünü zayıflatacaktır. Ayrımcılık türlerinden biri olan cinsiyet temelli ayrımcılık ile karşılaşan kadınların örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri azalmakta, işten ayrılma niyetleri daha yüksek olmaktadır (Kırel, Kocabaş ve Özdemir 2010: 6).

2.2.1. Cinsiyet ayrımcılığının türleri

Çalışma yaşamında ayrımcılık uygulamaları, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olarak ikiye ayrılmaktadır.

2.2.1.1. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı

Kadın ya da erkek çalışanların benzer özelliklere sahip olmasına karşın, iki taraftan birine, ayrıcalıklı davranılması anlamına gelmektedir. Bu tür ayrımcılıkta;

cinsiyetler arasında, doğrudan ayrımcılık yapıldığı somut bir biçimde görülebilir. Personel gereksinimini karşılamak için verilen bir ilanda, yalnız erkek adayların başvurmasının istenilmesi, ücretlerde erkekler lehine bir fark olması, kadınların, hamilelikleri gerekçe gösterilerek işten çıkarılmaları gibi uygulamalar bu türden ayrımcılığın somut örnekleridir (Dalkıranoğlu ve Çetinel 2008: 279).

Çalışma koşulları bakımından karşılaşılan doğrudan ayrımcılık üç şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlar; işe giriş aşamasında doğrudan ayrımcılık, çalışma esnasında doğrudan ayrımcılık ve iş ilişkisinin bitiminde doğrudan ayrımcılıktır (Arısoy ve Demir 2007: 712).

2.2.1.2. Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı

Objektif olarak düşünüldüğünde ayrımcılığı düşündürecek hiçbir şüpheli durum bulunmadığı halde bu durumdan özellikle belirli bir cinsiyet grubu olumsuz olarak etkileniyorsa dolaylı cinsiyet ayrımcılığı adı verilir. Bu noktada bir cinsiyet grubuna ait olma sonucu oraya çıkan "hususi şartlar" önem kazanmaktadır. Örneğin ilk bakışta cinsiyet ayrımıyla hiçbir ilgisi yokmuş gibi görünen kısmi süreli çalışma çoğunlukla kadınlar tarafından tercih edildiğinden, bir işverenin kısmi süreli çalışanlar aleyhine getireceği uygulamalar dolaylı olarak belirli bir cinsiyet grubunu, yani kadınları etkileyeceğinden böyle bir durumda dolaylı ayrımcılık söz konusu olur (Arısoy ve Demir 2007: 713-714).

Dolaylı ayrımcılık iddialarında çalışanların, ayrımcılığa maruz kaldıklarını ispatlamak için, açık ayrımcılık uygulamalarında olduğundan daha fazla kanıta ihtiyaç duydukları görülmektedir. Dolaylı ayrımcılık olarak değerlendirilen uygulamalardan bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Dalkıranoğlu ve Çetinel 2008: 279-280);

- Yeni işçi alımlarında küçük çocuğu olan annelerin tercih edilmemesi,
- İşletmenin işten çıkarılacaklar listesinin ilk sıralarında daha çok yarı zamanlı işçi olarak çalışan kadınların yer alması,
- Çalışanlara verilen teşvik primlerinde tam-zamanlı çalışanların tercih edilmesi ve daha çok yarı zamanlı işçi olarak çalışan kadınların bundan yararlanamaması,

- Çok fazla seyahat gerektiren işlerde, bekâr kadınların tercih edilmesi gibi.

Doğrudan ayrımcılıkta belli grupta yer alan üyeler sadece belli işler için tercih edilmekte ve bu ayrımcılık belli yasal düzenlemeler veya uygulamalarla desteklenmektedir. Dolayısıyla bir toplumda doğrudan ayrımcılığı belirlemek dolaylı ayrımcılıktan çok daha kolaydır. Çünkü dolaylı ayrımcılıkta gerek ayrıma ilişkin konuyu tam olarak belirlemek veya ayrımcılığa maruz kalanların durumlarını belgelendirmesi oldukça zordur. Irk, cinsiyet veya din temelli ayrımcılık işgücü piyasasında en yaygın dolaylı ayrımcılık şekilleri olup, zamana bağlı olarak ülke içinde veya ülkeler arasında farklılık gösterir. Ekonomi ve diğer sosyal bilimler alanlarındaki bilimsel çalışmalarda da üzerinde yoğunlaşılan ayrımcılık şekli dolaylı ayrımcılıktır (Koyuncu ve Bakırtaş 2006: 256).

Dolaylı ayrımcılığın iki şekilde ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Bunlar; evlilikten ya da aile içindeki konumdan kaynaklanan dolaylı ayrımcılık ve kısmi süreli çalışmadan kaynaklanan dolaylı ayrımcılıktır (Arısoy ve Demir 2007: 714).

2.2.3. Cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili yaklaşımlar

Kadınlar çalışma yaşamına girdikten sonra da toplumda egemen olan cinsiyetçi ideoloji kendini göstermektedir. Kadının evinin dışında ücretli olarak çalışması bir tabu oluştururken, bir de erkeklere ait bir dünyaya kadınların girmesi ve bu alanda sorunsuz bir şekilde var olmaları çok güç görünmektedir. Kadınların konumunun en önemli belirleyicilerinden biri, cinsiyete dayalı işbölümü, sadece işlerin ayrı yapılması anlamı taşımadığı, kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği de içerdiği görülmektedir (Ecevit 1985: 72).

İnsani Gelişme Raporuna Dünya nüfusunun günde bir doların altında yaşayan kısmının %70'ni kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların ekonomik statülerini geliştirmek için onların geleneksel alanlarının dışındaki işlerde çalışmalarının sağlanması veya kendiişlerini kurabilmeleri yönünde destek verilmelidir. İşgücü piyasalarında kadının karşılaştığı ayrımcılığın ortadan kaldırılması, aynı zamanda yoksulluğun da önlenmesi anlamına gelmektedir (Yüceol 2005: 507). Cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili yaklaşımlardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

2.2.3.1. Beşeri sermaye teorisi modeli

Beşeri sermaye yaklaşımına göre, kadın işgücünün niteliği, genel ve mesleki eğitim bakımından erkeğinkinden daha düşük olduğu için kadın daha düşük ücretle çalışmak zorunda kalır. İşverenler açısından kadının düşük ücretle çalışmasının diğer bir nedeni bulunmamaktadır Kısacası Beşeri Sermaye Teorisine göre kadın ve erkek çalışanların birbirine ikamesinin tam anlamıyla olamayacağı yönündeki saptamasıdır. Çünkü kadınlar doğum ve çocuk bakımı gibi nedenlerle iş yaşamını kesintiye uğratmaktadır. Bu da kadının elde ettiği iş deneyimlerinin unutturulması anlamına gelmektedir. Bu yüzden beşeri sermaye donanımları da erkeklerden daha azdır. Aynı zamanda kadınların hizmet içi eğitim konusunda daha az istekli olduklarını çünkü daha az çalışmak ve böylece çocuk bakımına, ev işlerine daha çok vakit ayırmak için özellikle düşük statülü geleceği olmayan meslekleri tercih ettiklerini söylerler (Erbay ve Tuncay 2006: 29). Bununla birlikte, Türk işgücü piyasasında var olan ayırımcılığı ölçmeye çalışan ekonometrik araştırma sonuçları, erkek çalışanlarla aynı beşeri sermaye donanımına sahip kadın çalışanların, onlardan daha düşük ücret aldığını ileri sürmüştür. Aynı şekilde, ücretler üzerine yapılan bir başka çalışmada da, imalat sanayinde çalışan kadınların ve erkeklerin aynı kıdem ve aynı eğitim durumuna sahip olmasına rağmen, erkeklerin aldığı ücretin sadece %64'ünü aldığı belirtilmiştir. Bu sonuçlar, beşeri sermaye yaklaşımının kadın ve erkek ücret farklılığını açıklamada ne kadar yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır (Palaz 2003: 92).

2.2.3.2. İstatistiksel ayrımcılık modeli

İşgücü piyasasında, cinsiyet ayırımcılığını açıklamaya çalışan yaklaşımlardan bir diğeri Phelps (1972) tarafından geliştirilen İstatistiksel Ayırımcılık Modelidir. Bu modele göre işverenlerin kadın çalışana karşı ayırımcılık yapmasının nedeni, eksik rekabet koşulları altında tam olmayan bilgi ve belirsizlik altında karar vermek zorunda olduklarından kaynaklanır. İşverenler, işe başvuranların özelliklerini dikkatli olarak inceleseler de adayın işteki performansından ve işte ne kadar süre çalışacaklarından emin olamadıklarını düşünürler. İşte bu belirsizlik ve eksik bilgi ortamında, işverenler kadınların daha verimsiz olduklarını ve düzensiz çalıştıklarını, güvenilir olmadıkları gibi, toplumda yerleşik olan bazı düşünce ve tutumlardan hareket ederek istatistiksel ayırımcılık yaparlar (Palaz 2003: 93). Kısaca bu tür

ayrımcılıktaki en önemli farklılık ayrımcılığın, belirgin bir istek veya ön yargıdan ziyade kusurlu bilgiye dayandırılmasıdır (Yamak ve Topbaş 2004: 145).

Bu teoriye göre, ayrımcılığa bir işe girmek için başvuru yapan bireylerin değerlendirilmesi sürecinde işverenlerin kullandıkları yöntem neden olmaktadır. İşveren başvuru yapan kişileri tek tek bireysel özelliklerine göre değerlendirmektense daha kısa ve kolay bir yol seçerek, o kişinin ait olduğunu varsaydığı grubun niteliklerine göre değerlendirmektedir. Başka bir deyişle, işverenler işçileri hakkında ait oldukları grupların davranışlarından hareketle istatistiksel beklentiler oluştururlar (Sayar 2008: 26-27).

İşverenler işe alacakları işçiler hakkında ne kadar detaylı araştırma yapsalar bile, asla işe alacakları kişilerin nasıl bir performans gösterecekleri ve ne kadar süre istikrarlışekilde çalışacaklarını bilemezler. Bu belirsizlik durumda işveren eksik bilgisini toplum tarafından genel kabul görmüş düşüncelerden hareketle tamamlamaktadır. Örneğin, kadın çalışanların istikrarlıçalışmayacağı, evlenirse işten ayrılacağı vb. düşüncelerden hareketle kadın işçi adaylarına, erkek işçi adaylarından daha temkinli yaklaşmakta ve işe alma sürecinde kadınlara ayrımcılık yapmaktadır. Sonuç ta, işe almada ve ücreti belirlemede kadına karşı bir ayrımcılık yapılmış olacaktır (Çolak ve Ardor 2001: 94-95).

Cinsiyet, ırk, renk gibi nitelikler temelinde oluşturulan gruplara genellikle önyargılardan oluşan asimetrik bilgilere dayalı nitelikler atfedilir. Teoride, kadın veya erkek adaylar değerlendirilirken, kişilerin kendilerine özgü niteliklerine göre değil de ait oldukları cinsiyet grubunun özelliklerine göre değerlendirmenin, dolayısıyla kadın veya erkek modelleri oluşturmanın ayrımcılığa yol açtığı görüşü hâkimdir. Teoriye getirilebilecek bir eleştiri, mükemmel olmayan bilgiye dayanan ayrımcılık, istatistiksel ayrımcılık teorisinin temelini oluşturmaktadır ancak bu model mükemmel olmayan asimetrik bilgilerin doğru olmaması durumunda ayrımcılığın uzun dönemde neden sürdüğünü açıklayamamaktadır. Eğer teorinin iddia ettiği gibi bu bilgiler doğru değil ise, işverenler bunu fark edecek ve ayrımcılık sona erecektir. Bu anlamda teori, uzun dönemde iş gücü piyasalarındaki ayrımcılığı açıklayamamaktadır. Teoriye getirilebilecek bir diğer eleştiri ise, istatistiksel ayrımcılık teorisinde bir grup insana yapılan ayrımcılığın işgücü piyasasında

dışsallıklar yaratacağı gerçeğidir. Bu dışsallıkların işgücü piyasasında etkili olup olmayacağı ise bilinememektedir (Sayar 2008: 27-28).

2.2.3.3. Becker'in duygusal ayırımcılık modeli

Becker'in geliştirdiği bu yaklaşıma göre, cinsiyet ayırımcılığının belirli bir gruba karşı kişisel önyargı ve duygusal tercih biçiminde gerçekleştiği söylenir. Bu modelde hem iş arkadaşları ve müşteriler hem de işverenler potansiyel ayırımcı tercihlere sahip olabilirler. Eğer bir işveren, kadınlara karşı ayırımcı duygulara sahip ise, bir kadını istihdam etmek ona parasal olmayan ek bir maliyet yükleyecekmiş gibi davranır. Bu ek maliyet işverenin ayırımcılık katsayısına eşittir. Bu şekilde ayırımcı duygulara sahip bir işveren için, erkeği istihdam etmenin maliyeti onun ücretidir ama kadını istihdam etmenin maliyeti kadının ücreti artı işverenin ayırımcılık katsayısıdır. Bu da şu anlama gelmektedir. Ayırımcı duygulara sahip olan işverenlerin, kadını ancak erkeğe göre daha düşük ücretle çalıştıracaktır. Ayrıca, erkek işçinin verimliliği oranında ücret aldığını varsayarsak, kadın işçi ancak verimliliğinden daha düşük bir ücret düzeyinden çalıştırılacaktır. Bu yaklaşımda, kadının işgücü piyasasında karşılaştığı ayırımcılık, işverenlerin kişisel cinsiyet tercihine kalmıştır. Bunun yanında cinsiyet ayırımcılığı yapmayan işverenler ücret farklılaşmasına gitmeyecektir ve işgücü maliyeti ayırımcılık yapan işverenden daha düşük olacaktır (Palaz 2003: 94-95).

Eğer kadın ve erkek ücretleri eşitse, işveren faydasınısadece erkek işçileri işe alarak maksimize edebilecektir. Eğer kadınların ücretleri erkeklerin ücretlerinden düşükse (üretimde cinsiyet grupları arasında tam ikame olduğu varsayılmaktadır), firmanın işgücüiçerisinde erkek çalışan sayısı arttıkça işverenin karı düşecektir (Yamak ve Topbaş 2004: 144-145).

2.2.3.4. Aşırı kalabalıklaşma modeli

İş piyasasında cinsiyet ayırımcılığını açıklamaya çalışan bir başka model de Aşırı Kalabalıklaşma Teorisidir. Aslında bu teoriyi ilk olarak Millicent Fawcett 1918 yılında ortaya atmış ve işverenlerin önyargıları, sosyal ve geleneksel bakış açılarının, kadınların, belli mesleklere girmesine engel olduğunu ve böylece onların düşük statülü ve vasıfsız işlerde yoğunlaşmasına sebep olduğunu bununda ücretleri

düşürdüğünü iddia etmiştir. 1922 yılında Edgeworth bu teoriyi Neoklasik arz ve talep analizleri ile formüle ederek kadınların nasıl belli mesleklerde kalabalıklaştığını ve bununda ücretlerini düşürdüğünü açıklamıştır. Daha sonra Bergmann 1971 de Amerika'da ırk ayırımcılığı çalışmasında bu modeli kullanmıştır. Daha sonraki çalışmalarında da bu modeli cinsiyet ayırımcılığını açıklamada kullanmıştır. Aşırı Kalabalıklaşma Teorisini diğerlerinden ayıran en önemli özelliği tam rekabetçi işgücü piyasası analizinden vazgeçmesi ve mesleksel ayırımcılığı kadınların belli mesleklerde yoğunlaşmasını gündeme getirmesidir. Bu teoriye göre, kadınlar, erkek çalışanlarla eşit beşeri sermaye donanımına sahip olsalar da, aynı işi yapsalar da, onlarla aynı piyasada rekabet etmedikleri için daha az ücret alacaklardır. Çoğu işler kadın işi ve erkek işi olarak ayrıldığı için kadınlar ve erkekler emeklerini ve beşeri sermayelerini ayrıştırılmış piyasalarda satmaktadırlar. Erkekler emeğini, erkek işi olarak etiketlenmiş piyasalarda satacak buna karşılık kadınlar onlarla aynı piyasada rekabet edemeyeceklerdir (Palaz 2003: 96).

Aşırı kalabalıklaşma modeli mesleklere göre yapılan cinsiyet ayrımcılığının kadın ve erkek arasında nasıl ücret farkına yol açtığını göstermektedir. Kadın erkek ücret farkının derecesi iş arayan kadınların sayısına yani kadın işgücü arzına bağlıdır. Bu sayı artıkça, ücret farkının derecesi artacaktır (Çolak ve Ardor 2001: 97).

Aşırı kalabalıklaşma teorisinin ortaya koyduğu bir diğer önemli sonuç mesleklerde yoğunlaşmanın mesleki katmanlaşmaya yol açmasıdır. Genelleştirirsek, kadınlar, "kadın işi" olarak adlandırılan hemşire, öğretmen, diyetisyen sekreter vb. olarak değişik işlerde çalışırken; erkekler teknik ya da entelektüel açıdan daha "donanımlı" kabul edilen işlerde, mühendis, bilgisayar programcısı, pilot vb. olarak çalışırlar. İşgücü piyasasındaki bu yatay mesleki katmanlaşmanın yanı sıra, dikey katmanlaşma açısından erkeklerin büyük bir yüzde ile üst düzey yönetici pozisyonlarını işgal ettiği de bilinen bir olgudur(Özkaplan ve Serdaroğlu, 2004: 77-78).

Türkiye'de iş kanunumuza göre kadınların bazı işlerde çalışması yasaklanmıştır. Bu yasaklara göre her yaştaki kadınların kablo döşemesi, tünel inşaatı gibi yeraltı veya her türlü sualtı işlerinde çalışması yasaklanmıştır (İK, Madde 68). Bu yasanın gerekçesi, bu işlerin erkek işi olması yani kadınlara uygun

görülmemesidir. Aynı şekilde, sanayiye ait işlerde her yaştaki kadınların gece çalıştırılması esas itibariyle yasaktır. Ancak işin özelliği gereği, kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılmasına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ve Ticaret Bakanlığı'nın ortak hazırlayacakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çerçevesinde izin verilecektir (İK, Madde 69). Bu çeşit koruyucu yasa uygulamalarının varlığı mesleksel ayırımcılığa neden olmakta hem de bu ayırımcılığı desteklemektedir (Palaz 2003: 97).

2.2.3.5. İkili rol kuramı

İkili rol kuramında, kadının ev dışında çalışmaya başlamasıyla ailedeki geleneksel rollerinin yanında bir de iş yaşamındaki rolleri üstlenmesi söz konusu olmuştur. Bu yaklaşım, bu ikili rolün aileye zarar vermeden nasıl bütünleştirileceği sorusuna yanıt aramaktadır. Yaklaşıma göre; kadının çalışması aile bütçesine yardım olarak görülürse ve kadının çalışmasına ev hayatından daha az öncelik verilirse sorun çözülebilir.

Bu kuram, oldukça önemli bir noktaya vurgu yapmaktadır. Kadınlar en temel istihdam yaşamına girememektedir. Bununla birlikte istihdam yaşamına girseler bile hem evde kadın rolü (yemek yapmak, temizlik, çocuk bakımı vb. işler) hem de işte çalışılan rolünü aynı anda üstlenmek zorunda kalmaktadır. Erkek eş, çalışan kadına yardım etmediği ve evde eşit iş paylaşımı olmadığı sürece, kadının istihdama katılması çok önemli bir gelişme olarak nitelendirilemez (Erbay ve Tuncay 2006: 29).

2.2.3.6. İkili işgücü piyasası yaklaşımı

İşgücü piyasasında birbirinden farklı işlerin bulunduğu ve farklı işçi gruplarının istihdam edildiği birincil ve ikincil işgücü piyasalarından oluştuğu varsayımından hareket eder. Bu yaklaşım içerisinde birincil piyasalar; istihdamın şekli olduğu, yaratıcı ve çalışanın inisiyatifini gerektiren işlerin bulunduğu piyasalardır. İkincil işgücü piyasası ise; az tercih gerektiren işlerin bulunduğu, vasıfsız işgücünün çalıştığı ve istihdam şartlarının olumsuz olduğu piyasalar olarak tanımlanmaktadır (Uyanık 1999: 1).

Kadınlar, bu iki piyasa koşulları içinde ağırlıklı olarak ikincil piyasa işlerinde yer alırlar. Dolayısıyla yükselmeleri, yönetici görevde yer almaları pek de olası değildir. Aslında yöneticilik de diğer birincil kesim işleri gibi "erkek işi" olarak tanımlanmıştır. Kadınların yönetici olabilmesi bu koşullarda ve bu ön yargıyla oldukça zordur. Yine bu yaklaşımda çalışanların motivasyon özellikleri, iş tutumları da göz önüne alınır. Çalışan kadınların "işe bağlı olmama", "yüksek iş değiştirme oranı", "aile sorumluluklarının getirdiği katılım sınırlılığı" gibi nedenlerden ötürü birincil pazarda yer alamadığı öne sürülür. Aslında bu yaklaşım kadının tercih ve niteliklerini göz önüne alarak seçim yaptıkları ve insan kaynakları örüşünde olduğu gibi, kadının temelde çalışmayı değil, eve odaklandıklarını, bu nedenle ev yaşantısını zorlamayacak olan ikincil pazarda çalışmayı istediğini belirtir. Bu kuramda, diğer ekonomik görüşlerde olduğu gibi, işgücü pazarının koşulları, piyasa dışı davranış beklentileri ve kadınların tercihlerinin birincil pazar yönünde yapmaları durumunda ne olacağı sorusu göz ardı edilmektedir. Sorunun nedenleri hiç kuşkusuz ekonomik yeğlemeler ve bireysel tercihler gibi gösterilmeye çalışılsa da, toplumsal ve kültürel belirlemeler ihmal edilmektedir (Acuner ve Sallan 1993: 79).

2.2.3.7. Marksist yaklaşım

Marksist yaklaşım; kapitalist sistemin, yedek işgücü ordusu oluşturma yoluyla işgücü piyasasını kontrol ettiğini savunur. Ekonomik dalgalanmalara göre bu yedek işgücü kullanılır. Kadınlarda bu işgücü grubunun içerisindedir. Çünkü kadınların işten çıkarımları ataerkil aile yapısındaki koruyuculuk nedeniyle fazla tepkiye neden olmaz (Erbay ve Tuncay 2006: 30).

Bu kuram, kadın işgücünün bu kadar ucuz ve denetlenebilir olmasına karşın, sistemin neden öncelikli olarak kadın işgücü kullanmadığını açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bunun bir açıklaması da kapitalizmin, sistemi kontrol altında tutabilmek için aile kurumunu koruma isteği olarak görülmektedir.

2.2.3.8. Feminist yaklaşım

Feminizm, cinsiyet ayırımcılığına ve ataerkilliğe karşı koyma konusunda cinsler arasında sosyal eşitliği savunma hareketidir (Demirbilek 2007: 18).

Feminist yaklaşım, bütün kuramların kadını hem ailede hem de toplumda ikincil konumda ele almalarına karşı çıkmaktadır. Yaklaşıma göre; cinsiyetler toplum tarafından oluşturulmakta ve bilinçli olarak ayrım yapılmaktadır (Erbay ve Tuncay 2006: 30).

Feminist yaklaşım, özellikle kadınların toplumda bireye güç kazandıran konumlar içerisinde alt düzeyde temsil edildikleri ve kadınların güç eksikliğinin aile yaşantılarına yansıdığı gerçeğini büyük ölçüde çatışma teorisinden ödünç almıştır. Feministler işyerinde cinsel tacize, işe alma ve terfide cinsiyet ayırımcılığının yaygınlığına, kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıklarına, aile üyelerinin davranışlarını kontrol etme aracı olarak şiddete ve kadın yoksulluğu fenomenine yol açan evlilik dışı doğumlar ve artan boşanma olaylarına dikkat çekmişlerdir (Demirbilek 2007: 18).

Feminist yaklaşımın özünde, cinsiyet kavramı ile toplumsal cinsiyet kavramı arasındaki fark yatmaktadır. Cinsiyet kavramı kadın ile erkek arasındaki doğuştan kaynaklı biyolojik farklılıklarken, toplumsal cinsiyet cinsiyete bağlı olarak ortaya çıkan toplumsal sonuçları tarif etmektedir. Kadınlara, toplumsal cinsiyete bağlı olarak farklı görevler, farklı haklar ve farklı olanaklar sunulmaktadır. Böylelikle toplumsal cinsiyete bağlı olarak hiyerarşik farklılıklar oluşmaktadır. Feminist iktisatçılar ayrımcılığı, işyerinde ve hane de toplumsal ekonomik ve kültürel faktörlerin tümünün bir araya gelerek birbirlerini etkilemesi sonucunda; işyerinde işe alma, istihdam, ücret ve mesleki pozisyon açısından ortaya çıkan farklılıklar olarak tanımlamaktadırlar (Sayar 2008: 25).

2.2.4. Cinsiyet ayrımcılığının ortaya çıktığı alanlar

Her toplumda kadın ve erkeğe farklı roller yüklenmektedir. Bu durum fizyolojik özellikleri bakımından dişi ve erkek olarak dünyaya gelen kişilerin ailelerinde başlamıştır. Aileleri tarafından belli rollere yönlendirilmekte hatta bu durum eğitim hayatında da devam etmektedir. Yukarıda belirttiğimiz bölümlerde ayrıntılı olarak incelendiğinden ele alınmayacak; ancak çalışma yaşamında karşılaşılan ayrımcılık alanlarına etkide bulundukları için onlara belirli noktalarda değinilecektir.

Çalışma yaşamında ücretli kadın işgücünün maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları birçok temel alanda ortaya çıkabilmektedir. Genellikle işe alımlarda, çalışma koşullarında, ücret hususunda ve hatta çalışma hayatına başlama koşullarının geliştirildiği eğitim alanında ortaya çıkabilmektedir.

2.2.4.1.Meslek yöneliminde cinsiyete dayalı ayrımcılık

Daha önce de değinildiği gibi, Türkiye ve dünyada kadının çalışmasını engelleyen en önemli nedenlerden biri, cinsiyete dayalı işbölümünün toplumsal yapı içindeki mevcudiyetidir. Kadınlar işgücü piyasasına girerken kendi istedikleri işlerde değil toplum tarafından daha önce onlar için belirlenmiş işler arasından seçim yapmak durumundadır (Kuzgun ve Sevim 2004: 16). Kadınların büyük bir çoğunluğu, bu nedenle toplumsal üretimden uzak kalır ve kendilerine küçük yaşlardan itibaren öğretilip benimsetilen toplumsal cinsiyet, düşünce ve davranış kalıplarına göre beceriler edinir (Duruoğlu 2007: 62). Zaman zaman bu beceriler kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi feminizm mesleklere yönelmesine yol açmıştır (http://www.tisk.org.tr,05.09.2014).Bu nedenle çalışma yaşamında erkeğe özgü ve kadına özgü olarak nitelenen işler, geleneksel olarak belirlenmiştir.

Böylece mesleki alanlar, “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ayrılmıştır. Erkek işi olarak tanımlanan işler daha itibarlı ve yüksek ücretli olurken, yapılan işin kadın işi olarak tanımlanıyor olması, bu işin toplum tarafından düşük statülü, düşük ücretli olarak algılanmasına yol açmaktadır. Erkekler, erkeklerin yoğunlukta olduğu mesleklere yönelirken; kadınlar ise, hemcinslerinin çoğunlukta bulunduğu alanları tercih etmektedirler. Bunların yanı sıra kadın mesleği olarak tanımlanan meslekler,

erkek mesleği olarak tanımlanan mesleklerden sayıca çok daha azdır. Ecevit de mesleki yönlendirme sürecinde kadın erkek ayrımcılığını şu şekilde genelleştirmiştir (Ecevit 1998: 278):

- Kadınlar beceri istemeyen, erkekler beceri isteyen işlerde;
- Kadınlar emek yoğun, erkekler sermaye yoğun işlerde;
- Kadınlar el emeği kullanımında, erkekler makine kullanımında;
- Kadınlar hafif işlerde, erkekler ağır işlerde;
- Kadınlar parça birleştirmede, erkekler bütünü oluşturmada;
- Kadınlar üretim sürecinin hazırlık ve bitirme işlerinde, erkekler esas üretim aşamalarında çalışmaya uygun görülmektedir.

2.2.4.2. Eleman alımında cinsiyete dayalı ayrımcılık

Mesleğe yönlendirmede ortaya çıkan ayrımcılık uygulamalarının bir devamı olarak işgücü piyasasında bazı işler kadın işi, bazı işler de erkek işi olarak tanımlanmıştır. Bunun yanı sıra kadınların ev ve iş sorumluluklarının birlikte yürütmesi gerektiğinden işine daha az önem vereceği inancı da yaygındır. Bunların sonucu olarak işverenler işe eleman seçiminde cinsiyet boyutunu göz önünde tutmaktadırlar. İşe eleman alımında ayrımcılık yapılan bir diğer noktada mülakatlarda kadın ve erkeklerin farklı kriterlere göre değerlendirilmesidir. Kadın adaylar mülakat sırasında özel yaşamıyla ilgili soruları cevaplamak zorunda kalırken, erkekler bu değerlendirmeye tabi tutulmamaktadırlar. Kadın adaylara özel yaşamları ile ilgili sorular sorulması ve çocuk sahibi olmalarının zamanlaması konusunda baskılar yapılması bu tür uygulamalara örnektir.

2.2.4.3. Ücret konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık

Çalışma yaşamında ayrımcılığın kendisini en belirgin ortaya koyduğu alanların başında kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılıkları gelmektedir. Kadın erkek arasında ücret farklılığı, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde örneğin sadece tarım sektöründe kadın erkek ücretleri arasında bir ayrım görülmektedir. Çalışan kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılığı gelişmekte olan ülkelerde daha yüksektir ve daha çok tarım ve hafif sanayi dallarında erkeklerin lehine geçerli olmaktadır (Arıkan 1987: 12).

Erkek ve kadın çalışanlar arasında ortaya çıkan ücret farklılıklarına neden olan ayrımcılık değişik sebeplerden kaynaklanabilmektedir. İlk olarak, kadınların farklı işlere ve farklı kurumlara (düşük ücretli kurum ve işler) yönelmelerinden dolayı ücret farklılıkları oluşmaktadır. Bu durumda ayrımcılık işe alma sürecinde başlayıp, terfi ettirme sürecinde de devam etmektedir. Bu ayrımcılığa "dağılım ayrımcılığı" ndan kaynaklanan ücret ayrımcılığı denilmektedir. İkinci olarak, bir kurumda kadın çalışanlar aynı işi yaptıkları halde erkeklerden daha düşük ücret almaktadırlar ki buna "işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı" denilmektedir. Üçüncüsü, erkek işi olarak kabul edilen ve erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerde kadın çalışanların işin gerektiği niteliklere sahip olmasına rağmen, sektöre erkeklerin egemen olması nedeniyle kadınların erkeklerden daha düşük ücret almalarıdır ki bu durum "değersel ayrımcılık" denilmektedir (Özkan ve Özkan 2010: 95-96).

Kadın ve erkeklerin belirli işkollarında yoğunlaşması, eğitimde ve iş tecrübesinde erkeklerin avantajlı konumu, kadınlara ödenen ücretin de düşük olması sonucunu doğurmakta, kadın çalışanlar kariyerlerinde erkeklerle eşit ilerleseler bile, ücret konusunda ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Örgütlerde yaşanan cinsiyet ayrımcılığının sonucunda, ağırlıklı olarak daha az eğitim gerektiren işlerde istihdam edilen kadınlar, finansal olarak da az kazanan taraf olmaktadırlar (Dalkıranoğlu ve Çetinel 2008: 280-281).

Kadın çalışanların ücretlerindeki düşüklüğün teorik ve reel birçok sebebi sayılabilir. Cinsiyet açısından kadın çalışanların, erkeklere oranla daha az güçlü olması, toplumsal cinsiyetin bir uzantısı olarak kadınlara yüklenen rollerin fazla olmasına neden olmaktadır. Bu durum, kadın çalışanların evi, eşi, çocukları ve işi gibi zamanını farklı uğraşlara ayırmak zorunda kalması, işlerine daha az enerji ya da dikkat göstermesine neden olmaktadır. Kadınlar, toplumsal cinsiyet, fiziksel güç ve çocuk doğurma gibi biyolojik dezavantajların sonucu olarak iş hayatında hak ettiklerinden daha az ücret alabilmektedirler. Aslında reel olarak kadınların yaşadığı birçok sorun bazı kadın çalışanlar tarafından yaşanmasa da tüm kadınların aynı sorunlara sahipmiş gibi değerlendirilmeleri bir gerçek olarak ortadadır (Özkan ve Özkan 2010: 96).

2.2.4.4. Terfide cinsiyete dayalı ayrımcılık

Yıllardır cinsiyete dayalı ayrımcılığın belki de en fazla vurgulandığı alan terfilerdir. Kadın çalışanların nitelik gerektirmeyen işlerdeki ağırlıklı istihdamı, eğitim düzeylerinin yeterli olmaması, aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları gibi nedenler terfilerini de zorlaştırmaktadır. Ayrıca işyerlerinde kadınların yükselmesine somut desteğin olmaması, kadınların yetkiye ulaşma sürecini zorlaştırmaktadır. Bu ise günümüzde birçok örgütte cinsiyet ayrımcılığını ifade eden "cam tavan" kavramını ortaya çıkarmıştır (Dalkıranoğlu ve Çetinel 2008: 281). Cam tavan, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarı ve liyakatlarına bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamayan engelleri nitelendirmektedir (Mızrahı ve Aracı 2010: 150).

Yapılan literatür taramasında ulaşılan genel fikir şudur, kadın yöneticiler disiplin, yaş, eğitim seviyesi, medeni durum vb. etmenler hemen hiç gözetilmeden sırf "kadın" oldukları için bir takım engellemelere maruz kalmaktadırlar. Şöyle ki, 1970'lerden bu yana kadınların işgücüne katılımında önemli sayılardaki artış ve yönetim için hazırlanma sürecinde geçirdikleri son otuz yıla karşın, kadınların yönetimin üst kademelerine gelmede hala çok büyük zorlukların olduğu söylenebilir. Bunların etmenleri çeşitli olmakla birlikte, örgütün gücünü elinde tutan elitler arasında uygulanan grupçuluk temeline dayalı, "cam tavan" denilen engel gösterilmektedir. Kadınların karşılaştığı gizli veya hemen fark edilemeyen cam tavan, kadınların üst yönetime gelmelerini engelleyen güçlü bir engeldir (Çelikten 2004: 97).

2.2.4.5. İşte devam, işten ayrılma ve emeklilikte cinsiyete dayalı ayrımcılık

Kadınlar, evlenme, doğum ve çocuk bakımı gibi durumlarda işe ara vermek zorunda kalmaktadırlar. Evlenme kadının yaşamında bir statü ve rol değişimi getirmektedir. Kadının evi ve eşiyle ilgilenmesi kültürel bir olgu olarak ortaya çıkmakta ve evlenme çalışmaya ara verme kararında önemli bir etken olmaktadır.

Yine kadının çalışma yaşamını terk etme kararında çocuk sayısından çok çocuğun varlığı önem taşımaktadır. Kreş ve yuvaların yetersizliği ve yüksek ücretli

oluşunun yanında çocuğu en iyi annenin bakacağı yargısı da kadınların çalışmaya çocuk nedeniyle ara vermelerinin nedenlerini oluşturmaktadır (Çakır 2008: 33).

Aynı şekilde emeklilik konusunda, kadın ve erkekleri farklılaştıran yasalar mevcuttur. Kadınların daha kısa sürede emekli olmaları bir avantaj olarak gösterilmekte ise de aslında mesleklerinde ilerlemelerinin önündeki bir engeli oluşturmaktadır. Kadınlar, erken emekli olmaları sayesinde asıl yerleri olan 'özel alan'a dönebileceklerdir.

2.2.4.6. Cinsel taciz

Kadınların çalışma yaşamında cinsel tacize uğramaları önemli bir kariyer engeli olarak görülmektedir. Cinsel taciz, kendi isteği ya da rızası olmadan kişiye karşı sözlü ya da fiziksel olarak yapılan sarkıntılık ve genel ahlaka uygun olmayan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Türker 1997: 74).

Araştırmalar, erkeklerin de cinsel tacize uğradığını saptamakla birlikte kadınların bu tür davranışlarla daha sık karşı karşıya kaldığını göstermektedir. Genellikle, terfi ya da işte yükselme söz konusu olduğunda, erkekler tarafından kadınlara cinsel tacizde bulunulmakta, buna karşılık zor durumda kalan kadınların işe devamsızlığı ya da istifaları gözlenmektedir. Çalışma hayatında, cinsel tacize uğrayan çalışanlar, işlerini kaybetme, alacaklarını alamama ve toplum tarafından yanlış değerlendirilme korkusuyla, genelde şikâyette bulunmamaktadırlar (Dalkıranoğlu ve Çetinel 2008: 282).

Cinsel tacizin pratikte teşhisi oldukça zordur. Çünkü algılama farklılıkları nedeni ile bir davranış bir kişi tarafından cinsel taciz olarak nitelenirken başka birisine göre normal karşılanabilir. Örneğin, mini etek giyen bir bayana bir erkeğin iltifatta bulunmasından bir kadın rahatsız olurken başka biri memnun olabilir algılamadaki bu farklılıklar, kültür, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyinden kaynaklanabilir. Cinsel taciz sözel, görsel, fiziksel yani dokunsal olarak üçe ayrılmaktadır.

Görsel tacize, kişinin vücuduna yönelik sürekli ve sabit bakışlar, süzmeler, müstehcen içerikli resim ve belgelerin gösterilmesi örnek verilebilir. Sözel tacize ise, istenmeyen aşırı ilgi, cinsel içerikli sözler, fıkralar ve şakalar, tekrarlanan buluşma ve yemek talepleri vb. örnek verilebilir. Dokunsal tacize örnek olarak; gereksiz elle

dokunma, hoşa gitmeyen temas, şaka yollu çimdikleme, vücutların birbirine yakın olacak şekilde durması, cinsel saldırı vb. davranışlar gösterilebilir (Tengilimoğlu ve Tahtasakal 2004: 32-33).

Gelişmiş ülkelerdeki mevzuat, uluslararası ve bölgesel belgeler incelendiğinde, işyerinde cinsel tacizin, kültürel yaklaşımlara ve hukuksal geleneklere bağlı olarak farklı hukuksal temellere oturtulduğu görülür. Örneğin, ABD, Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, İngiltere, İrlanda, İsviçre, Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği işyerinde cinsel tacizi cinsiyet ayrımcılığı olarak, Almanya, İtalya, İspanya ve Avrupa Konseyi kişilik haklarının ihlali olarak, Fransa, cinsel çıkar sağlamak amacıyla yetkinin (otoritenin) kötüye kullanılması olarak kabul etmektedir. İşyerlerinde uygulanan cinsel tacizin Türk Hukuk mevzuatındaki durumu da aşağıdaki şekilde özetlenmektedir: “Türk Hukuk mevzuatında "cinsel taciz" teknik anlamda düzenlenmiş değildir. Ancak Türk Ceza Kanunu'nda cinsel taciz kavramına dâhil edilebilecek bazı suçlar mevcuttur. İş yasalarında işçinin işyerinde cinsel tacize maruz kalması halinde uygulanabilecek herhangi bir ceza yaptırımına yer verilmemiştir. Ancak tacizde bulunan bizzat işverense davranışı suç oluşturuyorsa, TCK' nın bazı hükümleri uyarınca işvereniçin ceza davası açılabilir. Hukuksal açıdan işyerinde cinsel tacizi, hemkişilik haklarının ihlali hem de cinsiyet ayrımcılığı kuramınadayandırmak olanaklıdır. Ancak kıyaslandığında, cinsiyet ayrımcılığıkuramının kişilik hakları kuramı kadar geniş bir koruma sağlamadığıgörülmektedir” (Dalkıranoğlu ve Çetinel 2008: 182-283).

2.2.5. Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın nedenleri

Çalışma hayatında ayrımcılık, bir grup insan diğerleriyle eşit beceri ve özelliklere sahip olduğu halde, ırk, cinsiyet, yaş, din gibi verimlilikle ilgili olmayan kişisel özellikleri nedeniyle, farklı muameleyle karşılaştıklarında ortaya çıkmaktadır (Çolak ve Ardor 2001: 90). Çalışama yaşamında cinsiyet ayrımcılığının en önemli göstergesi, işlerin kadın - işi ve erkek - işi olarak ayrılmasıdır. Toplumsal yargılar nedeniyle kadınlar, yoğun olarak büro, ev hizmetleri, tarım gibi alanlarda, vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar (Dalkıranoğlu ve Çetinel 2008: 278).

Çalışma yaşamına erkek çalışanlardan çok sonra giren kadın çalışanlar, bu alanda kendileri için tanımlanmış işleri yapmak zorunda kalmışlardır. İşlerin cinsiyet

temeline göre bölümlenerek "kadın işi", "erkek işi" olarak ayrılması kadınların çalışma yaşamlarının her evresinde aşmaları gereken bir engel olarak önlerine çıkmıştır. Kadın ve erkeğe ait işlerin ne olduğuna yönelik kültürel ve sosyal tutumlar ile eğitimde cinsiyet eşitsizliği, kadın erkek işgücünün farklı mesleklere yönelmesine yol açarak, ülkeden ülkeye ve işten işe değişebilen bir mesleki cinsiyet ayrımı meydana gelmektedir. Bu anlamda kadınlar hemşirelik ve öğretmenlik gibi feminize olmuş işlerde yatay bir mesleki ayrım, diğer taraftan erkeklerden daha düşük iş kollarında kalarak dikey bir mesleki ayrım sergilemektedirler (Öğüt 2006: 59).

DPT'nin yapmış olduğu araştırmaya göre, hane halkı reislerinin % 76'sı için kadının aile içindeki en önemli görevi, ev işi ve çocuk bakımı olduğu ifade edilmektedir. Bir başka deyişle kadının görevleri tartışıldığında ilk akla gelen iyi anne, iyi eş, iyi ev kadını olmasıdır. Bu durum çalışan kadının iş hayatında ilerlemesini tamamen sınırlamaktadır (Kocacık ve Gökkaya 2005: 205). Bu yüzden işinde ilerleyip üst seviyedeki görevlere gelebilen kadınların çoğu ya evlenmemiş, ya evli ve çocuksuz, ya asgari sayıda çocuğu olan ya da evlenip boşanmış kişilerdir. Bu kişiler ayrıca ekonomik gereksinimlerin de güdülenmesi ile başarıyı hedeflemiş kişiler olmaktadır. Ancak çok az sayıda kadın, gelenek dışı, daha eşitlikçi ve kendisine destek veren eşi ile aile ve işini uyumlu bir düzeyde yürütebilmektedir.

Çalışma yaşamında ayrımcılık uygulamalarında, kadınların kariyerlerinde daha fazla araların olması, kadınlara karşı uygulanan ücret adaletsizliği ve kadının aile içindeki sorumluluklarının fazlalığıdır. Bu sorunun meydana gelmesi ve aşılmasında da örgüt kültürünün etkisi oldukça önemlidir (Efe 2003: 19). Kadınların terfilerinin önünde, batılı araştırmacılar tarafından "cam tavan" olarak adlandırılan oldukça güçlü bir engel de bulunmaktadır. Bunun yanı sıra örgüt içindeki uygulamalarda bürokrasinin işleyişinde üst yönetimde erkeklerin bulunması nedeniyle kadınların kendilerine model oluşturacak bir kişi bulmamaları noktasında, sistem erkeklerin üstünlüğüne çalışmaktadır.

2.2.6. Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına yönelik yasal düzenlemeler

Günümüzde tüm hukuk sistemlerince, insanlar arasında ırk, renk, cinsiyet, etnik köken gibi farklılıklar nedeniyle ayrımcılık yapılmaması, eşit davranılması gerekliliği kabul edilmiştir. Buna rağmen yine de ayrımcı uygulamalarla karşılaşılmaktadır. Yapılan ayrımcılıklar sadece kadına yönelik olamamakla birlikte; kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı, önemli alt başlıklardan biridir. Cinsiyet ayrımcılığı, kadın ve erkeğin toplumdageleneksel rol ve konumlarından kaynaklanmaktadır. Kültürel koşullanma nedeniylekuşaklar boyu varlığını sürdürmektedir. Bu bölümde de, kadının çalışmasına yönelik yasal düzenlemeler, uluslararası mevzuat ve ulusal mevzuat başlıkları altında açıklanmaya çalışılacaktır.

2.2.6.1. Uluslararası mevzuat

Çalışma yaşamında kadının özel olarak korunmasına ilişkin uluslararası düzenlemeler, XIX. Yüzyılın başından itibaren yapılamaya başlanmıştır. Özellikle, I. Dünya Savaşının bitiminde, 1919 yılında Paris'te imzalanan Barış Antlaşmasının XIII. Ayrımında, "çocukların, kadınların ve gençlerin özel olarak korunmaları" ve "eşit değerde işe eşit ücret alınması" ilkelerinin benimsenmesi ile bu alandaki uluslararası çabalar hızlanmıştır (Türkmen 1998: 8).

Uluslararası Sözleşme ve Kararlar ile bağlı bulunulan diğer oluşumlar yanında bugün için en önemli uluslararası kalkınma ve gelişme referansımız AB normlarının kabul edilmesidir. Dolayısıyla, birbirini teyit eden geniş bir uluslararası norm ve standartlar yelpazesi birçok alanda olduğu gibi, çalışma hayatına iliksin hukuki düzenlemelerimize de yön vermektedir. Burada can alıcı husus, çalışan kadınlara dair mevzuatın yeniden ele alınmasında çalışan kadının korunması ve fırsat ve muamele eşitliği kavramlarının yerinde ve doğru kullanılmasının gereğidir. Aşağıda ülkemizin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlar ve bu kuruluşlarca belirlenen ve Türkiye'nin de taraf olduğu sözleşme ve kararlardan kadının çalışma hayatına ilişkin olanları ele alınmaktadır (Dinç 2002: 3).

Kadın çalışanın uluslararası alanda korunmasına ilişkin düzenlemeler ilk olarak Birleşmiş Milletler (BM) tarafından gerçekleştirilmiştir. 1945 yılında kurulan ve ana hedefi "dünyada barış ve güvenliğin korunması, insan hakları ile temel

özgürlüklere saygının sağlanması" biçiminde özetlenebilecek olan Birleşmiş Milletler'in hem kuruluş Antlaşması'nın ve hem de Örgütün 1948 yılında kabul edip dünyaya duyurduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin Başlangıç kısmında "erkeklerle kadınların hak eşitliğine olan inanç" vurgulanmıştır. Birleşmiş Milletlerin somut olarak kadınların korunmasına ilişkin sözleşmesi 1981 tarihinde yürürlüğe giren "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" (CEDAW) dir (Taşkent ve Kurt 2014: 32).

2.2.6.1.1. Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi (CEDAW)

1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW - United Nations Convention to Eliminate of All Forms of Discrimination Against Women), 3 Eylül 1981 yılında yürürlüğe girmiş, Türkiye bu sözleşmeyi 24 Temmuz 1985 yılında imzalamış ve 19 Ocak 1986 yılında sözleşmeye taraf olmuştur (Odyakmaz 2008: 104). Kadınların İnsan Hakları Temel Bildirgesi özelliği taşıyan bir belge olan sözleşme, pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de CEDAW adıyla anılmaktadır. 2010 yılı Kasım ayı itibariyle üye devlet sayısı 192 olan çok geniş katılımlı bir belge niteliğindedir.

Kadınlara Karsı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) önsöz dışında 6 bölüm, 30 madde ve bir ihtiyari protokolden oluşmaktadır. Sözleşmenin önsözünde genel olarak İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nden hareketle taraf devletlerin kadınlar ve erkeklerin tüm ekonomik, sosyal ve siyasi haklardan eşit olarak yararlanmalarını sağlama yükümlülüğünde bulunduğunu kaydederek kadınlara karsı her türden ayrımcılığın varlığının devam ettiğini belirterek bunun aşılmasının temel hedef olduğunu açıklamıştır. Sözleşmenin 30 maddesinin 16 maddesi kadınlara karşı toplumsal yaşamda herhangi bir ayrım yapılmamasına yönelik olarak taraf devletlerin yapmaları gereken düzenlemelere ilişkindir. Diğer 14 maddesi ise sözleşmenin uygulamasında izlenecek politikaları ve oluşturulacak komitenin işleyişini açıklamaktadır. Kısacası söz konusu Sözleşme ile erkeklerle kadınların eşitliği temeli üzerinde siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya bir başka alanda kadınların insan hakları ve temel özgürlüklerinin

tanınması, bu hak ve özgürlükleri kullanmaları, özetle cinsiyet temeli üzerinde yapılan ayrımların kaldırılması amaçlanmıştır.

CEDAW'ın maddeleri:

- CEDAW'ın 1. maddesi kadınlara karşı ayrımcılığı tanımlar ve önemli kavramları ve temel ilkeleri tanıtır. Bu bağlamda maddede kadınlara karşı ayrımcılığın politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer bütün anlamlarda gerçekleşebileceğinin açık şekilde belirtilmiş olması, ayrımcılığın medeni duruma bakılmaksızın kadınlara karşı uygulanan her türlü kısıtlama, dışlama ve farklılaştırma olarak görülmesi ve ayrımcılığın doğrudan ve net biçimde kadın-erkek eşitliğine referansla tanımlanması, çağdaş uluslararası hukukta kadınların insan haklarının geniş kapsamlı, sürekli ilerleyen, toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde tanımlanmış, evrensel nitelikli, bireysel haklar olarak kabul edildiğinin göstergeleridir. Bu maddenin önemi, kadınlara karşı ayrımcılığı kadın-erkek eşitliğine bağlı olarak tanımlaması, olgunun yaygın ve kapsamlı bütünsel niteliğini vurgulaması ve alınacak önlemlerin çok yönlü ilerlemesi ve bütünsel bir yaklaşım içinde ele alınması gerektiğini öngörmesidir.

- İkinci madde CEDAW Sözleşmesinin özünü açıklar, kadın-erkek eşitliği ile ilgili ilkelerini ortaya koyar, üye devletlerin yükümlülüklerini belirtir; takip eden tüm maddelerde uygulanması gereken çerçeveyi belirler ve taraf devletlerin acilen harekete geçme yükümlülüğünü vurgular. Bu maddede kadınların insan hakları konusunun aciliyetinin altı çizilmekte, taraf devletlerce gerekli kurumsal eğitim ve düzenlemelerin yanı sıra yasal önlemlerin "gecikmeksizin" alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Aynı madde, Sözleşmede öngörülen "ayrımcılığın yok edilmesi" nin hem yasal hem de gerçek yaşam (uygulama) boyutlarında anlaşılması gerektiğini vurgular.

- CEDAW Sözleşmesinin 3. maddesi, sözleşmenin en çarpıcı ve önemli niteliklerinden olan kadın haklarına yönelik bütünsel yaklaşımını tekrar vurgulamaktadır. Bu vurgu, "kadınların tam gelişmesi ve ilerlemesi" gibi devlete yüklenen iddialı bir amaç çerçevesinde yapılır.

- Dördüncü madde Sözleşmenin kadınların insan haklarının korunması için büyük önem atfettiği "geçici özel önlemler" kavramına içerik ve süre açısından

açıklık getirir. Gerçek eşitliğin sağlanmasını hızlandırmak amacıyla devletlerce alınacak geçici özel önlemlerin (olumlu eylem, pozitif ayrımcılık vb.) ayrımcılık sayılamayacağını belirten CEDAW sözleşmesi, bu önlemlerin ancak hem "fırsat eşitliği" hem de "uygulama eşitliği" sağlandığında sona erdirilebileceğini belirtir. Aynı maddenin ikinci paragrafında ise anneliğin korunması amacı ile alınacak "özel önlemlerin" gerek ve önemini vurgularken, bunların da ayrımcılık sayılamayacaklarını ancak, nitelikleri itibariyle, geçici de olamayacakları anlayışını sergilemektedir.

- CEDAW Sözleşmesinin 5. maddesi uyarınca taraf devletlere toplumda yerleşik kadına karşı ayrımcı sosyal ve kültürel gelenekleri, normları, davranış kalıplarını dönüştürme yükümlülüğü getirilmiş; özellikle çocukların yetiştirilmesi ve gelişiminde kadın ve erkeğe ortak sorumluluk ve yetki tanınması yönünde geliştirilecek bir toplumsal yapı öngörülmüştür. Bu maddenin önemi kadına karşı ayrımcılığın gelenek, görenek gibi sosyal ve kültürel kalıpların arkasına sığınamayacağını ve ayrımcılığı ortadan kaldırma hedefli, toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirecek önlemlerin uygulamasına bu tür öğelerin engel teşkil edemeyeceğini açıkça vurgulamasında yatar.

- CEDAW Sözleşmesinin 6. maddesi kadın ticareti ve fahişeliğin istismarını kadınların insan haklarının ihlali olarak tanımlar.

- Yedinci madde kadınların siyasal yaşama ilişkin haklarına değinir. Bu kapsamda taraf devletlere kadınlara seçme ve seçilme hakkı, politika üretimine katılım, kamu görevlisi olarak çalışabilme, kamusal alanda etken olabilme ve sivil toplum örgütlerine katılımda eşitlik sağlaması öngörülmüştür.

- Sekizinci madde hükümetlerin uluslararası düzeyde temsil edilmesinde kadınların eşit temsilini öngörür. Siyasal yaşama ve yönetime eşit katılma ilkesinin özellikle önemli bir boyutu olarak algılanan bu alanda, CEDAW'a taraf devletlerin "gerekli bütün tedbirleri alması gerektiği" ifade edilmektedir.

- "Vatandaşlık" konusunu işleyen 9. madde vatandaşlığın kazanılması ve sürdürülmesinde kadınlara eşit haklar tanınmasını öngörür. Evlenme, boşanma ve çocuklara ilişkin vatandaşlık haklarında, kadınlara ayrımcılık yapılmaması konusunda taraf devletlere sorumluluk yükler.

• CEDAW Sözleşmesinin 10. maddesi eğitimde kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması amacı ile alınması gerekli önlemlerin detaylı ve kapsamlı bir dökümünü getirmekte, kadınların her türlü eğitim imkânından eşit bir şekilde yararlanması için devletin sorumluluğunu vurgulamaktadır. Eğitimde eşitlik sağlanması hedefine yönelik olarak kız ve erkek çocuklarının eğitim koşul ve sürelerinin eşitlenmesi gereğinin yanı sıra pek çok ülkede görülen kızların okuldan erken ayrılmaları ve eğitimde toplumsal cinsiyete dayalı eğilimlerin önlenmesi gereği vurgulanmakta, ders kitaplarının içeriğinde ve eğitim sürecinin bütün aşamalarında kadınlara karşı ayrımcılık içeren materyalin yok edilmesi öngörülmektedir.

• İstihdam ve çalışma yaşamında kadınların insan hakları ve kadın-erkek eşitliği CEDAW Sözleşmesinin 11. maddesi ile düzenlenmiştir. 11. madde ücret, çalışma koşulları, iş yerinde cinsel taciz, ücretli doğum izni vb. sorunlu alanları ayrıntılı bir şekilde ele almış, istihdamda eşitliği sağlamak için taraf devletlere olumlu tedbirler alma yükümlülüğü getirmiştir. 11. maddenin bir başka özelliği ise birçok toplumda var olan ve "kadınları koruyucu yasalar" diye adlandırılan yasal düzenlemelerin (örneğin gece çalışma yasağı, belli iş kollarında istihdam edilememe vb.), taraf devletlerce bilimsel ve teknolojik ilerlemeler ışığında sürekli gözden geçirilmesi gereğini vurgulamasıdır. Bu yasal düzenlemelerin çok defa kadınların istihdam olanaklarını kısıtlayan ve aslında çağdaş, akılcı kriterlerle savunulması güç, geleneksel anlayışlara dayalı, ayrımcılık unsurları içerdiklerinden hareketle, Sözleşme taraf devletlerin bu tür yasaları kaldırması ya da dönüştürmesini teşvik etmektedir.

• CEDAW Sözleşmesinin 12. maddesi sağlık hizmetlerinden yararlanmada kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına ilişkin düzenlemeleri içerir.

• On üçüncü madde ekonomik ve toplumsal yaşamdaki ayrımcılığa ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Alınacak tedbirler arasında aile tazminatları ve mali kredilerden eşit yararlanma hakkı gibi ekonomik ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik önlemlerin yanı sıra, sosyal yaşamda kadınların eğlence, spor ve kültürel hayatın tüm yönlerine katılmada eşit hak sahibi olmaları ve bu haklarını erkeklerle eşit biçimde kullanabilmeleri öngörülmüştür.

• CEDAW Sözleşmesinin 14. maddesi kırsal alanda yaşayan kadınların haklarından bahsetmektedir. Maddenin bazı önemli noktaları arasında kırsal alanda yaşayan kadınların özel ihtiyaçlarının ve sorunlarının devlet tarafından çözümlenmesi yükümlülüğü dile getirilmiş, ayrıca devletlerin CEDAW'ın bütününü kırsal alanda yaşayan kadınlara uygulama yükümlülüğünün özellikle altı çizilmiş, kalkınma politikalarında kadın ve erkeklere eşit hak ve fırsatlar tanınması vurgulanmıştır.

• Sözleşmenin 15. maddesi kanun önünde ve medeni haklarda eşitlik konusunu düzenlemektedir. Kanun önünde kadın-erkek eşitliğini öngören bu madde, kadınların sınırlı ehliyetliliğine dayanan sözleşme ve yasal belgeleri hükümsüz kılar, kadınlara özellikle seyahat özgürlüğü ve ikametgâh seçimi gibi birçok toplumda sıkça ihlal edilen bireysel haklar açısından erkeklerle eşitlik vurgusu yapar.

• CEDAW Sözleşmesinin 16. maddesi taraf devletlere evlilikte, boşanmada ve aile ilişkilerinde kadınlara karşı ayrımcılığın yok edilmesi, kadınlara ve erkeklere aynı hakların tanınması, bütün evliliklerin yasal kaydının tutulması ve çocuk yaştakilerin (18 yaş altı) evliliğinin yasaklanması konularında görev verir. Bu maddenin özündeki anlayış aile hukukunda ve evlilik ilişkilerinde kadın - erkek eşitliği ilkesinin benimsenmesidir (Acar ve Arıner 2009: 20-22).

Genel olarak baktığımızda sözleşme kadınlara karşı yapılan ayrımcılığa açık bir tanımlama getirmiş ve kadınların sadece yasalar karşısındaki eşitlik ilkesini değil eşit haklara sahip olma ilkesini de benimsemiştir. Böylece taraf devletler kadınlara karşı ayrımın ortadan kaldırılması ile bağlıdır. Bu nedenle ülkelerin yasal düzenlemeler yanı sıra eşitliği sağlamak üzere özel önlemleri de almaları gerekmektedir.

2.2.6.1.2. Uluslararası çalışma teşkilatı sözleşmesi (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), çalışma yaşamına ilişkin "Uluslararası Çalışma Standartlarını" oluşturan ve Birleşmiş Milletlerin uzmanlık kuruluşu olarak görev yapan, sürekli yapısı bulunan bir örgüttür. Uluslararası yazışmalarda ve Kamuoyunda daha çok ILO (Internatıonal Labour Organisation) olarak bilinir (http://www.sosyal-is.org.tr/, 13.03.2016).

Birinci Dünya Savaşından sonra 1919'da imzalan Versay anlaşmasında öngörülen Milletler cemiyeti ile birlikte kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü International Labour Organisation - ILO) sonraki süreçte 1946'da yeni kurulan Birleşmiş Milletler Teşkilatının da ilk uzman kuruluşu olmuştur. Merkezi İsviçre'de Cenevre şehrindedir (Soysal 2006: 13).

ILO'nun kurulmasında, işçi örgütlerinin mücadeleleri, işçilerin karşı karşıya bulunduğu zorluklara tepki duyan bazı kişi ve kuruşların çabaları, 1917 yılındaki Rus ihtilalinin yayılmasından duyulan korku, düşük ücretler ve kötü çalışma koşullarının geçerli olduğu ülkelerin işverenlerinin rekabet gücünü azaltmak isteyen bazı işverenlerin girişimleri etkili olmuştur (Koç 2000: 3).

ILO'nun temel ve en önemli fonksiyonlarından biri, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın uluslararası standartları belirleyen Sözleşme ve Tavsiye Karalarının üçlü yapı (işçi-işveren-hükümet) tarafından kabul edilmesidir. Bu sözleşmeler üye ülkelerin yasama organlarında kabul edilmeleri ile birlikte bağlayıcı hale gelmektedir. ILO sözleşmelerini kabul eden devletler bu sözleşmelerle iç hukuklarını uyumlaştırmak suretiyle sözleşmeleri uygulamak ve bu konuda denetlemeyi de kabul etmiş olacakladır (Soysal 2006: 14).

Türkiye, ILO'nun "temel insan hakları sözleşmeleri" olarak bilinen 8 sözleşmesinin tamamını onaylamış bir ülkedir. 2001 yılı itibariyle bu sözleşmeler dâhil toplam 40 ILO sözleşmesi Ülkemiz tarafından onaylanmış durumdadır.

Bu kısımda ILO'nun çalışma hayatında kadının hukuki haklarını düzenleyen ve ülkemizin onayladığı sözleşme ve tavsiye kararlarına yer verilmektedir (Dinç 2002: 5-7);

1) 1935 tarihli ve 45 sayılı Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme

Bu Sözleşme Türkiye'nin onayladığı ilk ILO sözleşmesi olma özelliğine sahiptir.

- Sözleşmenin 1. maddesinde; maden ocağı kavramını yeraltında mevcut herhangi bir maddenin çıkarıldığı kamuya veya özel sektöre ait yer olarak kullanılmakta,

- Madde 2; hangi yaşta olursa olsun kadınların yer altı işlerinde çalıştırılmalarını yasaklamaktadır.

- Sözleşmenin 3. maddesi; idari görevi bulunan ve bedenen çalışmayanların, sağlık ve sosyal hizmetleri alanında çalışanların, staj yapanların ve bedenen çalışma niteliğinde olmayan bir sanatın icrası için bir maden ocağının yer altı kısımlarına tesadüfî olarak inmesi gereken kişilerin ulusal yasa ile bu yasak kapsamından istisna edilebileceklerini öngörmektedir.

2) 1951 tarih ve 100 sayılı Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı

Bu sözleşme cinsiyete dayalı bir ayrımcılığı yasaklamayı amaçlamaktadır. Kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının kaldırılması, çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması bakımından önemli bir sözleşmedir. Çalışma mevzuatımız bu sözleşme ile uyum içerisinde olup, konu ile ilgili şu düzenlemelere yer verilmiştir. İş Kanununun 26. maddesinin 4. fıkrası, "bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez, toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz hükmünü getirmektedir. Asgari Ücret Yönetmeliğinin 2. maddesinde ise asgari ücretin tespitinde cinsiyet farkının gözetilemeyeceği hükmü ile bu sözleşme hükümlerine paralel düzenlemeler yer almaktadır. Ayrıca İş Kanunumuzun 99/A maddesi uyarınca bu hükümlere aykırı davranan işverenler için para cezası getirilmiştir.

3) 1958 tarih ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Sözleşmesi ve 11 sayılı İşe Alınma ve Çalışma Koşulları Açısından Ayrım ve Gözetici Davranışlar Tavsiye Kararı

Bu sözleşme; ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan ve iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrımcılığı gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma olarak ifade etmektedir. Meslek veya iş edinmede fırsat eşitliğini yok edici ve bozucu etkisi olan ayrılık gözetme, ayrı tutma ve üstün tutmanın "ayrım" deyimini kapsadığı belirtilerek, fırsat eşitliğini zedeleyici ve ortadan kaldırıcı engellerin kaldırılması ve her türlü ayrımın yok edilmesi

amacıyla gerekli politikaların oluşturulması ve önlemlerin alınması zorunluluğu belirtilmiştir. 1982 Anayasasının 48, 49 ve 70. maddeleri bu sözleşme hükümleri ile örtüşmekte olup, iş mevzuatı da bu sözleşme ile uyum içerisindedir.

4) 1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme

ILO' nun 102 sayılı Sözleşmesi 1971 yılında onaylanmış ve 1974 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin II. Bölümünde düzenlenen Sağlık Yardımları kısmında korunan kimselere sağlık durumları gerektirdiği zaman, koruyucu mahiyette veya tedavi seklinde sağlık yardımları yapılmasını teminat altına alınmaktadır. 10. maddenin b) fıkrasında gebelik, doğum ve bunlardan kaynaklanan hastalık durumlarında kadınların bu yardımlardan yararlanması taahhüt altına alınmıştır. VIII. Bölümde ise Analık Yardımları ayrıca düzenlenmiş, gebelik, doğum ve bunların doğurduğu neticelerle kazancın durması durumunda bu yardımlardan yararlanılacağı ifade edilmiştir (madde 47). Ulusal mevzuatımız, işçi ve memur çalışanlar için sözleşmede öngörülen norm ve standartları karşılamaktadır.

5) 1964 tarih ve 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı

Ülkemiz tarafından 1977 tarihinde onaylanmıştır. Bu sözleşme ile işçilerin cins, ırk, renk, din gibi nedenlerden dolayı ayrım yapılmadan değerlendirilmeleri ve kendileri için uygun işlerde çalıştırılmalarının sağlanması amaçlanmaktadır. ILO' nun kadın çalışanlara yönelik faaliyetleri sadece sözleşme ve tavsiye kararlarından ibaret değildir. Bunlar dışında çeşitli konferans, bildirge vb. aracılığı ile de yaptırımları bulunmaktadır. Bunlardan konumuz ile ilgili olanlar özetle aşağıda verilmektedir;

- ILO bünyesinde FEMMES adıyla bir toplumsal cinsiyet birimi (gender unit) bulundurmaktadır. ILO, Birleşmiş Milletler Kadının On Yılı (1976-1985) sürecinde ve sonrasında, yalnızca çalışma hayatında değil, toplumsal hayatta da eşitlik anlayışını geliştirecek bildirge ve kararlar hazırlamıştır.

- Uluslararası Çalışma Konferansı 1975 yılında Kadın Çalışanlar İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi ile Kadın Çalışanlar İçin Fırsat ve Muamele

Eşitliğinin Teşvikine Dair Eylem Planına İlişkin Kararını kabul etmiş ve böylece, Meksika'da toplanan Dünya Kadın Konferansı ile başlayan Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı (1976-1985) sürecine katkı sağlamıştır. Bu Bildirge ile ILO cinsiyet temelinde yapılan ve fırsat ve muamele eşitliğini reddeden veya kısıtlayan her türlü ayrımcılığın kabul edilemez olduğunu ve kaldırılması gerektiğini vurgulamıştır.

- ILO'nun 1985 tarihli İstihdamda Kadın ve Erkek İçin Eşit Fırsat ve Eşit Muamele Kararı 1975 tarihli Bildirge ve Eylem Planını teyit etmekte ve ILO'nun kadın çalışanlar lehine geliştirdiği politikaları ve önlemleri özetlemektedir.

- 1987 yılındaki İstihdamda Kadın ve Erkeğin Fırsat ve Muamele Eşitliği Aksiyon Planı'nın temel amacı ise; tüm ILO program ve projelerinde politikaların oluşturulması, geliştirilmesi ve uygulanması aşamalarında fırsat ve muamele eşitliği ilkelerinin gözetilmesidir.

- Uluslararası Çalışma Konferansı; 1991 yılındaki 78.toplantısında Kadın Çalışanlar İçin ILO Eylem Kararını kabul etmiştir. Karar, 1985 yılında kabul edilen İstihdamda Kadın ve Erkek İçin Eşit Fırsat ve Eşit Muamele Kararına atıfta bulunarak eşitlik ilkesinin uygulanması bakımından hükümetler, çalışanların kuruluşları ve işverenlerin kuruluşlarının yoğun bir çaba göstermeleri gereğini vurgulamaktadır.

2.2.6.1.3. Avrupa sosyal şartı

Avrupa sosyal Şartı, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni takviye eden bir Avrupa Sözleşmesi'dir.

Avrupa Sosyal Şartı, on yıla yakın bir hazırlık döneminden sonra, Avrupa Konseyi üyesi on altı devlet temsilcisince 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanarak kabul edilmiştir. 35'inci maddesinin 2'nci fıkrası gereğince yürürlüğe girmesi için gerekli olan beşinci onayın gerçekleşmesinden sonra, 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartını onaylayan ilk beş devlet; İngiltere, Norveç, İsveç, İrlanda ve F:Almanya'dır. Türkiye'de ise 3581 sayılı ve 16 Haziran 1989 tarihli Kanun ile onaylanması uygun bulunan Avrupa Sosyal Şartı; 7 Ağustos 1989'da onaylanması kararlaştırılmış ve iki ay sonra da onay kararnamesi

Şartın Türkçe metniyle birlikte yayımlanmıştır. Böylece Türkiye, Sosyal Şartı onaylayan on altıncı ülke olmuştur (Aydın 2014: 25).

2.2.6.1.4. Avrupa birliği müktesebatı

1957'de Roma Antlaşması ile başlayan Avrupa Birliği süreci, ilk yıllarında ekonomik temeller üzerine kurulmuş; sosyal politikaya ise, haksız rekabetin önlenmesi ve bölgesel eşitsizliklerin giderilmesi çerçevesinde yer verilmiştir. 1970'lere kadar işçilerin serbest dolaşımı üzerinde yoğunlaşmış olan AB müktesebatı, 1970'lerden itibaren; ücrette, muamelede, sosyal güvenlikte ve fırsat tanımada eşitliği standardize etmeye başlamıştır. 1987'de Avrupa Tek Senedi'nin imzalanması, topluluğun belirli bir sosyal politika oluşturmasına imkân vermiş; 1989'da İşçilerin Sosyal Temel Haklarına İlişkin Topluluk Şartı (AT Sosyal Şartı) ilan edilmiştir. AT Sosyal Şartı, çalışmaların asgari haklarını tanımlayan temel bir AB belgesidir. Söz konusu haklar, genellikle yukarıda açıklanan ILO norm ve standartlarına paralel asgari haklar olarak öngörülmüştür. Birliğe göre, kadınlara fırsat eşitliği ve muamelede eşitlik, bütün kurumlar tarafından her seviyede gerçekleştirilmesi gereken bir zorunluluktur. Konu, Avrupa İstihdam Stratejisi içerisinde önemli bir yere sahiptir ve bu alanda Komisyonun "eşitlik programı" ve "eylem planları" bulunmaktadır (Dinç 2002: 8).

AB'nin sosyal politika müktesebatında çalışan kadınlara yönelik olarak geliştirdiği yükümlülükler Cinslere Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği Sağlamaya İlişkin Müktesebat içerisinde yer almaktadır. Bu çerçevede;

- Kadın ve erkeklere ücret, işe alma, meslek eğitimine giriş ve çalımsa şartlarında muamele eşitliğini sağlamaya;
- Tarım dâhil bağımsız çalışanların kadın-erkek muamele eşitliğinin teminine;
- Hamile, loğusa ve emzikli kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesine;
- Cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarında ispat yükünün işverene bırakılmasına;
- Sosyal güvenlikte muamele eşitliği prensibine ve bu prensibin uygulanmasına ilişkin çeşitli karar ve direktifler;

- Sosyal taraflarca hazırlanıp imzalanan Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması'nın Birlik normu olarak kabulüne ilişkin Konsey Direktifi, gibi çeşitli önemli direktifler bulunmaktadır.

Ayrıca, AB'nin müktesebatında yer alan cinsiyet ayrımcılığını önleyici ve yasaklayıcı düzenlemeler aday ülkelerin üyelik sürecinde uyum sağlaması gereken kriterlerdendir. Bu nedenle de, AB'nin söz konusu müktesebatı Türkiye açısından özel bir öneme sahip bulunmaktadır. AB'nin ayrıca Ayrımcılığa ve Irkçılığa Karsı Müktesebatında da cinsiyete göre ayrımcılık ve işyerinde cinsel taciz gibi hususlar mevcuttur (Dinç 2002: 8).

2.2.6.2. Ulusal mevzuat

Türk hukuk sisteminde kadınların istihdamını engelleyen veya zorlaştıran hükümler bulunmamaktadır. Ancak, dolaylı olarak kadınların çalışma hayatından uzak durmalarına yol açtığı düşünülen bazı hükümler bulunmakta, kadınları çalışma hayatına girmeye ve kalmaya teşvik eden hükümlerinin ise eksikliği hissedilmektedir.

2.2.6.2.1. Anayasa

Cinsiyet ayrımcılığına ilişkin ulusal mevzuattaki koruyucu hükümler öncelikleT.C. Anayasası'nda düzenlenmiştir. Buna göre anayasa madde 10; "Herkes, dil, ırk,renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerleayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir (http://www.anayasa.gov.tr/, 10.01.2015)" hükmüyle kanun önünde eşitlikilkesini benimsemektedir. 2004 yılında yapılandeğişiklikle 10. maddeye eklenen "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz (http://www.anayasa.gov.tr/, 10.01.2015)" fıkrasıyla fiili eşitliğin de sağlanmasında devletin önlemler almakla yükümlü olduğu belirtilmektedir.

Bu genel hükmün yanında kadın ve erkeğin ailede, çalışma hayatında, kamu hizmetine girişte eşit olduğunu vurgulayan hükümler de Anayasa'da düzenlenmiştir. Bu hükümlerin bazıları şöyledir (http://www.anayasa.gov.tr/, 10.01.2015);

- **41. Madde;** “Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğedayanır.”
- **48. Madde;** “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerinesahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.”
- **49. Madde;** “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayatseviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizlerikorumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik birortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”
- **50. Madde;** “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerdeçalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlarçalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.”
- **70. Madde;** “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmetealınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.”

2.2.6.2.2. 4857 Sayılı iş kanunu

1475 sayılı İş Kanunu'nu yürürlükten kaldıran, 4857 sayılı yeni İş Kanunu,10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla uluslararası iş hukuku normlarına uyum sağlanmış ve önemli düzenlemeler getirilmiştir. Bunlar; kısmi çalışma fırsatı, kadınların gece çalıştırılmamaları, kadın işçinin gebelik veanalık dönemlerinde çalıştırılması ile ilgili iyileştirmeler ve yasada ilk kez yer alan cinsel taciz konusundaki maddelere yer verilmiştir.

2.2.6.2.2.1. Eşit davranma ilkesi ve cinsel taciz

4857 Sayılı İş Kanununun 5. maddesi “iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz” hükmünü amirdir (http://www.mevzuat.gov.tr/, 09.10.2015). Bu bağlamda, işverenin bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağını hükmeden madde, işverenin aynı veya eşit

değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramayacağını, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının daha düşük bir ücret verilmesini haklı kılamayacağını belirtmiştir. Söz konusu maddede ayrıca, 20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçinin ispat etmekle yükümlü tutulacağını, ancak işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işverenin böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacağını belirtmiştir (Acar ve Arıner 2009: 46-47).

İş Kanunu, bildirimli feshe dair düzenlemelerde işyerlerindeki cinsel tacizkavramına yer vermektedir.Buna göre çalışanlar aşağıdaki durumlarda derhal fesihhakkını kullanabilir (http://www.mevzuat.gov.tr/, 09.10.2015):

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı: Madde 24. - Süresi belirli olsun veyaolmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veyabildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

- İşveren işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacakşekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizdebulunursa.
- İşveren işçiye veya aile üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veyagözdağı verirse yahut isçiyi veya aile üyelerinden birini kanuna karşıdavranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve aile üyelerindenbirine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref vehaysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa.
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacizeuğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemleralınmazsa.

2.2.6.2.2.2. Analığın korunması

İş kanununun 88. maddesi, "Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği" çıkarılacak yönetmelikle belirlenecektir, denilmiştir. Bu hükme istinaden çıkarılan

yönetmelikle konuya ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Yönetmeliğin "Çalışma Koşulları ve İzinler" başlıklı beşinci bölümünün 9/III. Maddesi ile "kadın işçiler, gebe olduklarının hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar." Hükmü getirilmiştir. Ayrıca gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi bucuk saatten fazla çalıştırılamaz. Gebe işçilere gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir. İşçi gebelik ve emzirmeye başlama halinde işvereni bilgilendirmelidir. Bu bilgilendirmenin ardından işveren gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi ile ilgili olarak, işyerindeki maruziyetinin şeklini, düzeyini ve süresini ilgili yönetmeliğin Ek I, II ve III'de düzenlenen ilkeler doğrultusunda belirler ve sonuçlara göre işçinin çalışma koşullarını ve/veya saatlerini, geçici olarak değiştirir (Soysal 2006: 33-34).

Analık halinde çalışma ve süt izni:74. madde, analık halinde kadınların çalışma yaşamını düzenler. Buna göre (http://www.mevzuat.gov.tr/, 09.10.2015);

- Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.
- Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.
- Kadın işçilerin, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, kadın işçi isterse doktorun onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.
- Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.
- Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.
- Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.
- İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veyaçoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar

ücretsizizin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

- Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için gündetoplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında vekaça bölünerek kullanılacağını isçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalımsasüresinden sayılır.

2.2.6.2.2.3. Gece çalışması, yer altında ve su altında çalışma

Gece çalışması, mesleki ve fizyolojik risklere ortam sağlaması, işçi sağlığını bozma ihtimalinin daha fazla olması, aile başta olmak üzere işçinin sosyal çevresinden kopmasına neden olabilmesi, kişiliğin oluşumu ve gelişimini olumsuz etkileyebilmesi gibi nedenlere dayanılarak bazı kısıtlamalar yapılmak suretiyle düzenlenmiştir. Nitekim sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmış; on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin ise gece postalarında çalıştırılmaları bir takım kurallara tabi tutulmuştur. Daha önce yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu sanayiye ait işlerde her yaştaki kadınların gece çalışmaları kural olarak yasaklanmış bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak kadın erkek eşitliliği göz önüne alınarak bu yasak kaldırılmıştır (Yuvalı 2013: 104).

4857 sayılı kanunun 72. maddesi "Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı" başlığı ile "Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır" şeklinde düzenlenmiştir (Soysal 2006: 29). Bu hüküm dayanağını daha önce bahsettiğimiz, kimsenin yaşına, gücüne, cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılamayacağını öngören Anayasa'nın 50. maddesinden almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 104. maddesi itibariyle yer ve su altı çalıştırma yasağını ihlal eden işveren veya işveren vekiline para cezası uygulanacaktır. Bununla birlikte bu yasağa rağmen kadın işçi yer ve su altında çalıştırılmışsa, iş sözleşmesi geçersiz olmakla birlikte, yasal hükümlere aykırı bir çalışma olmasın rağmen sözleşme baştan itibaren geçersiz sayılmayacak ve kadın işçinin sözleşmesi geleceğe

yönelik olarak geçersiz kabul edilecektir. Yani söz konusu işlerde çalıştırılmışsa çalıştığı süreyle ilgili olan haklardan yararlandırılmalıdır (Bacak ve Yiğit 2007: 8).

BÖLÜM 3

ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Tezin ilk iki bölümünde çalışma yaşamında cinsiyet ayrımının kavramsal boyutu ele alınmıştır. Bu bölümde; çalışma yaşamında cinsiyete ilişkin farklı bakış açılarının uygulamadaki durumu saptanmaya ve demografik değişkenlerin bu konu üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Aşağıda; gerçekleştirilen araştırmanın amacı, kapsamı, yöntemi ve bulguları yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmada, katılımcılar açısından önem taşıyan çalışma nedenlerini saptayabilmek; işe seçim, ücret ve kariyer gelişimi konularında kadın akademisyenlere yönelik bir ayrımcılığın bulunup bulunmadığına ilişkin görüşleri ve ayrımcılığın olduğunu öne süren kişilerin ayrımcılığın nedenlerine katılma derecelerini belirleyebilmek; demografik değişkenlerin söz konusu fikirler üzerindeki etkilerine ışık tutabilmek amaçlanmıştır.

Çalışma, Osmangazi Üniversitesinde çalışan kadın akademisyenler açısından bir cinsiyet ayrımcılığının var olup olmadığını tespit etmeye ve üniversitede çalışan kadın akademisyenlerin cinsiyet ayrımcılığı hakkındaki düşüncelerini ortaya koymaya yöneliktir. Cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili sorunların çözülmesi temel amacına yönelik olarak da aşağıda yer alan hususlar incelenmiştir:

- Cinsiyet ayrımcılığının varlığı
- Osmangazi üniversitesinde cinsiyet ayrımcılığının hedef kitleleri
- Osmangazi üniversitesinde akademisyen kadınların işgücünün konumu
- Osmangazi üniversitesinde yaşanan cinsiyet ayrımcılığının nedenleri
- Osmangazi üniversitesinde yaşanan cinsiyet ayrımcılığının sonuçları

- Osmangazi üniversitesinde kadın akademisyenlerin cinsiyet ayrımcılığı hakkındaki düşünceleri

3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Osmangazi Üniversitesinde çalışan kadın akademisyenler, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Örneklemin oluşturulması sürecinde öncelikle bir kurum yetkilisi ile irtibata geçilmiş, kendisinin görevlendirdiği bir çalışan vasıtasıyla anket formu çoğaltılarak çeşitli birimlere gönderilmiştir.

Araştırmada; Osmangazi Üniversitesindeki akademisyen kadınların görüşlerine yer verilmiştir. Bu süreç sonucunda elde edilen 109 anket, araştırma analizlerine dâhil edilmiştir.

3.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışan kadın akademisyenlerin bakış açısından işe alma, işten çıkarma, ücret, terfi ve eğitim konularında cinsiyet ayrımcılığı olup olmadığını araştırmak için yürütülen bu araştırmada, problemin arka planı bağlamında ifade edilen bilgiler doğrultusunda tezin amaç ve önemine uygun olarak belirlenmiş olan alt problemler çerçevesinde test edilmek üzere ve ayrıca, kadın akademisyenlerin toplam tutum puanlarının, yaş, medeni durum, unvan, mesleki deneyim süresi, çocuk sayısı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı, konusunda oluşturulan hipotezler test edilmiştir.

Hipotez 1: Kadın akademisyenlere işe almada ayrımcı davranılmaktadır.

Hipotez 1.a: Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden daha zor akademisyen olmalarına ilişkin görüşler bireylerin yaşına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2.b: Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden daha zor akademisyen olmalarına ilişkin görüşler bireylerin medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3.c: Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden daha zor akademisyen olmalarına ilişkin görüşler bireylerin unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4.d: Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden daha zor akademisyen olmalarına ilişkin görüşler bireylerin çocuk sayılarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5.e: Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden daha zor akademisyen olmalarına ilişkin görüşler bireylerin mesleki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2: Kadın akademisyenlerin yönetici kadrolarında yer almaya ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 2.a: Kadın akademisyenlerin yükselmelerinin önündeki engellere ilişkin görüşler bireylerin yaşına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2.b: Kadın akademisyenlerin yükselmelerinin önündeki engellere ilişkin görüşler bireylerin medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2.c: Kadın akademisyenlerin yükselmelerinin önündeki engellere ilişkin görüşler bireylerin unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2.d: Kadın akademisyenlerin yükselmelerinin önündeki engellere ilişkin görüşler bireylerin çocuk sayılarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2.e: Kadın akademisyenlerin yükselmelerinin önündeki engellere ilişkin görüşler bireylerin mesleki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Kadın akademisyenlere ücret uygulamalarında ayrımcı tutum sergilenmektedir.

Hipotez 3.a: Kadın akademisyenlere ücret uygulamalarında ayrımcı tutum sergilenmesine ilişkin görüşler bireylerin yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3.b: Kadın akademisyenlere ücret uygulamalarında ayrımcı tutum sergilenmesine ilişkin görüşler bireylerin medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3.c: Kadın akademisyenlere ücret uygulamalarında ayrımcı tutum sergilenmesine ilişkin görüşler bireylerin unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3.d: Kadın akademisyenlere ücret uygulamalarında ayrımcı tutum sergilenmesine ilişkin görüşler bireylerin çocuk sayılarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3.e: Kadın akademisyenlere ücret uygulamalarında ayrımcı tutum sergilenmesine ilişkin görüşler bireylerin mesleki deyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: Kadın akademisyenlere çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı uygulandığına ilişkin görüşlerin de farklılık göstermektedir.

Hipotez 4.a: Kadın akademisyenlere çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı uygulandığına ilişkin görüşler bireylerin yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4.b: Kadın akademisyenlere çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı uygulandığına ilişkin görüşler bireylerin medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4.c: Kadın akademisyenlere çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı uygulandığına ilişkin görüşler bireylerin unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4.d: Kadın akademisyenlere çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı uygulandığına ilişkin görüşler bireylerin çocuk sayılarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4.e: Kadın akademisyenlere çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı uygulandığına ilişkin görüşler bireylerin mesleki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.

3.4. MATERYAL VE YÖNTEM

Materyal ve yöntem kısmında sırasıyla araştırmanın araç ve yönetimi, araştırmanın tasarımı, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, araştırma için veri toplama aracının geliştirilmesi sürecine, güvenirlik çalışmalarına, verilerin nasıl toplandığına ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

3.4.1. Araştırmanın yöntemi

Kadın akademisyenlere karşı var olan yönetici ve erkek akademisyenlerden kaynaklı cinsiyet ayrımcılığını oluşturan faktörler ve bu faktörlerin Osmangazi Üniversitesindeki yapısını belirlemek amacıyla tasarlanan bu çalışma, uygulamalı bir araştırma olup, çalışmaya konu olan olay ya da nesnenin kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışıldığı betimsel bir yöntem olan, belli bir zaman kesitinde, araştırılan konu çerçevesinde kadın akademisyen profili açısından cinsiyet ayrımcılığını tespit etmeye çalışmaktadır.

Öncelikle ilgili alandaki yerli ve yabancı literatür taranmış, literatüre bağlı olarak araştırmacı tarafından ayrımcılık anket soruları geliştirilmiştir. Bu sorular aracılığıyla toplanan veriler, istatistiksel paket program (SPSS 22) aracılığıyla analize tabi tutularak sonuçlar yorumlanmıştır. Öncelikle hem demografik bilgilerin niteliği hakkında bilgi vermek, hem de diğer grup sorulara ait fikir edinilmesini sağlamak amacıyla, frekans ve yüzde dağılımları içeren tanımlayıcı istatistikler sunulmaktadır.

Cinsiyet ayrımcılığına ilişkin birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni, aralarındaki içsel ilişkileri ortaya çıkararak bir araya getirmek suretiyle daha az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni faktörlerle ifade etmek için temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Faktörlerin cinsiyet ayrımcılığı üzerine etkilerini belirlemek için ise Ki-Kare analizi yöntemi kullanılmıştır.

3.4.2. Araştırmanın tasarımı

Araştırma tasarımı, araştırma sürecinde izlenecek aşamaları, neyin, nasıl ve ne zaman yapılacağının önceden belirlenerek araştırmaya bir yol haritası vermesi açısından önemlidir. Birinci aşamada araştırma problemi çerçevesinde teorik değişkenlerin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, ilk önce literatür taraması yapılmış, konu ile ilgili kavramlar tanımlanmış ve kavramlar arası ilişkiler üzerinde durularak teorik değişkenlerin belirlenmesi yoluna gidilmiştir.

Önceki aşamada belirlenmiş olan değişkenler kontrol edilerek araştırma için kullanılabilir bir ölçek geliştirmek amacıyla, ikinci aşamada, uzman görüşüne başvurarak teorik olarak belirlenen değişkenler yeniden gözden geçirilerek anket formu oluşturulmuştur.

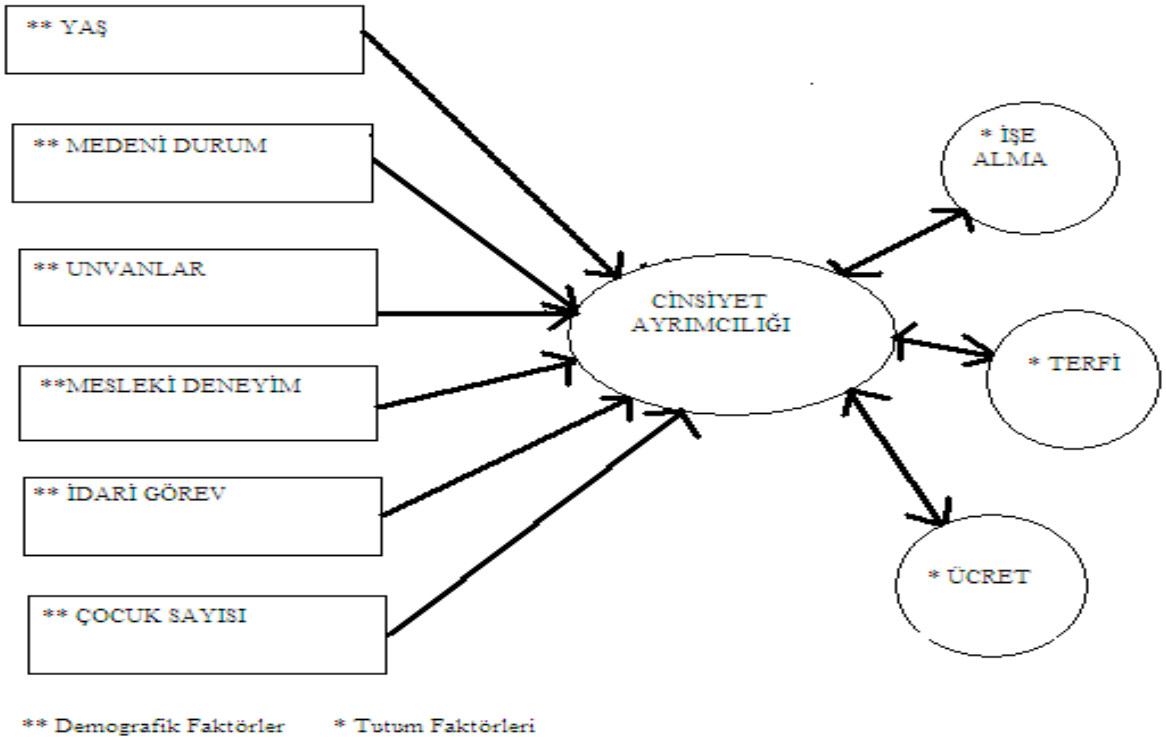
Üçüncü aşamada, anket sorularında belirlenen değişkenler test edilmiştir. Araştırma problemini çözümleyebilmek için gerekli güvenirliğe sahip olup olmadığının test edildiği "ön alan araştırması" aşamasıdır.

Araştırma tasarımının son aşaması ise; güvenirliği saptanan soru formunun belirlenen evreni temsil gücüne haiz örnekleme uygulaması sonucunda toplanan veriler çerçevesinde araştırma hipotezlerinin test edilerek, elde edilen bulgular yorumlanmış ve çözüm önerileri sunulmuştur

3.4.3. Araştırmanın modeli

Osmangazi Üniversitesinde kadın akademisyenler tarafından algılanan cinsiyet ayrımcılığını araştıran bu çalışma kapsamında, cinsiyet ayrımcılığı bağımlı değişken, cinsiyet ayrımcılığı faktörleri bağımsız değişken olarak değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın kavramsal modeli aşağıda gösterilmektedir. Buna göre ele alınan çalışma hayatında en çok karşılaşılan faktörlerin (terfi, işe alma, ücret) cinsiyet ayrımcılığını etkileme düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Şekil 1.1. Araştırmanın Modeli



3.4.4. Evren ve örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Osmangazi Üniversitesinde çalışan 685 kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Evren kapsamında, araştırma %90 güven aralığında hesaplanmış ve örneklem sayısının en az 102 olması durumunda anketimizin sonuçları güvenilir olacaktır.

Araştırmanın örneklemini belirlemek için, Osmangazi Üniversitesinde çalışan kadın akademisyenlere anketler gönderilmiştir. Anketler SurveyMonkey programında yapılmıştır.

3.4.5. Veri toplama aracının geliştirilmesi

Araştırma için veri toplamada anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın literatür kısmıyla ilgili alan taraması kapsamında kitap ve makalelere ulaşmak için akademik amaçlı elektronik veri tabanları, yerli ve yabancı literatür, üniversite kütüphanelerinden faydalanılmıştır. Konu ile ilgili olabilecek tezlerin taranmasında,

Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) Dokümantasyon Merkezi veri tabanından faydalanılmıştır.

Literatür taraması sürecinde araştırma konusu için soru formu oluşturmada yararlı olabilecek bilgiler ve soru örnekleri biriktirilmiştir. Anket geliştirme aşamasında, literatür kapsamlı bir şekilde araştırılarak öncelikle benzer çalışmaların var olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır. Cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili olarak yapılan literatür çalışmasında, cinsiyet ayrımcılığının karakteristikleri ve türleri incelenerek, anket için sorular oluşturulmuştur.

Araştırmada toplam 30 sorudan oluşan anket formu, veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. 30 sorunun 6 tanesi; yaş, eğitim düzeyi, medeni hal, çocuk sayısı, unvan, mesleki deneyim süresi, idari görev başlıklarından oluşan; demografik değişkenleri ifade etmektedir. Anket formunda demografik değişkenlerden meydana gelen kişisel bilgi formunun kullanılma nedeni; söz konusu değişkenlerin, araştırmanın temelini oluşturan çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık görüsünü etkilediği varsayımdır.

Geri kalan 24 soru akademisyen kadınların cinsiyet ayrımcılığını kabul edip etmediklerini ölçmek amacıyla oluşturulan soru formu Likert ölçeğine uygun olarak düzenlenmiştir. 1. Tamamen Katılıyorum, 2. Katılıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılmıyorum ve 5. Hiç Katılmıyorum şeklindedir.

3.4.6. Güvenilirlik analizi

Araştırmada ikinci bölümde yer alan sorulardan oluşan ölçeğin güvenilirliğiaraştırılmış ve ikinci bölümde yer alan ölçeğin güvenilirliği yüksek derecede olup,Cronbach Alpha İstatistiği 0.915 bulunmuştur. Alpha (α) katsayısına bağlı olarakölçeğin güvenirliği $0.80<\alpha< 1{,}00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektirdenilebilir. Bu durumda ölçeğin güvenirliliğin 1'e yakın ve yüksek olduğugörülmektedir.

3.5. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Ankette yer alan sorulara ilişkin; demografik özelliklerfrekans tabloları ve cinsiyet ayrımcılığının varlıklarına yönelik bulguların frekans tabloları olmak üzere iki ayrı frekans tablosu oluşturulmuştur.

3.5.1. Demografik özellikler frekans tablosu

Araştırmanın yapıldığı örneklem grubunda ankete cevap veren kadın çalışanların yaşları, medeni durumları, eğitim durumları, yönetim kademeleri ve mesleki deneyimleri ile ilgili elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2.1. Demografik Özellikler Frekans Tablosu

Yaş	**Frekans**	**Yüzde**
20 – 30 Yaş Aralığı	29	26,6
31 – 40 Yaş Aralığı	53	48,6
41 – 50 Yaş Aralığı	25	22,9
50 ve Üstü Yaş Aralığı	2	1,8
Toplam	109	100

Unvanlar	**Frekans**	**Yüzde**
Profesör. Dr.	15	13,8
Doçent. Dr.	13	11,9
Yrd. Doç. Dr.	25	22,9
Öğretim Görevlisi	13	11,9
Uzman	7	6,4
Okutman	3	2,8
Araştırma Görevlisi	33	30,3
Toplam	109	100

Çocuk Sayısı	**Frekans**	**Toplam**
Yok	56	51,4
Tek Çocuk	29	26,6
İki Çocuk	23	21,1
Üç çocuk	1	0,9
Toplam	109	100

Medeni Durum	**Frekans**	**Yüzde**
Evli	72	66,1
Bekar	37	33,9
Toplam	109	100

Mesleki Deneyim Süresi	**Frekans**	**Yüzde**
1 – 5 Yıl	33	30,3
6 – 10 Yıl	31	28,4
11 – 15 Yıl	15	13,8
16 – 20 Yıl	18	16,5
21 Yıl ve Üzeri	12	11,0
Toplam	109	100

İdari Görev	**Frekans**	**Yüzde**
Yok	97	89,0
Ana Bilim Dalı Başkanı	6	5,5
Bölüm Başkanı	3	2,8
Bölüm Başkanı Yardımcısı	1	0,9
Diğer	2	1,8
Toplam	109	100

Araştırma kapsamındaki kadın akademisyenlerin yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde (Tablo 2.1) kadın akademisyenlerin %48,6'sının 20-30 yaşları arasında olduğu görülmektedir. Bunu % 26,6 ile 31-40 yaş grubu izlemektedir. 41-50 yaşları arasında kadın akademisyenler ise %22,9 dur. 50 ve üzeri yaş grubunda kadın akademisyenlerin %1,8 olduğu görülmektedir. Bu verilerden hareketle örneklem grubundaki kadın çalışanların daha çok dinamik bir kesimden oluştuğu söylenebilir. Ayrıca verilerden hareketle kadın akademisyenlerin belirli bir yaştan sonra aktif olarak çalışmaları zorlaşmaktadır.

Araştırma kapsamındaki kadın akademisyenlerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 2.1) kadın akademisyenlerin %66,1 'in evli, %33,9' unun bekâr olduğu görülmektedir. Evli kadın akademisyenlerin oranının fazlalığı, kadınların aile yaşamındaki rol ve sorumlulukları ile çalışma yaşamı ilişkisini anlamak açısından faydalı olacaktır.

Araştırma kapsamındaki kadın akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 2.1), ilk sırayı %30,3 ile Araştırma Görevlileri almaktadır. İkinci sırayı ise %22,9 ile Yrd. Doç. Dr. takip etmektedirler. %13,8 ile üçüncü sırada Profesör Dr. yer almaktadırlar. Dördüncü sırayı %11,9 ile Doçent Dr. ve Öğretim Görevlileri almaktadır. Beşinci sırayı %6,4 ile Uzmanlar, altıncı sırayı da okutmanlar almaktadır. Elde edilen bu veriler kadın akademisyenlerin ağırlıklı olarak araştırma görevlilerinden oluştuğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamındaki kadın akademisyenlerin mesleki deneyim sürelerine göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 2.1) kadın akademisyenlerin %30,3 1-5 yıllık mesleki deneyime sahiptir. İkinci sırada kadın akademisyenlerin %28,4'lük kısmı 6-10 yıl deneyim sahiptir. Üçüncü sırada %16,5 ile 11-15 yıl deneyime sahip kadın akademisyenler yer almaktadır. Dördüncü sırada %13,8 ile 16-20 yıl deneyim sahibi kadın akademisyenler ve beşinci sırada %11,0 ile 21 yıl ve üzeri kadın çalışanlar yerde çalışmaktadır. Budurum literatürdeki araştırmaları da destekler nitelikte kadın çalışanların daha çok orta ve alt kademe ki pozisyonlarda toplandıklarına işaret etmektedir.

Araştırma kapsamındaki kadın akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayılarına göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 2.1) kadın akademisyenlerin büyük

bir kısmı (%51,4) çocuk sahibi değildir. %26,6' sının bir çocuğu varken %21,l' in iki çocuğu vardır.

Araştırma kapsamındaki kadın akademisyenlerin idari görevlerine göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 2.1), kadın akademisyenlerin %89,9'nun idari görevinin olmadığı görülmektedir. %5,5 'i bölüm başkanı ve %2,8 'i bölüm başkanı yardımcısı yer almaktadır. %1,8'in ise diğer idari görevlere sahip olduğu görülmektedir.

3.5.2. Cinsiyet ayrımcılığının varlığına yönelik bulguların frekans tablosu

Cinsiyet ayrımcılığının varlığını belirlemeye yönelik olarak yapılan frekans analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2.1.' de verilmiştir.

Tablo 2.2. Cinsiyet Ayrımcılığı Bulguları

Cinsiyet Ayrımcılığı Bulguları	**Tamamen Katılıyorum**		**Katılıyorum**		**Kararsızım**		**Katılmıyorum**		**Tamamen Katılmıyorum**	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır.	17	15,6	69	63,3	2	1,8	16	14,7	5	4,6
Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır.	10	9,2	67	61,5	3	2,8	22	20,2	7	6,4
Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır.	16	14,7	52	47,7	16	14,7	22	20,2	3	2,8

Erkek akademisyenler akademik yükselme konusunda kadın akademisyenlerden daha avantajlı durumdadır.	22	20,2	53	48,6	15	13,8	18	16,5	1	0,9
Kadın akademisyenlerin çocuk sahibi olmaları, işteki performansları üzerinde olumsuz etki oluşmaktadır.	24	220,	41	37,6	13	11,9	27	24,8	4	3,7
Kariyer gelişimi için gereken eğitim imkanlarından erkek akademisyenler lehine ayrımcılık yapılmaktadır.	3	2,8	45	41,3	19	17,4	36	33,0	6	5,5
Özellikle uluslararası konferans, hizmet içi eğitim gibi etkinliklere kadın akademisyenlerden ziyade erkek akademisyenler gönderilmektedir.	2	1,8	43	39,4	17	15,6	33	30,3	13	11,9
Erkek akademisyenlerin birbirini gözetme isteği kadın akademisyenlerin iş hayatındaki etkisini azaltmaktadır.	10	9,2	60	55,0	17	15,6	19	17,4	3	2,8
İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır. (Sözleşmeliler)	2	1,8	69	63,3	13	11,9	20	18,3	5	4,6
Kadın akademisyenlerin, evde sorumlulukları daha fazla olduğundan, iş yaşamını aksatmak	17	15,6	37	33,9	15	13,8	35	32,1	5	4,6

durumunda kalabilmektedir.										
Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür.	15	13,8	57	52,3	13	11,9	18	16,5	6	5,5
Kadın akademisyenlerin zorluklar karşısında çabuk pes edeceği düşüncesi yükselmelerine engel oluşturmaktadır.	7	6,4	31	28,4	18	16,5	47	43,1	6	5,5
Erkek akademisyenlerin kadın yöneticiler altında çalışmak istememesi, kadın akademisyenlerin yükselmelerinin önünde bir engeldir.	23	21,1	46	42,2	19	17,4	16	14,7	4	3,7
Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir.	8	7,3	34	31,2	29	26,6	25	22,9	13	11,9
İş hayatında ortaya çıkan çatışmalara müdahale konusunda kadın akademisyenler yetersiz kalmaktadır.	9	8,3	28	25,7	19	17,4	43	39,4	10	9,2
Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır.	5	4,6	60	55,0	11	10,1	26	23,9	5	4,6
Kadın akademisyenler iş ve aile yaşamı arasında dengeyi kurmakta zorlanmaktadır.	6	5,5	62	56,9	13	11,9	24	22,0	2,	1,8
Kadın akademisyenler yapıları ve yaşam tarzları	8	7,3	41	37,6	14	12,8	37	33,9	8	7,3

gereği üst düzey yönetici olmayı erkekler kadar çok istemezler.										
Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.	3	2,8	36	33,0	6	5,5	49	45,0	15	13,8
Erkek akademisyenlerin birbirlerini korumaları kadın akademisyenlerin idari yönden yükselmelerini ve etkilerini azaltmaktadır.	28	25,7	61	56,0	6	5,5	11	10,1	2	1,8
Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır.	12	11,0	56	51,4	21	19,3	18	16,5	2	1,8
Kadın akademisyenler ailelerinin onaylamayacağını bildikleri için, teklif edilen bir yöneticilik pozisyonunu çoğunlukla kabul etmezler.	6	5,5	62	56,9	13	11,9	25	22,9	3	2,8
Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır.	22	20,2	67	61,5	0	0	14	12,8	6	5,5

Tablo 2.2' deki veriler dikkate alındığında örnekleme katılanların; **%78'**i "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır." Yargısına katılıyor iken **%19,3** katılmıyor. Bu durum kadın akademisyenlere işe almada ayrımcı davranıldığını göstermektedir.

%70'i "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Yargısına katılıyor iken yaklaşık **%23**'ü katılmıyordur sonuç olarak akademisyen kadınlara ücret ayrımcılığının uygulandığını görüşü hâkimdir denilebilir.

Çalışanların yaklaşık **%62'**si "Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." Yargısına katıldığını belirtmiştir ki yüksek sayılabilecek oran cinsiyet ayrımcılığı varlığını destekler niteliktedir denilebilir.

Çalışanların **%68**'inin "Erkek akademisyenler akademik yükselme konusunda kadın akademisyenlerden daha avantajlı durumdadır." Yargısına katılıyorum şeklinde cevap vermesine dayanarak kadın akademisyenlerin cinsiyet ayrımcılığına uğradığından söz etmenin mümkün olduğu yargısına varılabilir.

Çalışanların yaklaşık **%65'**lik bir kısım ise "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusunu katılıyorum yönünde cevaplamasına dayanarak işten çıkarma durumunda kadın akademisyenlere cinsiyet ayrımcılığının olduğu savunulabilir.

Çalışanların yaklaşık **%66'**lık bir kısım "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Yargısına katıldığını belirtmiştir. Katılımcıların yarısından fazlası cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu yönünde düşünmektedir.

Çalışanların yaklaşık **%38'**lik oranında çalışanlar "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Yargısına katılmaktadırlar, yaklaşık **%26'**sı kararsız kalırken **%34,8'**i bu görüşe katılmadıklarını bildirmektedirler.

Çalışanların yaklaşık **%59'**u "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Yargısına katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu durum kadın akademisyenlere cam tavan uygulandığını kanıtlar niteliktedir.

Çalışanların yaklaşık **%81'**i "Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran kariyerleri için "Sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır." Yargısına katıldıklarını belirtmişlerdir. Çalışanların büyük çoğunluğunun aile ve sosyal hayatından fedakârlık ettiği cevaplardan anlaşılabilir.

Çalışanların yaklaşık **%62'**si "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusunu katılıyorum yönünde cevaplamasına dayanarak ailevi nedenlerin kadınların kariyeri önünde bir engel olduğu savunulabilir.

Çalışanların yaklaşık **%81'**i "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Yargısına katılmaktadırlar. Akademisyen kadınların büyük çoğunluğu cinsiyet ayrımcılığına uğradıklarını belirtmektedirler.

3.5.3. Demografik değişkenler ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bulgular

Demografik değişkenler ile cinsiyet ayrımcılığı arasında ilişki olup olmadığını ve bu ilişkilerin derecesini belirlemek için Ki – Kare analizi yapılmıştır. Elde edile bulgular doğrultusunda sonuç ve öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır.

Osmangazi Üniversitesinde çalışan kadın akademisyenlerin yaşlarına bağlı olarak cinsiyet ayrımcılığına bakışları arasında fark olup olmadığı Ki-Kare analiziyle araştırılmış, cinsiyetle soru formunda yer alan tüm sorular çaprazlaştırılmış ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Tablo 2.3. "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır". Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları

Yaş	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
20 – 30 Yaş Aralığı	3,7	15,6	0,9	4,6	1,8
31 – 40 Yaş Aralığı	5,5	32,1	0,9	8,3	1,8
41 – 50 Yaş Aralığı	4,6	15,6	0,0	1,8	0,9
50 ve Üstü Yaş Aralığı	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Toplam	15,6	63,3	1,8	14,7	4,6

Tablo 2.4. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	14,450	0,273
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,210	0,273

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %21,0 olup (yani 0 – 30 aralığına girmekte), "Yaş" ile "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır" sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

20-30 yaş aralığındaki Akademisyen kadınların %19,3'ü, 31-40 yaş aralığındaki akademisyen kadınların %37,6sı, 41-50 yaş aralığındaki akdemiysen kadınların %20,2'si, 50 yaş ve üzeri kadın akademisyenlerin %1,8'i yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Toplumsal kültürün kadınlara yüklemiş olduğu roller, toplumun ataerkil olması, çalışma hayatına genç yaşta giren kadın çalışanların evli ve çocuklu olması gibi nedenler kadınların erkeklerden daha zor akademisyen olmasına neden olmaktadır. Akademisyen kadınların yaş aralıklarına bakıldığında 20-40 yaş arasındaki kadınların erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadırlar görüşüne katılmaları bu durumu desteklemektedir.

Tablo 2.5. "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır". Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları

Medeni Durum	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç katılmıyorum (%)
Evli	11,9	40,4	1,8	9,2	2,8
Bekâr	3,7	22,9	0,0	5,5	1,8
Toplam	15,6	63,3	1,8	14,7	4,6

Tablo 2.6. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	2,183	0,702
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,142	0,702

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %14,2 olup (yani 0 - 40 aralığına girmekte), "Yaş" ile "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır" sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Evli akademisyen kadınların %52,3'ü, bekâr akademisyen kadınların %26,6'sı yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite çalışan evli akademisyen kadınların "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadırlar.

Toplumumuzda egemen olan anlayışa göre, kadının yeri evidir ve asli görevi ev işi yaparak kocasına ve çocuklarına bakmaktır. Bu yüzden kadının "dışarıda çalışması" asli görevlerine aykırıdır. İşe alımlarda öncelikle kadının aile ilişkileri incelenmekte, evli ve çocuklu olmasının yapacağı işi etkilediği düşünülmektedir. Sonuç olarak "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır" sorusuna evli akademisyenlerin %52,3'ünün katılıyor olması, evli kadınların akademisyen olmalarını bekâr kadınların akademisyen olmalarına göre daha zor olduğunu gözler önüne sermektedir.

Tablo 2.7. "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır". Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları

Unvanlar	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Profesör. Dr.	3,7	9,2	0,0	0,9	0,0
Doçent. Dr.	1,8	8,3	0,0	1,8	0,0
Yrd. Doç. Dr.	2,8	13,8	0,0	5,5	0,9
Öğretim Görevlisi	2,8	7,3	0,9	0,0	0,9
Uzman	0,0	3,7	0,0	0,9	0,9
Okutman	0,0	0,9	0,0	0,9	0,9
Araştırma Görevlisi	4,6	20,2	0,9	3,7	0,9
Toplam	15,6	63,3	1,8	14,7	4,6

Tablo 2.8. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	22,353	0,558
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,226	0,558

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %22,6 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır" sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Profesör akademisyen kadınların %12,9'u, Doçent akademisyen kadınların %10,1'i, Yrd. Doçent akademisyen kadınların %16,6'sı, Öğretim görevlisi akademisyen kadınların %10,1'i, uzman akademisyen kadınların %3,7'si, Okutman akademisyen kadınların %0,9'u, Araştırma görevlisi akademisyen kadınların %24,8'i yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite çalışan araştırma görevlisi akademisyen kadınlar "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadırlar.

Geleneksel ataerkil yapı nedeniyle kadının yeri ailesi ve ev yaşamıyla sınırlandırılmıştır. Ülkemizde, akademisyen kadınlar iş ve aile yaşamının dengelenmesi sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Özellikle akademisyenliğin henüz başlarında bulunan ve hem öğrenci hem de profesyonel bir çalışan olan araştırma görevlisi kadınlar bu sorunlarla daha fazla karşılaşmaktadırlar.

Tablo 2.9. "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır". Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları

Mesleki Deneyim Süresi	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
1 – 5 Yıl	2,8	19,3	0,9	5,5	1,8
6 – 10 Yıl	3,7	16,5	0,9	5,5	1,8
11 – 15 Yıl	4,6	8,3	0,0	0,9	0,0
16 – 20 Yıl	0,9	13,8	0,0	0,9	0,9
21 Yıl ve Üzeri	3,7	5,5	0,0	1,8	0,0
Toplam	15,6	63,3	1,8	14,7	4,6

Tablo 2.10. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	14,809	0,539
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,184	0,539

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %18,4 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır" sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

1 - 5 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %22,1'i, 6 – 10 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %20,2'si, 11 - 15 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %12,9'u, 16 - 20 yıl çalışan akademisyenlerin %14,7' si, 21 yıl ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %9,2'si yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite de 1 - 5 yıl arası çalışan akademisyen kadınlar "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadırlar.

Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden daha zor akademisyen olmaktadır görüşüne katılan mesleki deneyim süreleri 1 - 5 yıl arasında olan kadın akademisyenlerin daha fazla katılıyor olması işe alımlarda uygulanan ayrımcılığın günümüzde de halen devam ettiğini düşündürebilir.

Tablo 2.11. "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır". Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları

Çocuk Sayısı	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Yok	6,4	32,1	0,9	9,2	2,8
Tek Çocuk	2,8	16,5	0,9	4,6	1,8
İki Çocuk	6,4	13,8	0,0	0,9	0,0
Üç Çocuk	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0
Toplam	15,6	63,3	1,8	14,7	4,6

Tablo 2.12. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	9,196	0,686
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,164	0,686

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %16,4 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Çocuk sayısı" ile "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır" sorusu arasında ki ilişkinin orta bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Çocuğu olamayan çalışan kadın akademisyenlerin %38,1'i, tek çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %19,3'ü, iki çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %20,2'si, üç çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %0,9'u yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite de çocuk sahibi olamayan çalışan akademisyen kadınlar "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadırlar.

Toplumumuzda egemen olan anlayış kadının asli görevi ev işi yaparak kocasına ve çocuklarına bakmaktır. Bir başka değişle kadının asli görevleri iyi eş, iyi anne, iyi ev kadını olmaktır. Kadının evli ve çocuklu olması yapacağı işi etkileyeceği düşüncesi işe alımlarda ayrımcılığa uğramalarına neden olmaktadır. Sonuç olarak "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır" sorusuna çocuk sahibi akademisyen kadınların katılıyor olması, çocuk sahibi kadınların akademisyen olmaları, çocuk sahibi olmayan kadınların akademisyen olmalarına göre daha zor olduğunu gözler önüne sermektedir.

Tablo 2.13. "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları

Yaş	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
20 – 30 Yaş Aralığı	0,9	15,6	0,0	8,3	1,8
31 – 40 Yaş Aralığı	2,8	31,2	2,8	9,2	2,8
41 – 50 Yaş Aralığı	3,7	14,7	0,0	2,8	1,8
50 ve Üstü Yaş Aralığı	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Toplam	9,2	61,5	2,8	20,2	6,4

Tablo 2.14. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	28,782	0,004
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,297	0,004

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($P < 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %29,7 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Akademisyen kadınların yaşları" ile "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

20 – 30 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin % 16,5'i, 31 – 40 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %34'ü, 41 – 50yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %18,4'ü, 50 yaş ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %1,8'i yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite çalışan akademisyen kadınların yaşları arasında, 31 -40 yaş aralığındaki kadınların daha fazla "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusuna katılmaktadırlar.

Kadın ve erkeklerin belirli iş kollarında yoğunlaşmaları (erkek işi – kadın işi), eğitim ve iş tecrübesinde erkeklerin daha avantajlı olması gibi nedenler kadına ödenen ücretin düşük olmasına neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucunda 20 – 40 yaş aralığındaki kadın akademisyenler erkek akademisyenlerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır görüşüne katılmaları iş tecrübesi ve eğitimin ücrette ayrımcılığa neden olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.15. "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." "Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları

Medeni Durum	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Evli	6,4	40,4	0,9	11,9	6,4
Bekar	2,8	21,1	1,8	8,3	0,0
Toplam	9,2	61,5	2,8	20,2	6,4

Tablo 2.16: Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	5,579	0,233
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,226	0,233

Tabloda da görüldüğü üzere "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında fark bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %22,6 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Medeni durum" ile "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır" sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Evli akademisyen kadınların %46,8i, bekâr akademisyen kadınların % 23,9'u yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite çalışan evli akademisyen kadınların "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadırlar.

Toplumumuzda kadının yerinin evi olduğu düşüncesi ağır basmaktadır. Kadının asli görevleri olarak görülen ev işleri ve çocuk bakımı, kadını çalışma hayatından uzak durmasına neden olmaktadır. Evli ve çocuk sahibi akademisyen kadınların toplum tarafından kadınların asil görevleri olarak kabul edilen ev işini ve çocuk bakımını aksatacağı düşüncesi onların il dışındaki görevlere gitmelerine engel olmaktadır. Bu durumda maaş haricindeki ücretlerden daha az yararlanmalarına neden olmaktadır. Evli akademisyen kadınların %46,8'inin bu görüşe katılıyor olması ücret ayrımcılığının evli kadınları daha fazla etkilediğini göstermektedir.

Tablo 2.17. "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları

Unvanlar	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Profesör. Dr.	3,7	9,2	0,0	0,0	0,9
Doçent. Dr.	0,0	9,2	0,0	2,8	0,0
Yrd. Doç. Dr.	0,9	1,6	0,9	3,7	1,8
Öğretim Görevlisi	2,8	6,4	0,0	1,8	0,9
Uzman	0,0	4,6	0,0	0,9	0,9
Okutman	0,0	0,9	0,0	0,9	0,9
Araştırma Görevlisi	1,8	15,6	1,8	10,1	0,9
Toplam	9,2	61,5	2,8	20,2	6,4

Tablo 2.18. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	27,952	0,262
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,253	0,262

Tabloda da görüldüğü üzere "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında fark bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer

V değeri %25,3 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır". Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Profesör akademisyen kadınların %12,9'u, Doçent akademisyen kadınların %9,2'si, Yrd. Doçent akademisyen kadınların %2,5'i, Öğretim görevlisi akademisyen kadınların %9,2'si, uzman akademisyen kadınların %4,6'sı, Okutman akademisyen kadınların %0,9'u, Araştırma görevlisi akademisyen kadınların %17,4'ü yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite çalışan araştırma görevlisi akademisyen kadınlar "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadırlar.

Kadın akademisyenler aynı işi yaptıkları halde erkek akademisyenlerden daha düşük ücret almaktadırlar. Bu durumun nedeni eğitim ve iş tecrübesinde erkeklerin daha avantajlı olması gibi nedenler kadına ödenen ücretin düşük olmasına neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucunda araştırma görevlisi kadın akademisyenler erkek akademisyenlerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır görüşüne katılmaları iş tecrübesi ve eğitimin ücrette ayrımcılığa neden olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.19. "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları

Mesleki Deneyim Süresi	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
1 – 5 Yıl	0,9	18,3	0,0	9,2	1,8
6 – 10 Yıl	1,8	14,7	2,8	7,3	1,8
11 – 15 Yıl	2,8	10,1	0,0	0,0	0,9
16 – 20 Yıl	0,0	12,8	0,0	2,8	0,9
21 Yıl ve Üzeri	3,7	5,5	0,0	0,9	0,9
Toplam	9,2	61,5	2,8	20,2	6,4

Tablo 2.20. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	28,462	0,028
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,255	0,028

Tabloda da görüldüğü üzere "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusuna yönelik örneklem içerisindeki kadın akademisyenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($P < 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %25,5 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

1 – 5 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin % 20,2'si, 6 - 10 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %16,5'i, 11 - 15 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %12,9'u, 16 – 20 yıl çalışan akademisyenlerin %12,8'i, 21 yıl ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %9,2'si yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite de 1 – 5 yıl arası çalışan akademisyen kadınlar "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadır.

İş tecrübesinde erkeklerin daha avantajlı olması kadına ödenen ücretin düşük olmasına neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucunda 1 – 5 yıl mesleki deneyime sahip olan kadın akademisyenler erkek akademisyenlerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır görüşüne katılmaları iş tecrübesinin ücrette ayrımcılığa neden olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.21. "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları

Çocuk Sayısı	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Yok	3,7	30,3	1,8	13,8	1,8
Tek Çocuk	0,9	16,5	0,9	5,5	2,8
İki Çocuk	4,6	14,7	0,0	0,9	0,9
Üç Çocuk	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
Toplam	9,2	61,5	2,8	20,2	6,4

Tablo 2.22. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	26,572	0,009
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,285	0,009

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır." Sorusuna yönelik örneklem içerisinde kadın akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayıları arasında anlamalı bir farklılık vardır ($P < 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %0,285 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Çocuk sayısı" ile "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Çocuğu olamayan çalışan kadın akademisyenlerin % 34,0'ü, tek çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %17,4'ü, iki çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %19,3'ü, yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite de çocuk sahibi olamayan çalışan akademisyen kadınlar "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadırlar.

Toplumumuzda egemen olan anlayışa göre kadın iyi eş, iyi anne, iyi ev kadını olmalıdır. Kadının evli ve çocuklu olması yapacağı işi etkilediği düşünülmektedir. Çalışan evli ve çocuklu kadınların mesaiye kalmaları, iş seyahatlerine çıkmaları toplum tarafından uygun görülmemiştir. Bu düşünce kadın akademisyenlerin maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmalarına neden olmaktadır. Sonuç olarak "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusuna çocuk sahibi akademisyen kadınların katılıyor olması ücret konusunda ayrımcılığa uğradığının göstergesidir.

Tablo 2.23. "Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları

Yaş	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
20 – 30 Yaş Aralığı	3,7	15,6	2,8	4,6	0,0
31 – 40 Yaş Aralığı	8,3	21,1	8,3	9,2	1,8
41 – 50 Yaş Aralığı	0,9	11,0	3,7	6,4	0,9
50 ve Üstü Yaş Aralığı	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Toplam	14,7	47,7	14,7	20,2	2,8

Tablo 2.24. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	17,364	0,136
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,230	0,136

Tabloda da görüldüğü üzere "Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %23,0 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Akademisyen kadınların yaşları" ile "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

20 – 30 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %19,3'ü, 31 – 40 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %29,4'ü, 41 – 50 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %11,9'u, 50 yaş ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %1,8'i yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Aile yaşamında, ev ve çocuk sorumluluğunun kadına yüklenmiş olması işverenlerin kadınların kendilerini işe veremeyeceği ve kadınların çalışma yaşamana ara verecekleri görüşü hâkimdir. Bu düşünceden dolayı çocuk sahibi kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadırlar. Buradan hareketle, üniversite çalışan akademisyen kadınların yaşları arasında, 20 - 40 yaş aralığındaki kadınların

daha fazla "Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." Sorusuna katılmaları çocuk sahibi olmaları ya da çocuk sahibi olabilme yaş aralığında olmaları çocuk sahibi olmanın işe alım mülakatlarında dezavantajlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.25. "Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları

Medeni Durum	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Evli	12,8	28,4	11,0	11,0	2,8
Bekar	1,8	19,3	3,7	9,2	0,0
Toplam	14,7	47,7	14,7	20,2	2,8

Tablo 2.26. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	7,656	0,105
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,265	0,105

Tabloda da görüldüğü üzere "Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." Sorusuna yönelik algıları arasında fark bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %26,5 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Yaş" ile "Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Evli akademisyen kadınların %41,2'si, bekâr akademisyen kadınların %21,1'i yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite çalışan evli akademisyen kadınların "Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadırlar.

Aile yaşamında, ev ve çocuk sorumluluğunun kadına yüklenmiştir. Bundan dolayı evli kadınların mesaiye kalmalarında, iş seyahatlerine çıkmalarında sorun yaşanacağı görüşü işveren tarafından düşünülmektedir. Bu düşünceden dolayı evli kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadırlar. Buradan hareketle, üniversite çalışan akademisyen kadınların medeni durumları arasında, evli kadınların daha fazla "Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı

durumdadır.” Sorusuna katılmaları evli olmalarının işe alım mülakatlarında dezavantajlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.27. “Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır.” Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları

Unvanlar	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Profesör. Dr.	1,8	5,5	2,8	3,7	0,0
Doçent. Dr.	0,0	6,4	2,8	2,8	0,0
Yrd. Doç. Dr.	4,6	11,9	2,8	1,8	1,8
Öğretim Görevlisi	3,7	2,8	0,0	5,5	0,0
Uzman	0,0	4,6	0,0	1,8	0,0
Okutman	0,0	0,0	0,9	0,9	0,9
Araştırma Görevlisi	4,6	16,5	5,5	307	0,0
Toplam	14,7	47,7	14,7	20,2	2,8

Tablo 2.28. Ki – Kare Testi ve Kramer

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	38,791	0,29
Cramer’s V (Kramer’in V’si)	0,298	0,29

Tabloda da görüldüğü üzere “Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır.” Sorusuna yönelik algıları arasında fark bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %29,8 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), “Unvanlar” ile “Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır.” Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Profesör akademisyen kadınların %7,3’ü, Doçent akademisyen kadınların %6,4’ü, Yrd. Doçent akademisyen kadınların %16,5’i, Öğretim görevlisi akademisyen kadınların %6,5’i, uzman akademisyen kadınların %4,6’sı, Araştırma görevlisi akademisyen kadınların %21,1’i yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite çalışan araştırma görevlisi akademisyen kadınlar “Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır.” Sorusuna daha fazla katılmaktadırlar. Araştırma görevlilerinin bu görüşe daha fazla katılmaları günümüzde işe alım mülakatlarında halen ayrımcılık yapıldığını göstermektedir.

Tablo 2.29. "Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları

Mesleki Deneyim Süresi	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
1 – 5 Yıl	3,7	16,5	5,5	4,6	0,0
6 – 10 Yıl	3,7	12,8	2,8	8,3	0,9
11 – 15 Yıl	5,5	7,3	0,0	0,0	0,9
16 – 20 Yıl	0,0	7,3	5,5	2,8	0,9
21 Yıl ve Üzeri	1,8	3,7	0,9	4,6	0,0
Toplam	14,7	47,7	14,7	20,2	2,8

Tablo 2.30. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	28,179	0,030
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,254	0,030

Tabloda da görüldüğü üzere "Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." Sorusuna yönelik örneklem içerisindeki kadın akademisyenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %25,4 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

1 – 5 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %20,2'si, 6 – 10 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %16,5'i, 11 -15 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %12,8'u, 16 – 20 yıl çalışan akademisyenlerin % 7,9' u, 21 yıl ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %5,5'i yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite de 1 – 5 yıl arası çalışan akademisyen kadınlar "Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadır.

1 – 5 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin bu görüşe daha fazla katılmaları günümüzde halen işe alımlarda ayrımcılık yapıldığının göstergesidir. Bir diğer gösterge ise, kadın ile erkek arasında oluşan eğitim farklılıkları ve kadınların erkeklerde daha az iş tecrübesinin olması neden gösterilebilir.

Tablo 2.31. "Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları

Çocuk Sayısı	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Yok	5,5	23,9	7,3	13,8	0,9
Tek Çocuk	1,8	18,3	1,8	3,7	0,9
İki Çocuk	7,3	5,5	5,5	1,8	0,9
Üç Çocuk	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0
Toplam	14,7	47,7	14,7	20,2	2,8

Tablo 2.32. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	0,470	0,20
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,271	0,20

Tabloda da görüldüğü üzere "Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." Sorusuna yönelik örneklem içerisinde kadın akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayıları arasında anlamalı bir farklılık bulunmamaktadır ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %27,1 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Çocuk sayısı" ile "Akademisyen kadınlar aynı pozisyondaki erkeklerden maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlanmaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Çocuğu olamayan çalışan kadın akademisyenlerin % 29,4'ü, te çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %20,1'i, iki çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %12,8'i, yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Toplumumuzda egemen olan anlayış kadının asli görevi ev işi yaparak kocasına ve çocuklarına bakmaktır. Erkeklere evli ve çocuklu olduğu mülakatlarda sorulmazken, kadına sorulmaktadır. Çünkü kadının evli ve çocuklu olmasının yapacağı işi etkileyeceği işveren tarafından düşünülmektedir. Sonuç olarak "Çocuk sahibi akademisyen kadınlar işe alım mülakatlarında dezavantajlı durumdadır." sorusuna çocuk sahibi akademisyen kadınların katılıyor olması bu hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.33. "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları

Yaş	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
20 – 30 Yaş Aralığı	0,9	17,4	2,8	4,6	0,9
31 – 40 Yaş Aralığı	0,9	29,4	6,4	10,1	1,8
41 – 50 Yaş Aralığı	0,0	14,7	2,8	3,7	1,8
50 ve Üstü Yaş Aralığı	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0
Toplam	1,8	63,3	11,9	18,3	4,6

Tablo 2.34. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	3,315	0,993
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,174	0,993

Tabloda da görüldüğü üzere "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %17,4 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Akademisyen kadınların yaşları" ile "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

20 – 30 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %18,3'ü, 31 – 40 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %30,9'u, 41 – 50 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %14,7'si, 50 yaş ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %1,8'i yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

İş yaşamına girerken ayrımcılığa maruz kalan kadın iş yaşamından çıkarken de ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kadın oldukları için işteki performanslarına bakılmaksızın ilk önce onlar işten çıkarılmaktadırlar. Özellikle evli ve çocuklu kadınlar işten ilk çıkarılanlar olmaktadırlar. Kadın çalışanların evlendiklerinde işe ara vermeleri, çocuk sahibi olurken işe ara vermeleri ve çocuk olduktan sonra da işe ara vermeleri işveren tarafından işin verimini düşüren nedenler olarak kabul edilmektedir. Bu yüzden işten ilk önce kadın çalışanları işten çıkarma yoluna

gidilmektedir. Buradan hareketle, üniversite çalışan akademisyen kadınların yaşları arasında, 31 - 40 yaş aralığındaki kadınların daha fazla "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusuna katılmaları bu hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.35. "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları

Medeni Durum	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Evli	1,8	37,6	9,2	13,8	3,7
Bekar	0,0	25,7	2,8	4,6	0,9
Toplam	1,8	63,3	11,9	18,3	4,6

Tablo 2.36. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	4,215	0,378
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,197	0,378

Tabloda da görüldüğü üzere "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %19,7 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Yaş" ile "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Evli akademisyen kadınların %39,4' ü, bekâr akademisyen kadınların %25,7'si yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. İş yaşamına girerken ayrımcılığa maruz kalan kadın iş yaşamından çıkarken de ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kadın oldukları için işteki performanslarına bakılmaksızın ilk önce onlar işten çıkarılmaktadırlar. Özellikle evli ve çocuklu kadınlar işten ilk çıkarılanlar olmaktadır. Evli ve çocuklu kadınların evdeki sorumluluklarının fazla olduğunu ve bundan dolayı işteki verimliliklerinin düştüğü düşünülmektedir. Buradan hareketle, üniversite çalışan evli akademisyen kadınların "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusuna katılmaları bu hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.37. "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları

Unvanlar	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Profesör. Dr.	0,0	10,1	2,8	0,9	0,0
Doçent. Dr.	0,0	6,4	0,9	3,7	0,9
Yrd. Doç. Dr.	0,0	13,8	4,6	2,8	1,8
Öğretim Görevlisi	0,9	7,3	0,9	2,8	0,0
Uzman	0,0	3,7	0,0	2,8	0,0
Okutman	0,0	0,9	0,0	0,9	0,9
Araştırma Görevlisi	0,9	21,1	2,8	4,6	0,9
Toplam	1,8	63,3	11,9	18,3	4,6

Tablo 2.38. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	22,839	0,529
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,229	0,529

Tabloda da görüldüğü üzere "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %22,9 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "Kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha zor akademisyen olmaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Profesör akademisyen kadınların %10,1'i, Doçent akademisyen kadınların %6,4'ü, Yrd. Doçent akademisyen kadınların %13,8'i, Öğretim görevlisi akademisyen kadınların % 8,2' si, uzman akademisyen kadınların %3,7'si, Araştırma görevlisi akademisyen kadınların %22,0'si yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

İşe alımda da işten çıkarılmada da kadınlar ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Kadın akademisyenlerin unvanlarına baktığımızda bu hipoteze en fazla katılanlar araştırma görevlileridir. Özellikle akademisyenliğin henüz başlarında bulunan ve hem öğrenci hem de profesyonel bir çalışan olan araştırma görevlisi kadınların işteki tecrübelerine ve sahip oldukları unvanlara bakıldığında işten ilk çıkarılan onlar

olmaktadır. Buradan hareketle, üniversite çalışan araştırma görevlisi akademisyen kadınlar "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaları bu hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.39. "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları

Mesleki Deneyim Süresi	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
1 – 5 Yıl	0,9	18,3	3,7	6,4	0,9
6 – 10 Yıl	0,9	21,1	1,8	3,7	0,9
11 – 15 Yıl	0,0	6,4	3,7	2,8	0,9
16 – 20 Yıl	0,0	9,2	0,0	5,5	1,8
21 Yıl ve Üzeri	0,0	8,3	2,8	0,0	0,0
Toplam	1,8	63,3	11,9	18,3	4,6

Tablo 2.40. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	18,230	0,311
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,409	0,311

Tabloda da görüldüğü üzere "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusuna yönelik örneklem içerisindeki kadın akademisyenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %40,9 olup (yani 31 – 60 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin orta bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

1 – 5 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %19,2'si, 6 – 10 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %22,0'si, 11 -15 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %6,4'ü, 16 – 20 yıl çalışan akademisyenlerin %9,2'si, 21 yıl ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %8,3'ü yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite de 6 – 10 yıl arası çalışan akademisyen kadınlar "İşten

çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadır.

Tablo 2.41. "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları

Çocuk Sayısı	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Yok	0,9	34,9	4,6	9,2	1,8
Tek Çocuk	0,0	14,7	4,6	5,5	1,8
İki Çocuk	0,9	12,8	2,8	3,7	0,9
Üç Çocuk	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0
Toplam	1,8	63,3	11,9	18,3	4,6

Tablo 2.42. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	4,116	0,981
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,194	0,981

Tabloda da görüldüğü üzere "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusuna yönelik örneklem içerisinde kadın akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayıları arasında anlamalı bir farklılık bulunmamaktadır ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %19,4 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Çocuk sayısı" ile "İşten çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Çocuğu olamayan çalışan kadın akademisyenlerin %35,8'i, tek çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %14,7'si, iki çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %13,7'si, yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

İşe alımlarda kadınların evli ve çocuklu olması ayrımcılığa uğramalarına neden olmaktadır. Aynı şekilde işten çıkarılırken de kadınların evli ve çocuklu olması ayrımcılığa uğramalarına neden olmaktadır. İşveren çalışan kadının evli ve çocuklu olmasının işleri aksattığını ve iş verimini düşürdüğünü savunmaktadır. Bu düşünceye sahip işveren işten ilk önce kadın akademisyeni çıkarmaktadır. Buradan hareketle, üniversitede çocuk sahibi olamayan çalışan akademisyen kadınlar "İşten

çıkarma durumlarında performans ikinci plana alınarak, ilk olarak kadın akademisyenler işten çıkarılmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmalarının bu hipotezi desteklediğini düşündürebilir.

Tablo 2.43. "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür". Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları

Yaş	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
20 – 30 Yaş Aralığı	2,8	11,9	5,5	6,4	0,0
31 – 40 Yaş Aralığı	8,3	25,7	4,6	7,3	2,8
41 – 50 Yaş Aralığı	2,8	14,7	1,8	2,8	0,9
50 ve Üstü Yaş Aralığı	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8
Toplam	13,8	52,3	11,9	16,5	5,5

Tablo 2.44. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	41,564	0,000
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,618	0,000

Tabloda da görüldüğü üzere "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır (P > 0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %61,8 olup (yani 41 – 70 aralığına girmekte), "Akademisyen kadınların yaşları" ile "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusu arasında ki ilişkinin orta bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

20 – 30 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %14,7'si, 31 – 40 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %34,0'ü, 41 – 50 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %17,5'i yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite çalışan akademisyen kadınların yaşları arasında, 31 - 40 yaş aralığındaki kadınların daha fazla "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür" Sorusuna katılmaktadırlar.

Kadının çalışma yaşamında karşılaştığı ayrımcılıklardan bir tanesi terfide ayrımcılıktır. Kadının eğitimine, tecrübesine, iş becerisine bakılmaksızın sadece kadın olduğu için terfide ayrımcılığa maruz bırakılmaktadır. Kısaca çalışanın

cinsiyeti üst düzey yöneticiliğe gelmesi için önemli bir faktördür. Buradan hareketle, üniversite çalışan akademisyen kadınların yaşları arasında, 31 - 40 yaş aralığındaki kadınların daha fazla "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusuna katılmaları hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.45. "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür". Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları

Medeni Durum	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Evli	10,1	32,1	7,3	11,0	5,5
Bekar	3,7	20,2	4,6	5,5	0,0
Toplam	13,8	52,3	11,9	16,5	5,5

Tablo 2.46. Ki – Kare Testi ve Kramer Va

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	4,109	0,391
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,194	0,391

Tabloda da görüldüğü üzere "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusuna yönelik algıları arasında bir farklılık bulunmamıştır (P > 0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %19,4 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Yaş" ile "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Evli akademisyen kadınların %42,2'si, bekâr akademisyen kadınların% 23,9'u yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite çalışan evli akademisyen kadınların "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür" Sorusuna daha fazla katılmaktadırlar.

Toplumun kadına yüklediği roller doğrultusunda kadının birinci görevi iyi anne ve iyi eş olmaktır. Bu durum çalışma hayatında evli kadınların artan sorumlulukları ile işlerini aksatacağı düşüncesini doğurmuştur. İşveren kadına çalışma hayatında fazla görev ve sorumluluk vermemekte ve fazla sorumluluk ve iş gerektiren üst düzey görevlere de kadın çalışanları getirmemektedir. Bu yüzden evli kadınların çalışma hayatında ki yükselmeleri bekâr kadınlara oranla oldukça zordur. Buradan hareketle, üniversite çalışan evli akademisyen kadınların "Cinsiyet, üst

düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür.” Sorusuna daha fazla katılmaları bu hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.47. “Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür”. Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları

Unvanlar	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Profesör. Dr.	0,0	9,2	0,0	2,8	1,8
Doçent. Dr.	4,6	3,7	2,8	0,9	0,0
Yrd. Doç. Dr.	4,6	14,7	0,9	1,8	0,9
Öğretim Görevlisi	0,9	6,4	0,9	1,8	1,8
Uzman	0,9	0,9	0,9	3,7	0,0
Okutman	0,0	0,0	0,9	0,9	0,9
Araştırma Görevlisi	2,8	17,4	5,5	4,6	0,0
Toplam	13,8	52,3	11,9	16,5	5,5

Tablo 2.48. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	43,424	0,009
Cramer’s V (Kramer’in V’si)	0,316	0,009

Tabloda da görüldüğü üzere “Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür.” Sorusuna yönelik algıları arasında bir farklılık bulunmuştur ($P < 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %31,6 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), “Unvanlar” ile “Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür.” Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Profesör akademisyen kadınların %9,2’si, Doçent akademisyen kadınların %8,3’ü, Yrd. Doçent akademisyen kadınların %19,3’ü, Öğretim görevlisi akademisyen kadınların %7,3’ü, uzman akademisyen kadınların %1,8’i, Araştırma görevlisi akademisyen kadınların %20,2’si yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Üniversitede çalışan kadın akademisyenler bulundukları kadrolarda hem de hiyerarşide daha düşük pozisyonlarda yer almaktadırlar. İşteki tecrübeleri, eğitim düzeyleri ve iş becerileri gibi nedenlere bakılmaksızın sadece kadın oldukları için akademisyen kadınlar üst düzey işlerde tercih edilmemektedirler. Buradan hareketle, üniversite çalışan araştırma görevlisi akademisyen kadınlar “Cinsiyet, üst düzey

yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusuna daha fazla katılmaları bu hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.49. "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamalar

Mesleki Deneyim Süresi	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
1 – 5 Yıl	1,8	16,5	4,6	7,3	0,0
6 – 10 Yıl	5,5	11,9	3,7	4,6	2,8
11 – 15 Yıl	2,8	9,2	0,9	0,9	0,0
16 – 20 Yıl	1,8	8,3	2,8	2,8	0,9
21 Yıl ve Üzeri	1,8	6,4	0,0	0,9	1,8
Toplam	13,8	52,3	11,9	16,5	5,5

Tablo 2.50. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	15,413	0,495
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,188	0,495

Tabloda da görüldüğü üzere "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusuna yönelik örneklem içerisindeki kadın akademisyenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %18,8 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

1 – 5 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %18,3'ü, 6 – 10 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %17,4'ü, 11 -15 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %12,0'si, 16 – 20 yıl çalışan akademisyenlerin %10,1'i, 21 yıl ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %8,2'si yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Akademisyen kadınların eğitim düzeylerine, tecrübelerine ve iş becerilerine bakılmaksızın sadece kadın oldukları için üst düzey yöneticililerine getirilmemektedirler. Ancak iş tecrübesi az olan, evli ve çocuklu kadınlar bu durumu daha fazla hissetmektedirler. Buradan hareketle, üniversite de 1 – 5 yıl arası çalışan akademisyen kadınlar "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusuna daha fazla katılmaları hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.51. "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları

Çocuk Sayısı	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Yok	7,3	27,5	5,5	9,2	1,8
Tek Çocuk	0,9	16,5	3,7	4,6	0,9
İki Çocuk	5,5	8,3	2,8	2,8	1,8
Üç Çocuk	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
Toplam	13,8	52,3	11,9	16,5	5,5

Tablo 2.52. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	24,712	0,016
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,476	0,016

Tabloda da görüldüğü üzere "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusuna yönelik örneklem içerisinde kadın akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayıları arasında anlamalı bir farklılık bulunmamaktadır ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %47,6 olup (yani 41 – 70 aralığına girmekte), "Çocuk sayısı" ile "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusu arasında ki ilişkinin orta bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Çocuğu olamayan çalışan kadın akademisyenlerin %34,8'i, tek çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %17,4'ü, iki çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %12,8'i, yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Küreselleşen dünyada, kadınların geleneksel konumları değişmiş toplumda sosyal ve ekonomik alanda birçok roller edinmişlerdir. Bu rollerin de etkisi ile kadınların çalışma hayatına katılımlarında ve iş ortamında yükselmelerinde artış görülmüştür. Ancak; çok iyi eğitimden geçmiş ve tecrübeli kadınlar bile üst yönetim kademelerine çıkmada erkeklerin gerisinde kalmışlardır. Kısacası çalışanın eğitimine, tecrübesine, iş becerisine bakılmaksızın sadece cinsiyetine bakılarak üst düzey yöneticiliklere getirilmemektedirler. Ancak çalışan akademisyen kadınların çocuk sahibi olmaları üst düzey yöneticiliğe gelmekte daha fazla ayrımcılığa maruz kalmalarına neden olmaktadır. Buradan hareketle, üniversite de çocuk sahibi olamayan çalışan akademisyen kadınlar "Cinsiyet, üst düzey yöneticilik için gereken

şartlarda etkileyici bir faktördür." Sorusuna daha fazla katılmaları bu hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.53. "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları

Yaş	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
20 – 30 Yaş Aralığı	0,9	9,2	6,4	7,3	2,8
31 – 40 Yaş Aralığı	2,8	14,7	11,9	12,8	6,4
41 – 50 Yaş Aralığı	3,7	5,5	8,3	2,8	2,8
50 ve Üstü Yaş Aralığı	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0
Toplam	7,3	31,2	26,6	22,9	11,9

Tablo 2.54. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	11,273	0,506
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,186	0,506

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur (P > 0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %18,6 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

20 – 30 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %10,1'i, 31 – 40 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %17,5'i, 41 – 50 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %9,2'si, 50 yaş ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %1,8'i yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Kadın akademisyenlerin iş yaşamındaki yükselmeleri daha fazla sorumluluk ve görev almalarına neden olmaktadır. Eşleri ve aileleri sorumluluk ve görev artışlarının kadın akademisyenin aile yaşantısını aksatacağı düşünmektedirler. Buradan hareketle, üniversite çalışan akademisyen kadınların yaşları arasında, 31 -

40 yaş aralığındaki kadınların daha fazla "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusuna katılıyor olmaları bu yaş aralığındaki akademisyen kadınların evli ve çocuklu olma ihtimali yüksek olduğunu göstermektedir. Böylece hipotez desteklenmektedir.

Tablo 2.55. "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları

Medeni Durum	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Evli	5,5	21,1	13,8	13,8	11,9
Bekar	1,8	10,1	12,8	9,2	0,0
Toplam	7,3	31,2	26,6	22,9	11,9

Tablo 2.56. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	10,069	0,039
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,304	0,039

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusuna yönelik algıları arasında fark bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %30,4 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Yaş" ile "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Evli akademisyen kadınların %26,6'sı, bekâr akademisyen kadınların %11,9'u yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplumumuzda egemen olan anlayışa göre, kadının yeri evidir ve asli görevi ev işi yaparak kocasına ve çocuklarına bakmaktır. Toplum tarafından kadının çalışma hayatına girmesi asli görevlerini aksatmamalıdır. Bu yüzden kadının iş yaşamında fazla sorumluluk yüklenmesi eşi ve ailesi tarafından istenmemektedir. Buradan hareketle, üniversite çalışan evli akademisyen kadınların "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusuna daha fazla katılmaları bu hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.57. "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları

Unvanlar	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Profesör. Dr.	1,8	6,4	3,7	1,8	0,0
Doçent. Dr.	1,8	0,9	2,8	2,8	3,7
Yrd. Doç. Dr.	1,8	9,2	2,8	7,3	1,8
Öğretim Görevlisi	1,8	3,7	4,6	0,0	1,8
Uzman	0,0	1,8	1,8	1,8	0,9
Okutman	0,0	0,0	0,9	0,9	0,9
Araştırma Görevlisi	0,0	9,2	10,1	8,3	2,8
Toplam	7,3	31,2	26,6	22,9	11,9

Tablo 2.58. Ki – Kare Testi ve Kramer Va

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	27,118	0,299
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,249	0,299

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusuna yönelik algıları arasında fark bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %24,9 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Profesör akademisyen kadınların %8,2'si, Doçent akademisyen kadınların %2,7'si, Yrd. Doçent akademisyen kadınların %11,0'i, Öğretim görevlisi akademisyen kadınların %5,5'i, uzman akademisyen kadınların %1,8'i, Araştırma görevlisi akademisyen kadınların %9,2'si yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Yrd. Doç. akademisyen kadınların, sorumluluklarının fazla olduğunun ve iş yaşamında yükseldikleri takdirde sorumluluklarının artacağının düşünülmektedir. Böylece eşleri veya aileleri tarafından iş yaşamında yükselmeleri istememektedir. Çünkü toplum kadına iyi eş ve iyi anne olması gerektiğini söylemektedir. Eşi ve ailesi artan görev ve sorumluklardan dolayı akademisyen kadının olması gereken iyi eş ve iyi anne olma görevlerini yerine getirememe korkusu yaşamaktadır. Buradan

hareketle, üniversite çalışan Yrd. Doçent akademisyen kadınlar "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusuna daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo 2.59. "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları

Mesleki Deneyim Süresi	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
1 – 5 Yıl	0,9	10,1	7,3	8,3	3,7
6 – 10 Yıl	1,8	4,6	11,9	7,3	2,8
11 – 15 Yıl	0,9	8,3	1,8	0,9	1,8
16 – 20 Yıl	0,0	3,7	3,7	5,5	3,7
21 Yıl ve Üzeri	3,7	4,6	1,8	0,9	0,0
Toplam	7,3	31,2	26,6	22,9	11,9

Tablo 2.60. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	32,068	0,010
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,271	0,010

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusuna yönelik örneklem içerisindeki kadın akademisyenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($P < 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %27,1 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

1 – 5 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %11,0'i, 6 – 10 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %6,4'ü, 11 -15 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %9,2'si, 16 – 20 yıl çalışan akademisyenlerin %3,7'si, 21 yıl ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %8,3'ü yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Çalışan kadının iş yaşamında karşılaştığı sorunların yanında aile yaşamında da bir takım sorunlarla karşılaşmaktadır.

Ülkemizde, akademisyen kadınlarda iş ve aile yaşamındaki sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Özellikle akademisyenliğin henüz başlarında bulunan

akademisyen kadınlar bu sorunlarla daha fazla karşılaşmaktadırlar. Çünkü yeni işe başlayan akademisyen kadınlar tecrübesizliklerinden dolayı iş yerinde ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Yeni işe başladıkları için aileleri ve ya eşleri tarafından çok çalışmaları, iş seyahatlerine çıkmamaları, fazla mesaiye kalmamaları istenmektedir. Bu yüzden akademisyen kadınların eş ve aileleri iş yaşamında yükselmelerine izin vermemektedirler. Buradan hareketle, üniversite de 1 – 5 yıl arası çalışan akademisyen kadınlar "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusuna daha fazla katılmaları bu hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.61. "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları

Çocuk Sayısı	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Yok	2,8	16,5	15,6	12,8	3,7
Tek Çocuk	0,9	8,3	9,2	4,6	3,7
İki Çocuk	3,7	6,4	1,8	5,5	3,7
Üç Çocuk	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
Toplam	7,3	31,2	26,6	22,9	11,9

Tablo 2.62. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	17,564	0,130
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,232	0,130

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusuna yönelik örneklem içerisinde kadın akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayıları arasında anlamalı bir farklılık bulunmamaktadır ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %23,2 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Çocuk sayısı" ile "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Çocuğu olamayan çalışan kadın akademisyenlerin % 19,3'ü, tek çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %9,2'si, iki çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %10,1'i, yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Toplumun kadına yüklediği iyi eş ve iyi anne olma görevleri kadının iş yaşamındaki yükselmelerini engellemektedir. Çünkü kadın eş ve anne olduğu için iş yaşamını aksatacağı düşüncesi ve iş yaşamında yükseldiği zaman artan sorumluluktan dolayı aile yaşantısını aksatacağı düşüncesi kadının yükselmesinin önünde bir engeldir. İş yaşamında yükselen akademisyen kadının iş yükü artacak, işin durumuna göre iş seyahatleri olacak, işin durumuna göre fazla çalışması gerekecek gibi nedenlerden dolayı akademisyen kadının eşi veya ailesi iş yaşamında yükselmelerine izin vermemektedir. Buradan hareketle, üniversite de çocuk sahibi olamayan çalışan akademisyen kadınlar "Kadın akademisyenlerin çalışmalarına ve iş yaşamında yükselmesine çoğunlukla eşleri ve aileleri izin vermemektedir." Sorusuna daha fazla katılmakta olmaları hipotezi desteklememektedir.

Tablo 2.63. "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları

Yaş	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
20 – 30 Yaş Aralığı	0,9	11,2	4,7	8,4	1,9
31 – 40 Yaş Aralığı	1,9	27,1	5,6	12,1	1,9
41 – 50 Yaş Aralığı	1,9	15,9	0,0	3,7	0,9
50 ve Üstü Yaş Aralığı	0,0	1,9	0,0	0,0	0,0
Toplam	4,7	56,1	10,3	24,3	4,7

Tablo 2.64. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	9,912	0,642
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,176	0,642

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %17,6 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Akademisyen kadınların yaşları" ile "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

20 – 30 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %12,1'i, 31 – 40 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %29,0'u, 41 – 50 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %17,8'i, 50 yaş ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %1,9'u yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Kadının çalışma yaşamında ki karşılaştığı ayrımcılıklardan bir tanesi ve hatta kimilerine göre en önemli olan terfide ayrımcılık gelmektedir. Terfide ayrımcılığa uğrayan kadının iş tecrübesi, eğitimi, medeni hali, yaşı, motivasyonu, iş becerisi vb. nedenler sıralana bilir. Çalışma hayatında genellikle kadın çalışanların işteki tecrübesizlikleri ve yetersiz eğitim düzeyleri öne sürülerek kadın çalışanlar düşük pozisyonlarda çalışmaya itilmektedirler. Ayrıca kadının evli ve çocuklu olması, yükseleceği pozisyonda verimli çalışmasını engelleyeceği düşüncesi yükselmelerini engellemektedir. Buradan hareketle, üniversite çalışan akademisyen kadınların yaşları arasında, 31 - 40 yaş aralığındaki kadınların daha fazla "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusuna katılmaları hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.65. "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları

Medeni Durum	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Evli	3,7	35,5	5,6	15,9	4,7
Bekâr	0,9	20,6	4,7	8,4	0,0
Toplam	4,7	56,1	10,3	24,3	4,7

Tablo 2.66. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	3,803	0,433
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,189	0,433

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında fark bulunmamıştır ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %18,9 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Yaş" ile "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Evli akademisyen kadınların %39,2'si, bekâr akademisyen kadınların %21,5'i yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Ev işi, çocuk bakımından birinci derecen sorumlu olan kişi kadındır. Toplum kadına iyi anne, iyi eş olma görevi yüklemiştir. Çalışma hayatında evli kadınların artan sorumlulukları ile işlerini aksatacağı düşüncesi hâkimdir. Bu yüzden evli kadınların çalışma hayatında ki yükselmeleri bekâr kadınlara oranla oldukça zordur. Buradan hareketle, üniversite çalışan evli akademisyen kadınların "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaları bu hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.67. "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları

Unvanlar	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Profesör. Dr.	0,9	10,3	0,0	1,9	0,0
Doçent. Dr.	0,9	7,5	0,0	2,8	0,0
Yrd. Doç. Dr.	1,9	14,0	0,0	5,6	1,9
Öğretim Görevlisi	0,0	8,4	1,9	1,9	0,0
Uzman	0,0	2,8	1,9	0,9	0,9
Okutman	0,0	0,0	0,0	1,9	0,9
Araştırma Görevlisi	0,9	13,1	6,5	9,3	0,9
Toplam	4,7	56,1	10,3	24,3	4,7

Tablo 2.68. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	32,614	0,112
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,276	0,112

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında fark bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %27,6 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Profesör akademisyen kadınların %11,2'si, Doçent akademisyen kadınların %8,4'ü, Yrd. Doçent akademisyen kadınların %15,9'u, Öğretim görevlisi akademisyen kadınların %8,4'ü, uzman akademisyen kadınların %2,8'i, araştırma görevlisi akademisyen kadınların %14,0'ü yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite çalışan araştırma görevlisi akademisyen kadınlar "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadırlar.

Üniversitede çalışan kadın akademisyenler bulundukları kadrolarda hem de hiyerarşide daha düşük pozisyonlarda yer almaktadırlar. İşteki tecrübeleri, eğitim düzeyleri gibi nedenler akademisyen kadınların düşük pozisyonda çalışmalarına neden gösterilmektedir. Kadınlar üniversite kadrolarında erkekler kadar yer almamakta ve yer aldıkları pozisyonlar ise akademik hiyerarşideki diğer kadrolara görece daha güvencesiz, yükselme imkânı barındırmayan ve akademik hiyerarşinin daha alt basamaklarında yer alan konumlardır. Buradan hareketle, üniversite çalışan araştırma görevlisi akademisyen kadınlar "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaları bu hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.69. "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları

Mesleki Deneyim Süresi	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
1 – 5 Yıl	0,0	13,1	6,5	9,3	1,9
6 – 10 Yıl	1,9	13,1	3,7	8,4	0,9
11 – 15 Yıl	0,9	11,2	0,0	0,9	0,9
16 – 20 Yıl	0,0	11,2	0,0	4,7	0,9
21 Yıl ve Üzeri	1,9	7,5	0,0	0,9	0,0
Toplam	4,7	56,1	10,3	24,3	4,7

Tablo 2.70. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	24,568	0,078
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,240	0,078

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusuna yönelik örneklem içerisindeki kadın akademisyenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (P > 0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %24,0 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

1 – 5 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %13,1'i, 6 – 10 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %15,0'i, 11 -15 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %12,1'i, 16 – 20 yıl çalışan akademisyenlerin %11,2'si, 21 yıl ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %9,4'u yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Kadın çalışanların yüksek pozisyonlarda çalışmaları engelleyen nedenlere bakıldığında iş tecrübesi karışımıza çıkmaktadır. İş tecrübesi az olan kadın çalışanlar yeteneklerine göre düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadırlar. Buradan hareketle, üniversite de 6 – 10 yıl arası çalışan akademisyen kadınlar "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaları hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.71. "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları

Çocuk Sayısı	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Yok	1,9	27,1	6,5	14,0	2,8
Tek Çocuk	0,0	15,0	2,8	6,5	0,9
İki Çocuk	2,8	13,1	0,9	3,7	0,9
Üç Çocuk	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0
Toplam	4,7	56,1	10,3	24,3	4,7

Tablo2.72. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	7,779	0,802
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,156	0,802

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusuna yönelik örneklem içerisinde kadın

akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayıları arasında anlamalı bir farklılık bulunmamaktadır (P > 0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %15,6 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Çocuğu olamayan çalışan kadın akademisyenlerin %29,0'u, tek çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %15,0'i, iki çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %15,9'u, yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Global dünyada, kadınların geleneksel konumları değişmiş toplumda sosyal ve ekonomik alanda birçok roller edinmişlerdir. Bu rollerin de etkisi ile kadınların çalışma hayatına katılımlarında ve iş ortamında yükselmelerinde artış görülmüştür. Ancak; çok iyi eğitimden geçmiş ve tecrübeli kadınlar bile üst yönetim kademelerine çıkmada erkeklerin gerisinde kalmışlardır. Çalışan kadınların, aslında çocuk sahibi olmaları veya olabilecekleri, aile içindeki beklentiler terfilerini zorlaştırmaktadır. Buradan hareketle, üniversite de çocuk sahibi olamayan çalışan akademisyen kadınlar "Kadın akademisyenler, yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaları bu hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.73. "Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları

Yaş	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
20 – 30 Yaş Aralığı	4,6	13,9	4,6	2,8	0,9
31 – 40 Yaş Aralığı	15,7	26,9	0,0	4,6	0,9
41 – 50 Yaş Aralığı	5,6	13,9	0,9	2,8	0,0
50 ve Üstü Yaş Aralığı	0,0	1,9	0,0	0,0	0,0
Toplam	25,9	56,5	5,6	10,2	1,9

Tablo 2.74. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	14,602	0,264
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,212	0,264

Tabloda da görüldüğü üzere “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur (P > 0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %21,2 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

20 – 30 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %18,5’i, 31 – 40 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %42,6’sı, 41 – 50 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %14,5’i, 50 yaş ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %1,9’u yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Toplumsal kültürün kadınlara yüklemiş olduğu roller, toplumun ataerkil olması, çalışma hayatına genç yaşta giren kadın çalışanların evli ve çocuklu olması gibi nedenler kadının sorumluluklarını artırmaktadır. Sorumluluğu artan çalışan kadın sosyal hayatından fedakârlıkta bulunmak zorunda kalmaktadır. Buradan hareketle, üniversite çalışan akademisyen kadınların yaşları arasında, 31 - 40 yaş aralığındaki kadınların daha fazla “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusuna katılmaları hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.75. “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları

Medeni Durum	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Evli	17,6	36,1	2,8	8,3	0,9
Bekar	8,3	20,4	2,8	1,9	0,9
Toplam	25,9	56,5	5,6	10,2	1,9

Tablo 2. 76. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	2,287	0,683
Cramer’s V (Kramer’in V’si)	0,146	0,683

Tabloda da görüldüğü üzere “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusuna yönelik algıları arasında fark bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %14,6 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), “Yaş” ile “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Evli akademisyen kadınların %53,7’si, bekâr akademisyen kadınların %28,7’si yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplumumuzda kadının yerinin evi olduğu düşüncesi ağır basmaktadır. Kadının asli görevleri olarak görülen ev işleri ve çocuk bakımının sadece kadına yüklenmesi kadının görev ve sorumluluklarını artırmaktadır. Evli ve çocuk sahibi akademisyen kadınlar, ev işi, çocuk bakımı ve işteki görevlerini aksatmadan yerine getire bilmek için sosyal hayatından fedakârlıkta bulunmak zorunda kalmaktadır. Buradan hareketle, üniversite çalışan evli akademisyen kadınların “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusuna daha fazla katılmaları bu hipotezi desteklemektedir.

Tablo 2.77. “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları

Unvanlar	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Profesör. Dr.	1,9	9,3	0,0	1,9	0,0
Doçent. Dr.	4,6	6,5	0,0	0,9	0,0
Yrd. Doç. Dr.	9,3	12,0	0,9	0,9	0,0
Öğretim Görevlisi	4,6	6,5	0,0	0,9	0,0
Uzman	0,9	2,8	0,9	1,9	0,0
Okutman	0,0	0,9	0,0	1,9	0,0
Araştırma Görevlisi	4,6	18,5	3,7	1,9	1,9
Toplam	25,9	56,5	5,6	10,2	1,9

Tablo 2.78. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	32,292	0,120
Cramer’s V (Kramer’in V’si)	0,273	0,120

Tabloda da görüldüğü üzere “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusuna yönelik algıları arasında fark bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %27,3 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), “Unvanlar” ile “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Profesör akademisyen kadınların %11,2’i, Doçent akademisyen kadınların %11,1’i, Yrd. Doçent akademisyen kadınların %21,3’ü, Öğretim görevlisi akademisyen kadınların %11,1’i, uzman akademisyen kadınların %0,9’u, Araştırma görevlisi akademisyen kadınların %23,1’i yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Akademisyenliğin henüz başlarında bulunan ve hem öğrenci hem de profesyonel bir çalışan olan araştırma görevlisi kadınlar eğitim ve iş tecrübesi bakımından zayıf oldukları için daha fazla çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu duruma geleneksel yapının kadına yüklediği sorumluluklar da eklendiğinde çalışan kadın sosyal hayatından fedakârlıkta bulunmaya başlamaktadır. Buradan hareketle, üniversite çalışan araştırma görevlisi akademisyen kadınlar “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusuna daha fazla katılmaları bu hipotezi destekler niteliktedir.

Tablo 2.79. “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları

Mesleki Deneyim Süresi	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
1 – 5 Yıl	6,5	14,8	4,6	3,7	0,9
6 – 10 Yıl	10,2	13,9	0,0	3,7	0,9
11 – 15 Yıl	2,8	10,2	0,0	0,9	0,0
16 – 20 Yıl	4,6	9,3	0,9	0,9	0,0
21 Yıl ve Üzeri	1,9	8,3	0,0	0,9	0,0
Toplam	25,9	56,5	5,6	10,2	1,9

Tablo 2.80. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	15,239	0,507
Cramer’s V (Kramer’in V’si)	0,188	0,507

Tabloda da görüldüğü üzere “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusuna yönelik örneklem içerisindeki kadın akademisyenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %18,8 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), “Unvanlar” ile “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

1 – 5 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %21,3’si, 6 – 10 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %24,1’i, 11 -15 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %13,0’ü, 16 – 20 yıl çalışan akademisyenlerin %13,9’u, 21 yıl ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %10,2’si yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Geleneksel ataerkil yapı nedeniyle kadının yeri ailesi ve ev yaşamıyla sınırlandırılmıştır. Çalışan kadın iyi eş, iyi anne ve iyi ev kadını olmak zorunda bırakılmıştır. Bu durum çalışan kadının sorumluluklarını kat ve kat artırmıştır. Akademisyenliğin henüz başlarında bulunan ve hem öğrenci hem de profesyonel bir çalışan olan araştırma görevlisi kadınlar artan sorumluluklardan dolayı sosyal hayatlarından fedakârlıkta bulunmak zorunda kalmışlardır. Buradan hareketle, üniversite de 1 – 10 yıl arası çalışan akademisyen kadınlar “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusuna daha fazla katılmaları bu hipotezi destekler niteliktedir.

Tablo 2.81. “Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır.” Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları

Çocuk Sayısı	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Yok	13,0	29,6	2,8	4,6	1,9
Tek Çocuk	4,6	15,7	2,8	3,7	0,0
İki Çocuk	8,3	10,2	0,0	1,9	0,0
Üç Çocuk	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0
Toplam	25,9	56,5	5,6	10,2	1,9

Tablo 2.82. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	**Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)**
Pearson Chi – Square	8,475	0,747
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,162	0,747

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır." Sorusuna yönelik örneklem içerisinde kadın akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayıları arasında anlamalı bir farklılık bulunmamaktadır ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %16,2 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Çocuk sayısı" ile "Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran Kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Çocuğu olamayan çalışan kadın akademisyenlerin %42,6'sı, tek çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %20,3'ü, iki çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %18,5'i, yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Toplumumuzda egemen olan ataerkil anlayışa göre, kadının yeri evidir ve asli görevi ev işi yaparak kocasına ve çocuklarına bakmaktır. Bu yüzden çalışan kadın eşi ve çocuğuna yete bilmek için sosyal hayatından fedakârlık yapmak zorunda bırakılmaktadır. Ancak sonuca bakıldığında üniversite de çocuk sahibi olamayan çalışan akademisyen kadınlar "Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere nazaran kariyerleri için "sosyal hayatlarından" fedakârlıkta bulunmaktadır." Sorusuna daha fazla katılıyor olmaları çocuk sahibi olmayan akademisyen kadınların, çocuk sahibi akademisyen kadınlardan daha fazla sosyal hayatlarından fedakârlık yaptıklarını göstermektedir.

Tablo 2.83. "Kadın akademisyenlerin uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları

Yaş	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
20 – 30 Yaş Aralığı	1,8	12,8	3,7	6,4	1,8
31 – 40 Yaş Aralığı	4,6	25,7	11,9	6,4	0,0
41 – 50 Yaş Aralığı	4,6	11,0	3,7	3,7	0,0
50 ve Üstü Yaş Aralığı	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0
Toplam	11,0	51,4	19,3	16,5	1,8

Tablo 2.84. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	12,632	0,396
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,197	0,396

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %19,7 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Akademisyen kadınların yaşları" ile "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

20 – 30 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %14,6'sı, 31 – 40 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %30,3'ü, 41 – 50yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %15,6'sı, 50 yaş ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %1,8'i yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Toplumsal kültürün kadınlara yüklemiş olduğu roller, toplumun ataerkil olması, çalışma hayatına genç yaşta giren kadın çalışanların evli ve çocuklu olması gibi nedenler kadınların sorumlulukları artırmaktadır. Artan bu sorumlulukların aksayacağı düşüncesi kadınların uzun saatler çalışmasını ve ev geç saate dönmelerini aileleri istememektedir. Buradan hareketle, üniversite çalışan akademisyen kadınların yaşları arasında, 31 - 40 yaş aralığındaki kadınların daha fazla "Kadın akademisyenlerin uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri

tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusuna katılmaları bu durumu desteklemektedir.

Tablo 2.85. "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları

Medeni Durum	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Evli	11,0	30,3	11,0	11,9	1,8
Bekâr	0,0	21,1	8,3	4,6	0,0
Toplam	11,0	51,4	19,3	16,5	1,8

Tablo 2.86. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	9,512	0,050
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,295	0,050

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında fark bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %29,5 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Yaş" ile "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Evli akademisyen kadınların %41,3'ü, bekâr akademisyen kadınların %21,1'i yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplumsal kültürün evli kadından beklentileri; evi, eşi ve çocuklarıyla ilgilenmesidir. Evli kadının çalışmasıyla yapması gereken işleri aksatacağı düşüncesi hâkimdir. Buradan hareketle, üniversite çalışan evli akademisyen kadınların "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaları bu düşünceyi desteklemektedir.

Tablo 2.87. "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları

Unvanlar	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Profesör. Dr.	2,8	4,6	4,6	1,8	0,0
Doçent. Dr.	2,8	3,7	1,8	3,7	0,0
Yrd. Doç. Dr.	1,8	15,6	3,7	1,8	0,0
Öğretim Görevlisi	1,8	6,4	1,8	1,8	0,0
Uzman	0,9	2,8	0,9	0,9	0,9
Okutman	0,0	0,9	1,8	0,0	0,0
Araştırma Görevlisi	0,9	17,4	4,6	6,4	0,9
Toplam	11,0	51,4	19,3	16,5	1,8

Tablo 2.88. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	26,436	0,331
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,246	0,331

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında fark bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %24,6 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Profesör akademisyen kadınların %7,4'ü, Doçent akademisyen kadınların %6,5'ü, Yrd. Doçent akademisyen kadınların %17,4'ü, Öğretim görevlisi akademisyen kadınların %8,2'si, uzman akademisyen kadınların %3,7'si, Araştırma görevlisi akademisyen kadınların %18,3'ü yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite çalışan araştırma görevlisi akademisyen kadınlar "Kadın akademisyenlerin uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadırlar.

Yeni işe girmiş olmaları, aileleri tarafından daha fazla sorumluluk yüklenmeleri ve bu sorumlulukları yerine getirmede aksaklıklar yaşanacağı

düşüncesi araştırma görevlisi akademisyen kadınların aileleri tarafından uzun saatler çalışmalarını ve eve geç saate dönmelerini hoş karşılamamaktadırlar.

Tablo 2.89. "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları

Mesleki Deneyim Süresi	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
1 – 5 Yıl	1,8	16,5	4,6	5,5	1,8
6 – 10 Yıl	2,8	13,8	7,3	4,6	0,0
11 – 15 Yıl	0,9	9,2	1,8	1,8	0,0
16 – 20 Yıl	2,8	6,4	3,7	3,7	0,0
21 Yıl ve Üzeri	2,8	5,5	1,8	0,9	0,0
Toplam	11,0	51,4	19,3	16,5	1,8

Tablo 2.90. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	12,023	0,742
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,166	0,742

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusuna yönelik örneklem içerisindeki kadın akademisyenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %16,6 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

1 – 5 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %18,3'ü, 6 – 10 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %16,6'sı, 11 -15 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %10,1'i, 16 – 20 yıl çalışan akademisyenlerin %9,2'si, 21 yıl ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %8,3'ü yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite de 1 – 10 yıl arası çalışan akademisyen kadınlar "Kadın akademisyenlerin uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadırlar.

Akademisyen kadınların evli ve çocuk sahibi olmaları, işe yeni girmiş olmaları, işteki tecrübesizlikleri iş yaşamında da aile yaşamında da yarımcılığa maruz kalmalarına neden olmaktadır. İş tecrübeleri az olan akademisyen kadınlar işe yeni girmiş, evli ve yeni çocuk sahibi olan kadınlardan oluşmaktadır. Bu durumda akademisyen kadının yapması gereken işlerine ve ilgilenmesi gereken eş ve çocuklarına yeteri kadar zaman ayıramayacağı düşüncesi kadın akademisyenlerin uzun saatler çalışmalarına ve eve geç saatte dönmelerine aileleri sıcak bakmamaktadırlar.

Tablo 2.91. "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları

Çocuk Sayısı	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Yok	2,8	28,4	11,0	7,3	1,8
Tek Çocuk	2,8	13,8	3,7	6,4	0,0
İki Çocuk	5,5	9,2	4,6	1,8	0,0
Üç Çocuk	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0
Toplam	11,0	51,4	19,3	16,5	1,8

Tablo 2.92. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	16,469	0,171
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,224	0,171

Tabloda da görüldüğü üzere "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusuna yönelik örneklem içerisinde kadın akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayıları arasında anlamalı bir farklılık bulunmamaktadır ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %22,4 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Çocuk sayısı" ile "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Çocuğu olamayan çalışan kadın akademisyenlerin %31,2'ü, tek çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %16,6'sı, iki çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %14,7'si, yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Toplum tarafından kadına yüklenen iyi eş ve anne olma görevleri kadının sorumluluğunu artırmaktadır. Çalışan kadının ailesi, kadının yapması gereken görevlerini aksatacağı düşüncesi ile çalışan kadının eve geç saatlerde gelmesini kabul etmemektedir. Buradan hareketle, üniversite de çocuk sahibi olamayan çalışan akademisyen kadınlar "Kadın akademisyenlerin Uzun saatler çalışması ve eve geç gitmesi çoğunlukla aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo 2.93. "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusunu Katılımcıların Yaşlarına Göre Algılamaları

Yaş	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
20 – 30 Yaş Aralığı	2,8	18,3	0,0	4,6	0,9
31 – 40 Yaş Aralığı	11,9	27,5	0,0	6,4	2,8
41 – 50 Yaş Aralığı	3,7	15,6	0,0	1,8	1,8
50 ve Üstü Yaş Aralığı	1,8	0,0	0,0	0,0	1,8
Toplam	20,2	61,5	0,0	12,8	5,5

Tablo 2.94. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	12,062	0,210
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,192	0,210

Tabloda da görüldüğü üzere "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %19,2 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Akademisyen kadınların yaşları" ile "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

20 – 30 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %21,1'i, 31 – 40 yaş aralığındaki çalışan kadın akademisyenlerin %39,4'ü, 41 – 50yaş aralığındaki çalışan

kadın akademisyenlerin %19,3'ü, 50 yaş ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %1,8'i yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Ataerkil yapının kadına yüklediği iyi eş ve iyi anne olma rolü, kadının iş yaşamındaki fırsatlardan yararlanmalarında ayrımcı davranılmasına neden olmaktadır. Buradan hareketle, üniversite çalışan akademisyen kadınların yaşları arasında, 31 – 40 yaş aralığındaki kadınların daha fazla "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusuna katılmaları evlenme ve çocuk sahibi olma yaş aralığındaki kadınların daha fazla cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını göstermektedir.

Tablo 2.95. "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusunu Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Algılamaları

Medeni Durum	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Evli	17,4	37,6	0,0	7,3	3,7
Bekar	2,8	23,9	0,0	5,5	1,8
Toplam	20,2	61,5	0,0	12,8	5,5

Tablo 2.96. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	5,250	0,154
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,219	0,154

Tabloda da görüldüğü üzere "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında fark bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %21,9 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Yaş" ile "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Evli akademisyen kadınların %45,0'i, bekâr akademisyen kadınların %26,7'si yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplumun tarafından ev ve çocuk sorumluluğunun kadına yüklenmiş olması, kadının iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmasına neden olmaktadır. Buradan hareketle, üniversite çalışan evli akademisyen kadınların "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın

akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaları bu düşünceyi doğrulamaktadır.

Tablo 2.97. "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusunu Katılımcıların Unvanlarına Göre Algılamaları

Unvanlar	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Profesör. Dr.	5,5	5,5	0,0	1,8	0,9
Doçent. Dr.	1,8	10,1	0,0	0,0	0,0
Yrd. Doç. Dr.	3,7	13,8	0,0	2,8	2,8
Öğretim Görevlisi	3,7	7,3	0,0	0,9	0,0
Uzman	0,9	2,8	0,0	2,8	0,0
Okutman	0,0	0,9	0,0	1,8	0,0
Araştırma Görevlisi	4,6	21,1	0,0	2,8	1,8
Toplam	20,2	61,5	0,0	12,8	5,5

Tablo 2.98. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	26,502	0,89
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,285	0,89

Tabloda da görüldüğü üzere "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusuna yönelik algıları arasında fark bulunmamıştır (P >0.05). Yukarıdaki Kramer V değeri %28,5 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Profesör akademisyen kadınların %11,0'i, Doçent akademisyen kadınların %11,9'u, Yrd. Doçent akademisyen kadınların %17,5'i, Öğretim görevlisi akademisyen kadınların %11,0'i, Araştırma görevlisi akademisyen kadınların %25,7'si yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite çalışan araştırma görevlisi akademisyen kadınlar "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaları kaynaklara ve fırsatlara ulaşmada eşitsizlik olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.99. "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusunu Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Algılamaları

Mesleki Deneyim Süresi	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
1 – 5 Yıl	3,7	20,2	0,0	5,5	0,9
6 – 10 Yıl	6,4	15,6	0,0	4,6	1,8
11 – 15 Yıl	3,7	8,3	0,0	0,9	0,9
16 – 20 Yıl	0,9	13,8	0,0	0,9	0,9
21 Yıl ve Üzeri	5,5	3,7	0,0	0,9	0,9
Toplam	20,2	61,5	0,0	12,8	5,5

Tablo 2.100. Ki – Kare Testi ve Kramer V[a]

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	14,976	0,243
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,214	0,243

Tabloda da görüldüğü üzere "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusuna yönelik örneklem içerisindeki kadın akademisyenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %24,3 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Unvanlar" ile "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

1 – 5 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %23,9'u, 6 – 10 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %22,0'si, 11 -15 yıl arası çalışan kadın akademisyenlerin %12,0'si, 16 – 20 yıl çalışan akademisyenlerin %14,7'si, 21 yıl ve üzeri çalışan kadın akademisyenlerin %9,2'si yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, üniversite de 1 – 5 yıl arası çalışan akademisyen kadınlar "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaktadır. Bu durum Cinsiyet ayrımcılığının halen günümüzde devam etmekte olduğunu ve yeni işe giren kadınların daha fazla etkilendiklerini ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 2.101. "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusunu Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Algılamaları

Çocuk Sayısı	Tamamen Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Hiç Katılmıyorum (%)
Yok	5,5	34,9	0,0	9,2	1,8
Tek Çocuk	6,4	14,7	0,0	3,7	1,8
İki Çocuk	8,3	11,0	0,0	0,0	1,8
Üç Çocuk	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0
Toplam	20,2	61,5	0,0	12,8	5,5

Tablo 2.102. Ki – Kare Testi ve Kramer Va

	Value (Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi – Square	13,290	0,150
Cramer's V (Kramer'in V'si)	0,202	0,150

Tabloda da görüldüğü üzere "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusuna yönelik örneklem içerisinde kadın akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayıları arasında anlamalı bir farklılık bulunmamaktadır ($P > 0.05$). Yukarıdaki Kramer V değeri %20,2 olup (yani 0 – 40 aralığına girmekte), "Çocuk sayısı" ile "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusu arasında ki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Çocuğu olamayan çalışan kadın akademisyenlerin 40,4' ü, tek çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %21,1'i, iki çocuk sahibi çalışan kadın akademisyenlerin %19,3'3, yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık aile içinde başlamaktadır. Toplumun kadına biçtiği rol ve beklentiler kadının eğitimini ve çalışma hayatını etkilemektedir. Aile yaşamında, ev ve çocuk sorumluluğunun kadına yüklenmiş olması, kadının iş yaşamında kariyer yapmasına engel olmaktadır. Kariyer yapan kadınların çoğunluğu, evlenmemiş, evli çocuksuz kişilerdir. Kısaca cinsiyet ayrımcılığına daha çok evli ve çocuklu kadınlar maruz kalmaktadır. Üniversite de çocuk sahibi çalışan akademisyen kadınlar "Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın akademisyenler iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır." Sorusuna daha fazla katılmaları bu hipotezi desteklemektedir.

SONUÇ

İnsanlığın var olduğu dönemden günümüze kadar hemen hemen her dönemde kadınlar üretimin birçok aşamasına katılarak ekonomik faaliyetlere katkıda bulunmuşlardır. İlk çağlarda kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklar nedeni ile ortaya çıkan ve zamanla kadınların aleyhine gelişen ataerkil sistem, günümüzde toplumların gelişmişlik düzeylerine göre farklılıklar gösterse bile varlığını halen sürdürmektedir.

Kadın işgücünü değerlendiren yaklaşımlar incelendiğinde, ağırlıklı olarak, kadınınasli görevini, ev ve ailenin sorumlulukları olarak tanımlayan, ataerkil anlayışınyansımasının işgücü piyasalarında da kabul gördüğü görülmektedir. Erkek egemenliğine dayanan ataerkil yapı, toplumsal ilişkilerde erkeğe kadını denetleme gücü vermekte ve aile ve cinsiyet ilişkileri yanında çalışma yaşamında da etkisini göstermektedir.

Dünyadaki tarihsel sureci incelediğimizde kadınların emek piyasalarında yoğun olarak yer alması ilk olarak Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan işgücü açığından kaynaklanmaktadır. Sanayi devriminin ardından I. ve II. Dünya Savaşları sonrasında kadınlar erkeklerin yerine istihdam edilmiş ve savaşların sona ermesinin ardından istihdam içindeki payları yeniden azalmıştır. Türk toplumu içerisinde ise kadınlarımız Dünyada tarihsel gelişime paralel olarak daima önemli yer ve fonksiyonlara sahip olmuşlardır.

Bu tez çalışması, üniversitede çalışan kadın akademisyenlerin, kadının çalışma yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığını nasıl algıladıkları ve bu ayrımcılığa bakış açılarını ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmanın temel araştırma sorusu şu şekildedir: "Üniversitede çalışan kadın akademisyenler, 'kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığını nasıl algılamaktadırlar?". Genel anlamda, üniversitede çalışan kadın akademisyenlerin, çalışma yaşamında var olan sorunların farkında oldukları ve aynı sorunları kendilerinin de yaşadıkları sonucu göze çarpmaktadır. Önemli bir sorun olarak vurgulanan çalışma yaşamında kadın ve karşılaştıkları sorunların hukuki, sosyal ve politik yönlerinin bir arada incelenmesi gerekliliği açıktır.

Araştırmada elde edilen bulgular sonucunda, akademisyen kadınların var olan cinsiyet ayrımcılığının varlığını kabullendikleri ortaya çıkmıştır. Akademisyen kadınların bu konuda belirli düzeyde duyarlılık geliştirdikleri sonucuna varılabilmektedir. Ancak, cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak için yapılan iyileştirici çalışmalar, yasalar, düzenlemeler asıl sorunu ortadan kaldıramadıysa, kadınların bu artan duyarlılıkları da sorunu ortadan kaldırmaya yetmemektedir. Bunun için, öncelikli olarak bu konuda daha fazla çalışma ve araştırma yapılması gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Bu tez çalışmasına üniversitede çalışan kadın akademisyenlerin "kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ve cinsiyet ayrımcılığı "nı nasıl algıladıklarına genel olarak bakılacak olursa;

1. Üniversitede çalışan akademisyen kadınların, çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştıkları görülmektedir,
2. Üniversitede çalışan akademisyen kadınların bazıları eğitim imkânlarında erkek akademisyenler lehine ayrımcılık yapıldığını düşündükleri görülmektedir,
3. Üniversitede çalışan evli ve çocuklu akademisyen kadınların, çalışma yaşamının sorumlulukları ile aile yaşamının sorumluluklarını birlikte yüklenerek çifte yükümlülük yaşadıkları görülmektedir,
4. Üniversitede çalışan akademisyen kadınların, iş bulmada ve işten ayrılmada cinsiyet ayrımcılığı yaşadığı ancak statü ilerlemesinde akademisyen kadınların daha fazla sorun yaşadıkları gözlemlenmektedir,
5. Üniversitede çalışan kadın akademisyenlerin ücretlendirmede eşitsizlik olduğu görüşüne kısmen katıldıkları görülmektedir,

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi bünyesinde çalışan 109 kadın akdemiysen üzerinden gerçekleştirilen bu çalışmaya katılan kadınların %48,6 'sı 20 – 30 yaş aralığındadır. Bu veriden hareketle örneklem grubundaki kadın çalışanların daha çok dinamik bir kesimden oluştuğu söylenebilir. Araştırma kapsamındaki kadın akademisyenlerin %66,1 'inin evli olduğu görülmektedir. Evli kadın akademisyenlerin oranının fazlalığı, kadınların aile yaşamındaki rol ve sorumlulukları ile çalışma yaşamı ilişkisini anlamak açısından çalışmamızda faydalı olmuştur. Araştırma kapsamındaki kadın akademisyenlerin %30,3'ünü araştırma görevlileri almaktadır. Elde edilen bu veri kadın akademisyenlerin ağırlıklı olarak

araştırma görevlilerinden oluştuğunu göstermektedir. Araştırma kapsamındaki kadın akademisyenlerin %30,3'ü 1-5 yıllık mesleki deneyime sahiptir. Budurum literatürdeki araştırmaları da destekler nitelikte kadın çalışanların daha çok alt kademe ki pozisyonlarda toplandıklarına işaret etmektedir. Araştırma kapsamındaki kadın akademisyenlerin %51,4'ü çocuk sahibi değildir.

Araştırmanın hipotezlerini genel olarak akademisyen kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları nedenler oluşturmaktadır. Anket sonucunda, hipotezler bazı sorularla tamamen desteklenmiş, bazı sorularda ise destekleyen sonuçlar elde edilse de genelleme yapılabilecek düzeyde yüksek oranlar elde edilememiştir.

Araştırmaya katılan akademisyen kadınların çoğu (%78'i) işe alımlarda ayrımcılığa maruz kaldıklarını söylemektedirler. Bu durumda hipotez 1'i desteklenmektedir. Akademisyen kadınların eğitim durumlarına, iş tecrübelerine ve iş becerilerine bakılmaksızın sadece kadın oldukları için erkek akademisyenlerden daha zor akademisyen olmaktadırlar.

Araştırmaya katılan akademisyen kadınların %70' maaş haricindeki ücret imkânlarından daha az yararlandıklarını söylemektedirler. Bu durum hipotez 2'yi desteklemektedir. Akademisyen kadınların eğitimlerine, iş tecrübelerine ve işteki becerilerine bakılmaksızın sadece kadın oldukları için erkek akademisyenlerden maaş haricindeki ücretlerden daha az yararlanmaktadırlar.

Araştırmaya katılan akademisyen kadınların %62'si çocuk sahibi olan kadınların işe alım mülakatlarında ayrımcılığa uğradıklarını söylemektedirler. Bu durum hipotez 1'i desteklemektedir. Kadının çocuklu olması işteki verimini düşüreceği işveren tarafından düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyen kadınların %68'i akademik yükselme konusunda erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlerden daha avantajlı durumda olduklarını söylemektedirler. Bu durum hipotez 2'yi desteklemektedir. Akademisyen kadınların hiçbir özellikleri dikkate alınmayarak sadece cinsiyetlerinden dolayı akademik yükselmeleri engellenmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyen kadınların %65'i işten çıkarılma durumlarında akademisyenlerin işteki performanslarına bakılmaksızın sadece cinsiyetlerinden dolayı kadın akademisyenler ilk önce işten çıkarıldıklarını söylemektedirler. Bu durum işe alımlarda ayrımcılığa maruz kalan akademisyen kadınların işten çıkarılırken de ayrımcılığa maruz kaldıklarını göstermektedir.

Araştırmaya katılan akademisyen kadınların %66'sı üst düzey yönetici olmak için cinsiyetin gerekli bir şart olduğunu söylemektedirler. Bu durum hipotez 2'yi desteklemektedir. Üst düzey yönetici olmak için akademisyen kadınların eğitimlerine, iş deneyimlerine ve iş becerilerine bakılmamakta sadece kadın olmalarına bakılarak ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

Araştırmaya katılan akademisyen kadınların %59'u kadın akademisyenlerin yeteneklerine göre düşük pozisyonlarda çalıştıklarını söylemektedirler. Bu durum hipotez 2'yi desteklemekte ve akademisyen kadınlara cam tavam uygulandığını kanıtlar niteliktedir.

Araştırmaya katılan akademisyen kadınların %81'i kadın akademisyenlerin iş yerlerinde cinsiyet ayrımcılığına uğradıklarını söylemektedirler. Bu durum hipotez 4'ü desteklemektedir. Akademisyen kadınların yaşları, mesleki deneyim süreleri, unvanları ve çocuk sahibi olup olmamaları cinsiyet ayrımcılığına uğramalarına engel değildir. Sadece kadın olmaları ayrımcılığa uğramaları için yeterlidir.

Akademisyen kadınların uğradıkları bu cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak için birkaç öneriler olabilir:

- ✓ Üniversitelerde, akademisyenlerle ilgili düzenlemeler yapılırken ve sorumluluklar verilirken, cinsiyetlerine bakılmaksızın eşit ve hakkaniyetli davranılmalı,
- ✓ Kadınlarda iş ve aile yaşamındaki rol artışı nedeniyle ortaya çıkan sorunların önlenmesi için, yazılı ve görsel basın aracılığı ile toplumu bilgilendirme programlarının düzenlenmeli,
- ✓ Toplumu oluşturan en küçük birim olan ailede toplumsal cinsiyet eşitliliğine önem verilmeli,
- ✓ Eğitim kurumlarında, toplumsal cinsiyette eşitlik ilkesini benimsetici konulara yer verilmeli,

- ✓ Cinsiyet ayırımcılığının sadece ayrımcılığa uğrayan gruba yönelik olmaktan çok toplumun bütününe yönelik bir sorun olduğu göz önünde bulundurularak mücadele edilmelidir.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi bünyesinde çalışan 109 kadın akademisyen üzerinden gerçekleştirilen bu çalışma, kadın akademisyenlerin cinsiyet ayrımcılığı konusunda ki tutum farklılıklarını incelemiş ve bu konuda akademisyen kadınların var olan cinsiyet ayrımcılığını kabullendiklerini ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmanın hareket noktası cinsiyet ayrımcılığı olduğu için, anket araştırması sadece kadın akademisyenler üzerine uygulanmıştır. Ancak örneklem grubu zenginleştirilerek, uygulama yapılan üniversite sayısı arttırılarak ve başka anket ve/veya ölçek geliştirilerek daha geniş bir çalışmada yeniden incelenebilir. Bu tez çalışması böyle bir çalışmanın tabanını oluşturabilir. Sonuçlar Türkiye ve dünyada bu konuda yapılan çalışmalar karşılaştırılarak tüm kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığı konusundaki tutumları karşılaştırılarak kadın işgücünün çalışma yaşamında maruz kaldığı ayrımcılık uygulamalarının iyileştirilmesi için kullanılabilir.

.

KAYNAKÇA

ACUNER, Selma ve SALLAN, Songül (1993). "Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar". Amme İdaresi Dergisi. Cilt 26. Sayı 3: 77 – 92.

ANAFARTA, Nilgün ve SARVAN, Fulya ve YAPICI Nuray (2008). " Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma". Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi. 15: 111 – 137.

AKIN, Ayşe ve DEMİREL, Simge (2003). " Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri". Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi. Cilt: 25. Sayı: 4: 73 – 82.

ALTAN, Ömer Zühtü (1980). Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması. Eskişehir. Eskişehir iktisadi ve Ticari ilimler Akademisi Yayınları.

ARISOY, İ. Alper (2007). " Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği". Ege Akademik Bakış Dergisi. Cilt: 7. Sayı: 2: 707 – 725.

ARIKAN, Gülay (1988). " Kırsal Kesimde Kadın Olmak". Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi. Cilt: 5. Sayı: 2: 1 – 16.

BACAK, Bünyamin ve YİĞİT, Yusuf (2007). "Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi". Kamu – İş Hukuku ve İktisat Dergisi. Cilt: 9. Sayı: 2: 1 – 32.

BAXTER, Janeen ve WRIGHT, Erik Olin (2000). "The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia". Gender and Society. Cilt: 14. Sayı: 2: 275 – 294.

BEBEKOĞLU, Gözde ve WASTI, S. Arzu (2002). "Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri Ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma". Yönetim Araştırmaları Dergisi – Başkent Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi. Cilt: 2. Sayı: 2: 215 – 238.

BIANCHI, Suzanne M. ve MILKIE, Melissa A. Ve SAYER, Liana C. ve ROBINSON, John P. (2000). "Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor". Social Forces. Cilt: 79. Sayı: 1: 191 – 228.

BLAU, M. David ve ROBINS, K. Philip (1988). "Child-Care Costs and Family Labor Supply". The Review of Economics and Statistics. Cilt: 70. Sayı: 3: 373 – 381.

BOYDAK, ÖZAN Mukadder (2009). "Okul Yöneticiliğinde Cam Tavan Sendromunun Yaşanmadığı Bir Ada Örneği: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti". Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt: 8. Sayı: 29: 15 – 33.

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

BRINES, Julie (1994). "Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home". The American Journal of Sociology. Cilt: 100. Sayı: 3: 652 – 688.

CAM, Erdem (2003). "Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları". Çelik İş SendikasıAylık Yayın Organı. Yıl 3. Sayı:13: 1 – 8.

CHARLES, Maria (1992). "Cross National Variation in Occupational Sex Segregation", American Sociological Review. Cilt: 57. Sayı: 4: 483 – 502.

CİNER, Özgür (2003). Halkla ilişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Bitirme Tezi. Ankara.

COSTA, Dora L. (2000). "From Mill Town to Board Room: The Rise of Women's Paid Labor". The Journal of Economic Perspectives. Cilt: 14. Sayı: 4: 101 – 122.

ÇAKIR, Özlem (2008). "Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Sayı: 31: 25 – 47.

ÇELİKTEN, Mustafa (2004). “ Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği”. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı: 17: 91 – 118.

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

ÇOLAK, Ömer Faruk ve ARDOR, Hakan (2001). “ İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri”. Ekonomik Yaşam Dergisi. Sayı: 40: 89 – 112.

DALKIRANOĞLU, Tülin ve ÇETİNEL Fatma Gül (2008). “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Sayı: 20: 278 – 298.

DALKIRANOĞLU, Tülin (2006). “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Bitirme Tezi. Eskişehir.

DEDEOĞLU, Saniye (2009). “ Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de sosyal devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”. Çalışma ve Toplum Dergisi: 41 – 54.

DEMİRBİLEK, Sevda (2007). “ Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”. Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi. Cilt: 44. Sayı: 511: 12 – 27.

DEMİRHAN Fatma Elif A. ve EKONOMİ, Münir (2005). “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler”. İTÜ Dergisi. Cilt: 4. Sayı: 5: 55 – 67.

DİNÇ, Meryem (2002). “Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler”. Kamu – İş Dergisi. Cilt: 6. Sayı: 3: 1 – 20.

DİKMETAŞ, Elif (2009). “Hastane Çalışanlarında Cinsiyet Farklılığının İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama”. KMU İİBF Dergisi. Yıl: 11. Sayı: 16: 48 – 161.

DURUOĞLU, Tuba (2007). ”Emek Piyasasında Cinsiyet Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”. İletişim kuram ve araştırma dergisi. Sayı: 24: 61 – 76.

ECEVİT, Yıldız (1985). “Üretim ve Yeniden – Üretim sürecinde Ücretli Kadın Emeği”. Toplumsal Araştırmalar Dergisi: 73 – 74.

ECEVİT, Yıldız (1998). Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

ECEVİT, Yıldız (2003). “Toplumsal Cinsiyetle yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?”. C.Ü. Tıp Fakültesi Dergisi. Cilt: 25. Sayı: 4: 83 – 88.

EFE, Serap (2003). Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticilerin Yaşamış Oldukları Kariyer Sorunları. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Bitirme Tezi. Sakarya.

EREŞ, Figen (2006). “Türkiye’de Kadının Statüsü ve Yansımaları”. Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı: 19: 40 – 52.

ERBAY, Ercüment ve TUNCAY, Tarık (2006). “Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı”. Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi. Cilt: 17. Sayı: 2: 25 – 38.

GELEGEN, Didem Gediz (2001). “ Çalışma Yaşamında Kadın Olmak”. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi” :27 – 30.

GÜROL, M. Ali ve MARŞAP, Akın (2007).“ Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın”. Sayı: 42: 95 – 109.

GÜNER, Asuman (2008). Üniversitede Çalışan Kadınların “Kadının Çalışma Yaşamındaki Sorunları”na Yönelik Algıları. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Bitirme Tezi. İstanbul.

GÜLER, BİLİR Seyhan (2005). Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesin İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Bitirme Tezi. Ankara.

HIDIROĞLU, Seyhan (2006). Sağlık İş Kolunda Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamı İle İlgili Sorunlarının Değerlendirilmesi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Bitirme Tezi. İstanbul.

İLKKARACAN, İpek (2013). "Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı", 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler. (ed. Ayşe Berktay Hacımirzaoğlu). Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı. İstanbul: 285 – 302.

JACOBS, A. Jerry (1996), " Gender Inequality and Higher Education", Annual Review of Sociology, Sayı: 22: 153 – 185.

KAPIZ, ÖZEN Serap (2002). "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi". Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt: 4. Sayı: 3: 139 – 153.

KARDAM, Filiz ve TOKSÖZ, Gülay (2004). "Genden Based Dıscrımınatıon At Word In Turkey: A Cross- Sectoral Overvıew". Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi. Cilt: 59. Sayı: 4: 151 – 172.

KAHRAMAN, Dinç Özlem (2010). "Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi". Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi. Cilt: 3. Sayı: 1: 30 – 35.

KARABIYIK, İlyas (2012). " Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı". Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. Cilt: XXXII. Sayı: I: 231 – 260.

KIZILDAĞ Duygu ve KULA Sibel, " Küçük Kentte Kadın Girişimci Olmak: Afyonkarahisar Örneği", SÜ Uluslararası - Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, 05-07 Mart 2009, SÜ Basımevi Sakarya, s. 225 – 233.

KIREL, Çiğdem ve KOÇABAŞ, Fatma ve ÖZDEMİR, Aytül Ayşe (2010). "İşletmelerde Algılanan Cinsiyet Temelli Ayrımcılık: Eskişehir'de Özel Sektörde Bir Alan Araştırması". Çimento İşveren Dergisi: 4 – 15.

KOCACIK, Faruk ve GÖKKAYA, Veda B. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları". C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Cilt: 6. Sayı: 1: 195 – 219.

KOÇ, Yıldırım (2000). Türkiye – ILO İlişkileri. Ankara: Türk – iş Eğitim Yayınları.

KORKMAZ, Murat ve ALACAHAN, DİLBAZ Nur ve CESİM, TUNA Dilek ve YÜCEL, Ali Serdar ve ARAS, Gökşen (2013). " Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşmiş Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması". International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic. Cilt: 8. Sayı: 9: 1845 – 1863.

KOYUNCU, Cüneyt ve BAKIRTAŞ, İbrahim (2006). " İşveren ve İşletme Profili Açısından Perakendeci İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı". İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Cilt: 20. Sayı: 20: 255 – 272.

KUZGUN, Yıldız ve SEVİM, Seher A. (2004), "Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki". Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. Cilt: 37. Sayı: 1: 14 – 27.

MIZRAHI, Rozi ve ARACI, Hakan (2010). "Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma". Organizasyon ve Yönetim Bilimler Dergisi. Cilt: 2. Sayı: 1: 149 – 156.

ODYAKMAZ, Zehra (2008). " Eşitlik Kurumları ve Türkiye'de Durum". Selçuklu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt: 16. Sayı: 1: 93 – 116.

OĞUZ Çınar Sibel ve İPLİK Fatma Nur, "İş-aile Yaşam Çatışmasının Kadın Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektöründe Bir Araştırma" SÜ Uluslararası - Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi 05 - 07 Mart 2009, SÜ Basımevi Sakarya, ss. 177-186.

ÖĞÜT, Adem (2006). "Türkiye'de Kadın Girişimciliğinin ve Yöneticiliğinin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu". COMÜ İbrahim Bodur Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi. Cilt: 1. Sayı: 1: 56 – 78.

ÖNDER, Nurcan (2013). "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü". ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi. Cilt: 1. Sayı: 1: 35 – 61.

ÖZDEMİR, Erkan (2009). "Cinsiyet Bazlı Farklılıklar ve Erkek Tüketicilere Yönelik Pazarlama Stratejileri". Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt: 8. Sayı: 29: 259 – 281.

ÖZKANLI, Özlem ve KORKMAZ, Adil (2000). Kadın Akademisyenler. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.

ÖZKAN, Sayar Gökçen ve ÖZKAN, Bülent (2010). "Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma". Çalışma ve Toplum Dergisi: 91 – 104.

ÖZKAPLAN, Nurcan ve SERDAROĞLU, Ufuk (2004). " Yönetici Kadınlar: Türk Savunma Sanayi Örneğinde Bir Analiz". Ekonomik Yaklaşım Dergisi. Cilt: 15. Sayı: 52 – 53: 77 – 93.

PALAZ, Serap (2003). " Türkiye' de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşıma Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri ". Sosyal Bilimler Dergisi: 87 – 109.

PARLAKTUNA, İnci (2010), "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi". Ege Akademik Bakış Dergisi. Cilt: 10. Sayı: 4: 1217 – 1230.

PEKER, Esra ve KUBAR, Yeşim (2012). "Türkiye'de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış". Afyon Kocatepe Üniversitesi. İİBF Dergisi. Cilt: XIV. Sayı: II: 173 – 188.

PETİT, Pascale (2007). "The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector". Labour Economics Sayı.: 14: 371 – 391.

SAVCI, İlkay (2000). " Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji". Ankara Üniversitesi SBF Dergisi: 123 – 142.

SAYAR, Gökçen (2008). İşveren ve Yönetici Profili Açısından Cinsiyet Ayrımcılığı (Ücret, Terfi, İşe Alma): Gaziantep İli Örneği. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Bitirme Tezi. Kütahya.

SOYSAL, Tamer (2006). "Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler". Kamu – İş Dergisi. Cilt: 8. Sayı: 4:

TAN, Mine G. Ve YILDIZ, Ecevit ve ÜŞÜR Serpil S. (2000) "Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset". İstanbul: TÜSİAD Yayınları.

TEMEL, Ayşen ve YAKIN, Mehmet ve MİSCİ Sema (2006). "Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması". Yönetim ve ekonomi Dergisi. Cilt: 13. Sayı: 1: 27 – 38.

TAŞKEN, Savaş ve KURT, Dilek (2014). "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması". Çalışma ve Toplum Dergisi. Sayı: 40: 29 – 50.

TENGİLİMOĞLU, Dilaver ve TAHTASAKAL, Meral. (2004). " Büro Etik Kuralları ve Bürolarda Yaşanan Cinsel Taciz Olaylarının Cinsiyete Göre Algılanma Biçimi: Bir Alan Çalışması". Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı: 15: 30 – 44.

TÜLLÜK, Menekşe Sera (2006). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale.

TÜRKER, Nuray (1997). "Konaklama İşletmelerinde Cinsel Taciz ve Cinsiyet Ayırımı." Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi. Yıl: 8, Sayı: 1 – 2: 74 – 76.

TÜRKMEN, Akıntürk Hülya (1998). " Çalışma Yaşamında Kadın ve Çalışan Kadını Koruyucu Hükümler". Ankara Barosu Dergisi: 6 – 28.

UĞURLU, Sakallı Nuray (2003). "Cinsiyet: Kadınlara ve Erkeklere İlişkin Tutumlar ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kuramı". Türk Psikolojisi Dergisi: 1 – 20.

UYANIK, Yaşar (1999). "Dualist (ikili) İşgücü Piyasası Teorisi", G.Ü. İ.İ.B.F Dergisi, Cilt: 1. Sayı:3: 1 – 8.

UYGUÇ, Nermin (2003). "Cinsiyet, Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi". DEÜ İİBF Dergisi. Cilt: 18. Sayı: 1: 93 – 103.

YAMAK, Nebiye ve TOPBAŞ, Ferhat (2004). "Kadın Emeği ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı". Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi: 143 – 156.

YILMAZ, Abdullah ve BOZKURT, Yavuz ve İZCİ, Ferit (2008). "Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma". Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt: 9. Sayı: 2: 89 – 114.

YUVALI, Ertuğrul (2013). "4857 Sayılı iş Kanunu'nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış". Türkiye Barolar Birliği Dergisi: 93 – 114.

YÜCEOL, Hüseyin Mualla (2005). "Küreselleşme, Yoksulluk ve Emek Piyasası Politikaları". Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt: 14. Sayı: 2. 493 – 512.

YÜKSEL, Onaran Melek (2000). Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği. İstanbul: Beta Yayınları.

ZİHNİOĞLU, Özge (2013). "Kadın Güçlendirilmesi ve İstihdam". İstanbul Kültür Üniversitesi Küresel Eğilimler Serisi. Çalışma Kâğıdı. No: 8: 1 – 8.

BAKIRCI, Kadriye (2000). "İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm". http://www.turkhukuksitesi.com/makale_25.htm (15.05.2005).

CELASUN, Deniz Tan (2014). "Kadınların İş Gücüne Katılımı ve Büyüme: OECD Ülkeleri ve Türkiye". http://www.academia.edu/6856512/ (15.03.2016).

ÇOBAN, Ahmet. "Atatürkçü Düşünce Sisteminde Kadın ve Eğitimi". http://www.ataturkinkilaplari.com/am/16/ataturkcu-dusunce-sisteminde-kadin-veegitimi.html. (19.12.2014).

Kalkınma Bakanlığı (2014). Onuncu Kalkına Planı 2014 – 2018. İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu: 6-7. http://www.cka.org.tr/dosyalar/Ozel Ihtisas Komisyonu Raporlar/İstihdam ve çalışma Hayatı ÖİK Raporu.pdf (13.03.2016).

http://ww.turkhukuksitesi.com/makale_25.htm, (13-2.03.2016).

http://www.tdkterim.gov.tr, (12.03.2016).

http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf (13.03.2016).

http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf (09.10.2015).

http://www.anayasa.gov.tr/Mevzuat/Anayasa1982 (10.01.2015).

http://www.tisk.org.tr., "Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın Gücünün Konumu: Bursa Örneği" (05.06.2014).

http://www.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/169436-turkiye-cinsiyet-esitliginde-130-siraya-geriledi (13.03.2016).

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Betül YÜKSEL

Uyruğu : T.C.

Doğum Tarihi ve Yeri : 06.06.1987 - ELEŞKİRT

e-posta : betulyyuksel@gmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi	2009
Yüksek Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi	2016

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev

YABANCI DİL BİLGİSİ

Yabancı Dilin Adı: İngilizce (Orta seviye)