

BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI İŞ BÖLÜMÜ

GENDER BASED DIVISION OF LABOUR IN INFORMATION AND COMMUNICATIONS SECTOR

Başak Bozkurt^a, Aylin Akpınar^b

ÖZ

Emek piyasasında bazı sektörlerde erkek çalışanlar, bazı sektörlerde ise kadın çalışanlar yoğun olarak istihdam edilmektedir. Bu durum yatay ayrışma meydana getirmektedir. Bazı sektörlerde ise kadın-erkek çalışan oranı görece birbirine yakındır. Yatay ayrışmanın görüldüğü, karma cinsiyetli olarak nitelendirilebileceğimiz bu sektörlerde ise dikey ayrışma bulunmaktadır. Bu alanlara yakından bakıldığında kadın ve erkek çalışanlar arasında toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü olduğunu görmek mümkündür. Bu çalışmanın amacı, karma cinsiyetli bir sektör olan bilişim sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü olduğunu ortaya çıkarmak ve incelemektir. Bu bağlamda, İstanbul’da bilişim sektöründe çalışan on iki kadınla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Çalışmanın bulguları aktarılırken farklı sektörlerde ve benzer alanlarda yapılmış başka çalışmalarla ortak noktalar ve farklılıklar ortaya konmuştur. Çalışmanın sonucunda, kadınların bilişim sektöründe istihdam edildikleri alanların detaycılık, iletişim kurma, organizasyon gibi “kadınsı” olarak nitelendirilen özellikleri gerektiren alanlar olduğu görülmüştür. Sektörde az sayıda ve genellikle alt seviyelerde kadın yönetici bulunmakta, onlar da kadın yoğun alanlarda ya da erkekler arasında dengeleyici olarak konumlandırılmaktadır. Kadınlar, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle iş hayatında erkeklerle eşit koşullarda rekabet edememektedir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, mühendis kadınlar, çalışma hayatında kadın, bilişim sektöründe kadın
Jel Sınıflandırması: J70

ABSTRACT

Some sectors are male dominated, while some others are dominated by females in the labour market and this brings a horizontal segregation. In some sectors, the ratio of working men and women is relatively close to each other. Yet, even in sectors where both genders are employed, when scrutinized carefully, it is possible to identify a vertical segregation. The aim of this study has been to investigate the gender – based division of labour in Information and Communications Technology (ICT) sector where both women and men are employed. In-depth interviews were conducted with twelve women working in the ICT sector in Istanbul. In this paper, findings of the study that are similar to as well as different from those found in other studies conducted in different sectors are revealed. It was seen that the fields in which women were employed in the ICT sector required the characteristics which were considered “feminine” such as being interested in detail, problem solving, communication and organization. There were few women managers in the sector. If any, either they were employed in the lower levels or they had positions as creating a balance among male workers. Thus, women could hardly compete on equal terms with men in working life due to their gender roles.

Keywords: Gender based division of labour, women in engineering, women in working life, women in information and communication technologies sector

Jel Classification: J70

a YL. Öğr., Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, basak.bozkurt@yahoo.com

b Doç.Dr., Marmara Üniversitesi, Fen – Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, aylinakpin@gmail.com

I. GİRİŞ

Türkiye’de kadınların profesyonel meslek alanlarında istihdama katılımı artmaktadır. Özellikle tıp, hukuk, mühendislik gibi çeşitli profesyonel mesleklerde çalışan kadınların oranı, Amerika Birleşik Devletleri’nde ve Avrupa’daki pek çok ülkede profesyonel mesleklerde çalışan kadınların oranına yaklaşık veya daha fazladır. Bu durum uzun yıllar boyunca devam etmiş, farklı çalışmalar tarafından karşılaştırmalı verilerle ortaya konmuştur (Öncü, 1979, s. 274; Kandiyoti, 2013, s. 43-47; Ecevit, Gündüz-Hoşgör ve Tokluoğlu, 2003, s. 79; Öztan, Doğan, 2015a, s. 59-60). 1980-2009 döneminde kadın istihdamındaki tek istikrarlı unsur, üniversite mezunu kadın sayısının artması ve hizmet sektörünün eğitimli kadın emeğine olan talebi olmuştur (İlkkaracan, 2010, s. 32). Ancak kadınların profesyonel meslek alanlarında yer almaları bu alanlarda erkeklerle eşit temsil edildikleri anlamına gelmemektedir. Çünkü emek piyasasında, kadınların ve erkeklerin neleri yapıp yapmayacaklarına dair toplumsal olarak kurgulanan; buna koşut olarak kadınların ve erkeklerin farklı rollere ve sorumluluklara sahip olduğu, asimetrik ve içinde hiyerarşi barındıran *toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü* vardır (Urhan, 2015, s. 22). Örneğin otomobil ve petrol sektöründe erkekler yoğun olarak istihdam edilirken, tekstil ve hazır giyimde kadınlar yoğun olarak çalışmaktadır (Ecevit, 2011, s. 30). Bilişim gibi bazı sektörlerde kadın – erkek çalışan oranı görece yakındır. Ancak kadınların bu sektörlerde girmiş olmaları toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün olmadığı anlamına gelmemektedir. Bu süreç daha yakından incelendiğinde kadınların erkeklerle aynı meslekte olsalar dahi şirket içindeki pozisyonlarında, hatta aynı pozisyonda olmalarına rağmen yapmış oldukları işlerde toplumsal cinsiyet temelli kültüre ait söylemleri, pratikleri ve ayrımcılığı görmek mümkündür.

Bu makalenin ilk bölümünde dünyada ve Türkiye’de farklı sektörlerden ve çeşitli mühendislik alanları üzerine yapılmış çalışmalardan örneklerle toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü hakkında bilgi verilmektedir. Bilişim sektörü özelinde toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü dinamiklerini anlamak için öncelikle katılımcıların meslek seçimindeki motivasyonları ve üniversite eğitim süreçleri hakkında bilgi verilmiştir. Çalışmanın devamında bilişim sektöründe kadınların çalıştığı pozisyonlara odaklanılmış, belirli pozisyonlarda yoğunlaşmalarının nedenleri tartışılmıştır. Ayrıca, kadınların yönetici kademelerde ne derecede ve nasıl temsil edildiği de ele alınmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise özel alanda cinsiyetlendirilmiş toplumsal ilişkilerin kamusal alanda iş hayatını nasıl etkilediği üzerinde durulmuştur. Çalışmanın verileri katılımcılarla yapılan derinlemesine görüşmelerden elde edilmiştir.

2. TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI İŞ BÖLÜMÜ

Emek piyasasının işleyişini incelerken kadının işgücüne katılmasını içinde yer aldığı toplumsal ilişkiler bağlamından hareketle analiz etmek gerekmektedir (Dedeoğlu, 2000, s. 139-140). Çünkü, kadınların erkeklerle birlikte içinde yer aldıkları toplumsal ilişkiler, çocukluktan itibaren aile ve okul gibi kurumlardan başlayarak, kız çocukları ve kadınlar olarak toplumsal cinsiyete dayalı toplumsallaşmalarının bağlamını oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak, kız ve erkek çocukların ailede olduğu gibi okulda da “uygun” cinsel rolleri ve meslek eğitimlerini gerçekleştirecek biçimde toplumsallaşmaları sağlanmaktadır (Tan, 2011 s.91). Örneğin kız çocuklarına biçilen anne, ev kadını gibi roller düşünüldüğünde, bunlarla benzeşen rolleri üstlenebilecekleri hemşirelik, öğretmenlik, çocuk ve yaşlı bakıcılığı gibi sabır ve şefkat gerektiren mesleklerle ve işlere yönlendirilmeleri söz konusu olmaktadır. Buna karşılık erkek çocuklarının daha çok polis, asker olmaya yönelmelerini ise erkeklerle “uygun” olduğu düşünülen koruma, savunma gibi pratiklerin gerektirdiği fiziksel güç ve cesaret ile ilişkilendirerek anlamak mümkündür. Böylelikle, gerek kadınların ve gerekse erkeklerin yaptıkları işlerde toplumsal cinsiyet ideolojilerinin yansımaları görmek mümkündür. Örneğin 2009 yılı Türkiye İstatistik Kurumu Hane Halkları İşgücü Anketi verilerine göre Türkiye’de tarım dışı kadın istihdamına bakıldığında yaklaşık her dört kadından birinin eğitim, sağlık gibi ev işlerinin uzantısı olarak nitelendirilebilecek sektörlerde yer alması, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün emek piyasasında kendisini yeniden ürettiğini gözler önüne sermektedir (İlkkaracan, 2010, s. 43).

Belirli mesleklerde ve buna koşut olarak belirli sektörlerde erkeklerin veya kadınların yoğunlaşması söz konusudur. Sektörler ve işkolları temelindeki bu ayrışmaya yatay ayrışma denmektedir (Ecevit, 2011, s. 29). Bu durum *mesleksel/ sektörel ayrışma* olarak da isimlendirilmektedir (Hakim, 1979). Başka deyişle, kadınlar belli mesleklerde, ya da belli alanlarda yoğunlaşmakta, buna karşılık başka alanlardan büyük ölçüde dışlanmaktadır. İlkkaracan, kadınların annelik ve eşlik rolleri nedeniyle esnek çalışma saatleri ve koşullarını, seyahat gerektirmeyen ya da az seyahat edecekleri meslekleri, sektörleri ve pozisyonları seçtiklerini belirtmekte; zaman içerisinde kadınların çoğunluğu tarafından tercih edilen alanların kadın meslekleri, kadın sektörleri ve kadın işleri olarak tanımlandığını ortaya koymaktadır (2010, s. 42). Savcı da, madencilik, metal, teknik, vasıf gerektiren işler ve vasıflı imalat işlerinin erkek işleri olduğuna; sekreterlik, hemşirelik, öğretmenlik, bakım, temizlik, yemek işleri gibi işlerinse dişil özellikler taşıyan işler olduğuna dikkat çekmektedir. Dişil özellikler taşıyan işlerin çok fazla teknik bilgi, zihinsel yetenek gerektirmediği düşünülmekte, buna karşılık bu işlere kadınların yatkınlığı

duygusallık, sabırlılık gibi özellikler gerektirmeleri üzerinden açıklanmaktadır (1999, s. 136).

Kadınlar ve erkekler arasında sadece mesleki/ sektörel ayrışma yoktur bunun yanı sıra aynı işte/iş yerinde *dikey ayrışma* söz konusu olmaktadır. Kadınlar, bu kez erkeklerle kıyasla daha az vasıf gerektiren ve statüsünün düşük olduğu düşünülen işlerde yoğunlaşmaktadır (Ecevit, 2011, s. 30). Benzer iş kollarındaki dikey ayrışma, “meslek-içi ayrışma” olarak da nitelendirilmektedir (Fortin ve Huverman, 2002, s. 12). Aynı iş yerinde kadın ve erkeklerin farklı seviye yönetici pozisyonlarda yer alması durumu da dikey ayrışma olarak tanımlanmaktadır (Özkaplan, 2013, s. 7). Kadınların üst düzey işlere erişimi zordur, işlerinde yükselmeleri, yönetici kadrolara gelebilmeleri önlenmektedir. Bu engellere literatürde *cam tavan* denmektedir (Ecevit, 2011, s. 30). Hem meslek-içi/ sektör içi ayrışmalar hem de kadınların cam tavan engeline takılması nedeniyle yönetici pozisyonlara glememesi sonucunda dikey ayrışma meydana gelmektedir.

Çitçi, kamu yönetiminde çalışan kadın sayısının hızla artmasına rağmen kadınların belli kuruluşlarda, geleneksel büro, eğitim ve sağlık hizmetleri gibi kadınsı çalışma alanlarında yoğunlaştıklarına dikkat çekmektedir. (1979, s. 249). Smith ve Dengiz, araştırmalarında yer alan katılımcıların, sanayide erkeklerin üretim ve makine bölümlerinde yoğunlaştığını, kadınların ise dikkatli dokümantasyon gerektiren kalite kontrol gibi işlere alındıklarını aktardıklarını belirtmektedirler. Erkekler karar verici pozisyonlarda çalışırken, kadınlar kalite kontrol, analiz gibi daha destekleyici rollerde çalışmaktadırlar (2010, s. 54,56). Benzer şekilde Pehlivanlı-Kadayıfçı da toplumsal cinsiyet temelli mühendislik kültürünün tezahür biçimlerini incelediği çalışmasında yer alan katılımcıların, kadın çalışanların genellikle kalite, organizasyon ve sözleşme işlerini yürüten bölümlerde tercih edildiklerini aktardığını ortaya koymaktadır (2015a, s. 237).

Farklı sektörlerde ve meslek gruplarında kadın işgücü istihdamını inceleyen çalışmalarda erkeklerin “ciddi”, “hard” olarak kategorilendirilen, kadınların da “hafif”, “soft” şeklinde nitelendirilen işlerde yoğunlaştıkları belirtilmektedir. Örneğin, Tufan-Tanrıöver, sinema televizyon sektöründe kadın işgücünü incelediği çalışmasında “ciddi” (yani sanatsal) olarak görülen sinemada erkeklerin egemenliğinin olduğuna, daha “hafif” (yani popüler kültür) olarak görülen televizyonda ise kadınların daha çok yönetim olanağı bulduğuna dikkat çekmektedir. Ancak televizyon özelinde bakıldığında alan içinde yine bir ayrışma vardır. “Ciddi” yani “erkeksi” olarak görülen haber-belge-siyasal program alanında daha az sayıda kadın çalışırken drama alanında daha fazla kadın çalışmaktadır (2000, s. 191-192). Mühendislik bölümleri de “hard” ve “soft” şeklinde kategorilendirilmektedir.

Bu ayrışma, teknik detayları ve matematiği ne kadar içerdiğine göre belirlenmektedir. Örneğin, matematiğe yakınlıklarına göre makine mühendisliği ve inşaat mühendisliği eril alanlar olarak görülüp “hard” olarak değerlendirilirken, gıda ve çevre mühendisliği ise kadınsı ve “soft” alanlar olarak değerlendirilirler (Pehlivanlı-Kadayıfçı, 2015a, s. 232).

Eril, dişil ve karma cinsiyetli mühendislik alanları araştırmaları üzerinden de toplumsal cinsiyet ve mühendislik ilişkisini inceleyen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Zengin-Arslan mühendislik departmanlarının üç gruba ayrılabilirliğini belirtmektedir. İlk grupta makine, inşaat, elektrik ve elektronik, petrol ve metalurji gibi eril mühendislik bölümleri, ikinci grupta gıda, kimya, çevre gibi dişil mühendislik bölümleri ve üçüncü grupta ise jeoloji, endüstri, nükleer enerji, bilgisayar, havacılık, maden, hidro jeoloji ve jeofiziği içeren karma cinsiyetli bölümler yer alır. Bu bölümlerin dişil olarak nitelendirilmesi kadınlara uygun oldukları düşünüldüğü için ya da kadınlar doğal olarak bu bölümleri seçtiği için değildir. Kadın-erkek öğrenci oranına göre gruplandırma yapılmaktadır. Kadın öğrenci oranı yaklaşık %50 olanlar dişil bölümler olarak nitelendirilmektedir. İçinde bilgisayar mühendisliğinin de yer aldığı karma cinsiyetli bölümlerde yüksek oranlarda erkek öğrenciler bulunur; ancak bu oran eril erkek bölümleri olarak nitelendirilen bölümlerdeki kadar yüksek değildir. Ayrıca bu bölümlerdeki kadın oranları zamanla değişebilmektedir. Örneğin, endüstri, hidro jeoloji, jeoloji ve jeofizik mühendisliklerinin yaklaşık %30’u kadın öğrencilerden oluşmaktadır ve bu bölümler dişil bölümlere daha yakındır; maden, hava, bilgisayar ve nükleer enerji bölümlerinde ise kadın öğrenci oranı %20 den azdır ve bu nedenle de bu bölümler eril gruba daha yakındır (2002, s. 402). Kuskü, Özbilgin ve Özkale, kadın mühendislik öğrencilerine yönelik toplumsal cinsiyetçi ön yargıları inceledikleri çalışmalarında da benzer bir yöntem izlenmişlerdir. Bölümde kadın öğrenci oranı %20’den daha az ise eril mühendislik alanları, kadın öğrenci oranı %30’dan daha fazla ise dişil mühendislik alanları ve %20-%30 arasında ise karma olarak nitelendirilmişlerdir. Bu kategorilendirmeye göre ilk grupta elektrik, elektronik, gemi inşaat, inşaat, jeodezi, kontrol, doğal gaz, telekomünikasyon gibi mühendislik alanları yer alırken, dişil grupta çevre, gıda, kimya ve tekstil mühendislik alanları yer almaktadır. İçinde bilgisayarın da bulunduğu endüstri, fizik, matematik, meteoroloji gibi mühendislik alanları da karma olarak değerlendirilmiştir (2007, s. 116).

Pehlivanlı-Kadayıfçı, sanayi alanında eril alanların ve eril görevlerin genellikle kamusal alanda yer aldığı ya da mavi yakalılarla veya köylülerle yakın temasta çalışmayı gerektirdiğini belirtmektedir (2015, s. 241). Diğer yandan, örneğin gıda, kimya mühendislikleri gibi temiz, steril, “soft”,

rahat ve sessiz ortamlara sahip kol kuvveti gerektirmeyen mühendislik alanlarında kadınlar daha fazla istihdam edilirken genellikle laboratuvar çalışması, masa başı ya da entelektüel aktivite gerektiren elektrik – elektronik mühendisliğinde farklı bir durum söz konusudur ve temizliğine, “soft”luğuna rağmen erkeklerin baskın olduğu bir alandır. Bu noktada erkeklerin hem fiziksel güçte hem de zihinsel yetenek gerektiren alanlarda üstünlük iddialarını görmek mümkündür (Zengin-Arslan, 2002, s. 406).

Tüm bu kategorilendirmeler neticesinde “eril” bölümlerin tasarım, üretim gibi yaratıcı faaliyetleri içerdiğini, fiziksel güç kullanımıyla veya zihinsel yetenekle öne çıktığını ve “hard” kategorisinde yer aldığını; kalite kontrol, satış, organizasyon gibi alanların da “soft” kategorisinde yer aldığını, sabır, detaycılık, iletişim gibi kadına atfedilen özellikler gerektirdiği düşünüldüğü için “dişil” alanda tanımlandığını ve bunun bir hiyerarşi yarattığını, bu hiyerarşide de “zor” alanların daha üstte yer aldığını ve genellikle de erkekler tarafından doldurulduğunu belirtmek mümkündür. Eril, dişil, sert ve sert olmayan şeklindeki ayrışmalar yatay ayrışmayı meydana getirmektedir.

Günümüzde bazı alanlardaki işler, daha esnek, daha az tanımlanmış kariyer patikaları olan, çalışma saatleri değişken, standart olmayan biçimlerde (Parry, Taylor, Pettinger ve Miriam Glucksmann, 2005, s. 6-7). Bilişim sektöründe çalışanların tabi oldukları süreçler bu tanıma uymaktadır. Bilişim sektöründeki işler fiziksel güç gerektiren saha işleri değildir. Çalışma ortamı ofistir, teknoloji yoğun olarak kullanılmakta ve yapılan işler zihin emeğine dayanmaktadır. Bilişim sektöründe çoğu bilgisayar mühendisliği olmak üzere elektrik-elektronik mühendisliği, endüstri mühendisliği gibi çeşitli bölümlerden mezun çalışanlar bulunmaktadır. Katılımcılar tarafından sektörün görece homojen bir cinsiyet dağılımına sahip olduğu ifade edilmiştir. 2009 yılı Türkiye İstatistik Kurumu Hane Halkları İşgücü Anketi verilerine göre İlkaracan’ın derlediği “Sektörler ve Cinsiyete Göre Toplam İstihdamın Dağılımı” tablosunda kadınların %0,72’sinin, erkeklerin ise 0,74’ünün Bilgi ve İletişim (Bilişim) sektöründe çalışmakta olduğu görülmektedir. Sektörler bazında kadın-erkek oranlarının farkına bakıldığında, farkın en az olduğu sektör olarak bilişim sektörü öne çıkmaktadır (2010, s. 44). Türkiye Bilişim Sektörü Derneği (TÜBİDER) tarafından 2013 yılında “TÜBİDER Bilişim Sektörü Çalışan Ücretleri Araştırması” sonucuna göre bilişim sektöründe çalışan kadın oranı %32,7, erkek çalışan oranı ise %64,4’tür (TÜBİDER, 2013).¹ Bu ve-

¹ Bu araştırmada 6,572 çalışan ve 423 işveren tarafından yanıtlanan anket verileri kullanılmıştır. Aynı araştırma 2017 yılında da yapılmıştır ancak 2017 araştırma sonucunda sektördeki kadın/erkek çalışan oranı bilgisi paylaşılmadığı için bu makalede 2013 yılında yapılan araştırma sonuçları paylaşılmıştır (TÜBİSAD, t.y.).

riler ışığında Bilişim sektörünün karma cinsiyetli bir grup olduğunu söylemek mümkündür. Ancak bu durum, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü olmadığı anlamına gelmemektedir. Karma cinsiyetli alanlarda iş bölümü dinamiklerini analiz edebilmek ve dikey ayrışmalar var mı ortaya çıkarmak için alanı daha da yakından incelemek gerekmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEM VE TEKNİKLERİ

Bu makalede analiz edilen veriler, İstanbul’da 22 Kasım 2016 – 24 Şubat 2017 tarihleri arasında bilişim sektöründe farklı ölçekteki firmalarda 12 kadın çalışanla yapılan derinlemesine görüşmelerden elde edilmiştir.² Katılımcılardan yedi kişi bilgisayar mühendisliğinden, diğerleri ise endüstri mühendisliği, elektrik mühendisliği, elektronik ve haberleşme mühendisliği, yönetim bilişim sistemleri ve enformasyon teknolojileri bölümlerinden mezun olmuşlardır. Görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiş, katılımcıların izinleri doğrultusunda ses kaydı alınmıştır. Katılımcılara, meslek seçimlerini etkileyen faktörleri, çalışma koşullarını, işlerinin gündelik hayatlarına olan etkisini, kariyer hedeflerini, çalışma hayatındaki deneyimlerini öğrenmek amacıyla çeşitli sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların cevapları üzerinden içerik analizi yapılmış ve toplumsal cinsiyet perspektifli bir yaklaşımla yorumlanmıştır.

4. MESLEK SEÇİMİ

Görüşmelerde, sektördeki iş bölümünün temellerinin eğitim hayatında atılmaya başladığı pek çok katılımcı tarafından aktarılmıştır. Bu nedenle de bilişim sektöründe cinsiyete dayalı iş bölümünün dinamiklerini anlamak için meslek tercihi konusuna ve üniversite eğitim sürecine değinmek gerekmektedir. Öztan ve Doğan’ın çalışmalarında yer alan katılımcılar, kadın Ar-Ge (Araştırma ve Geliştirme) çalışanlarının meslek seçiminde genellikle akraba veya öğretmen gibi çocukluklarındaki rol modelleri örnek aldıklarını; rol model yoksa başarılı bir öğrencinin tercihi olarak ya da en yüksek puanlı üniversiteyi seçmek adına mühendis olduklarını belirtmektedir. Katılımcılar, kadın çalışanların aileleri tarafından Bilgi ve İletişim Teknolojileri, elektronik ve bilgisayar mühendisliği alanlarına teşvik edildiklerini; bilgisayar mühendisliğinin ve Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin geleceğin güvenli meslekleri olarak gördüğünü belirtmektedirler (2015a, s. 65, 68). Erkek çalışanların ise küçük yaşlardan itibaren teknoloji alanına duydukları heyecanın ve ilginin mesleki tercihlerinde etkisi olduğunu vurgulamaktadırlar (2015a, s. 64). Küskü, Özbilgin ve Özkale, hem kadın hem de erkek mühendislik öğrencilerinin fen derslerine

² Katılımcılar için takma isimler kullanılmıştır.

ilgilerini, yeteneklerini ve eğilimlerini mühendislikle ilişkilendirdiklerini; ancak erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre doğuştan gelen yetenekleri olduğuna daha çok inandıklarına dikkat çekmektedir (2007, s. 120). Smith ve Dengiz de, kadınların neden mühendisliği seçtiği sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında sırasıyla, matematiği sevmelerinin, bu tip bir işten hoşlanacaklarını düşünmelerinin, mesleğin iyi bir gelir potansiyeli olmasının ve mesleğe duyulan saygının yer aldığını belirtmektedir. Bunlara ek olarak kadınların ailelerinden, öğretmenlerinden ve medyadan etkilendikleri, mühendis olan tanıdıklarının da mühendisliği seçmelerinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir (2010, s. 53). Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan araştırmalara baktığımızda da, erkeklerin çocukluktan itibaren daha bağımsız ve kendilerine daha güvenli yetiştirildiklerini, daha az yetenekli olsalar dahi ailelerden gelen baskılarla geleneksel erkek alanlarına girmekte ısrarcı olduklarını görürüz. Buna karşılık kızlar daha edilgen ve dolayısıyla daha az özgüvenli yetiştirildikleri için erkeksi kabul edilen bölümlere sadece en yetenekli ve kendilerine en fazla güvenen kadınlar girebilmektedir (Kimmel, 2004 s.243-263).

Bu çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde katılımcılar, bölüm tercihlerini bir rol modelden etkilenmekten çok prestijli ve iyi gelir getiren bir iş imkanı sunması ve üniversite sınavında aldıkları yüksek puanların boşa gitmemesi için yaptıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların hemen hemen hepsinin erkeklerin mesleki tercihleri konusunda dile getirdiği gerekçelerin çok benzer olduğu görülmüştür. Erkeklerin bilgisayara daha önceden de aşina olduğunu ve üniversiteye gelirken yazılım hakkında bilgi sahibi olduğunu iletilmişlerdir. Erkeklerin üniversiteye bilgisayar hakkında daha fazla bilgiye ve deneyime sahip olarak başlamasının onlara üniversite hayatında büyük bir avantaj sağladığı aktarılmıştır. Kadın öğrenciler kod yazmakta zorlanırken erkeklerin bir kısmının kod yazmayı öğrenip de geldiği, farklı seviyedeki kadın ve erkek öğrencilerin aynı sınavlara tabi olması sonucunda kadınların geride kaldıkları belirtilmiştir. Çalışma kapsamında görüşülen katılımcılardan birisi olan Seda, toplumsal cinsiyet ile bilgisayarla tanışma ve üzerinde çalışma ilişkisini şu şekilde aktarmıştır:

Oyundan dolayı, ... daha şeylerdi aşinalardı. İşte ne bileyim internet kafeye o zamanlar tabi internet cafe vardı internet kafeye gidebilmek de şey mesela. Yani benim ailem tabi ki daha rahattı fakat gece 10'a kadar kalamazsın yani kalamazdın. Erkek kardeşim de çok gitmezdi ama gitse arkadaşlarıyla ... kalabilirdi. Ya mesela baya toplumsal şeyler bence küçük küçük birleşip şey yapıyorlar. Bunları tabi bu arada bu şekilde bugünlerde düşününce fark edebiliyor insan. (Seda, 32 yaşında, Yazılım Geliştirici)

Kadın ve erkek öğrenciler arasındaki bu bilgi ve deneyim farklılığının üniversite hayatıyla sınırlı kalmadığını, üniversite sonrasında işe girişte de fark edildiğini Özlem şöyle aktarmıştır:

Erkekler daha donanımlı geliyorlar, kızlara göre. Bir kere bilgisayarla native (doğal) bir ilişkileri var. İlk başta oyun oynamaktan gelen, ondan sonra programlama gibi şeyleri yapmaya daha eğilimlidir, daha fazla şey deniyorlar [...] Ama erkeklerin çok büyük bir çoğunluğu part time developerlık (yazılım geliştiricilik) vs gibi şeyler yapıyor. Dolayısıyla bu tip şeyler aslında mezun olana kadar sahip olduğunuz skilleri (becerileri) değiştiriyor (Özlem, 36 yaşında, Çözüm Mimarı)

Özlem'in aktardıklarında dikkati çeken nokta erkeklerin bilgisayarla doğal bir ilişkisi olduğunu ve programlamaya daha eğilimli olduklarını ifade etmesidir. Birçok çalışmada, erkeklerin neden mühendisliği tercih ettiklerini teknolojiye, bilime olan eğilimleri, merakları üzerinden açıkladıkları belirtilmiştir (Küskü, Özbilgin ve Özkale, 2007, s. 120; Öztan ve Doğan, 2015a, s. 64) Burada dikkat çeken nokta, bu görüşü kadınların da paylaşmasıdır.

Katılımcıların bazıları, bilişim sektöründe cinsiyete dayalı iş bölümüne dair ayrımın üniversitede temellendiğine örnek olarak, öğretim üyelerinin kadın öğrencileri belli alanlara yönlendirmeleri olduğunu aktarmışlardır. Örneğin katılımcılardan Merve, bir hocasının kadın öğrencilere yönelik olarak "Mezun olunca zaten analiz yapacaksınız" dediğini anlatmıştır. Merve'ye göre hocasının bu sözü kadınların başka alanlarda kötü olmasıyla ya da erkeklerin iyi olmasıyla ilgili değildir. Bu durum, Merve'ye göre "toplumsal algı" ile ilgilidir. Çünkü ilerleyen bölümde pozisyon bazında yapılan değerlendirmelerde de görüleceği gibi analizin "iletişim", "detaycılık" gibi "kadınsı" olduğu düşünülen özellikler gerektirdiği düşünülmektedir.

5. BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE KADINLARIN ÇALIŞTIĞI POZİSYONLAR

Bu çalışma kapsamında bilişim sektöründeki dikey ayrışmaya odaklanılacağı için katılımcıların hangi pozisyonlarda görev aldığı önem taşımaktadır. Firmaların organizasyon yapısına, işleyiş modeline, firmada kullanılan teknolojiye göre pozisyonlar çeşitlenmekte ve pozisyonların isimlendirmeleri farklılık göstermektedir. Aynı isimlendirmenin kullanıldığı durumlarda dahi farklı görev ve sorumluluk tanımları söz konusu olabilmektedir. Ancak farklı isimlendirmeler de olsa katılımcıların görev ve sorumlulukları incelendiğinde yönetsel pozisyonlara ek olarak proje yöneticisi, analist, mimar, yazılım geliştirici, testçi ve operasyoncu olmak üzere altı temel pozisyon

olduğu görülmüştür. Proje yöneticisi, projenin yönetimini yapan, projenin gidişatını takip eden, riskleri yöneten kişidir. Analist, proje kapsamında talepleri toplar ve neyin yapılacağını analiz eder. Mimar, işin nasıl yapılacağını ve sistemin nasıl çalışacağını tasarlar. Yazılım geliştirici, yapılan tasarıma göre kod yazar ve istenen talepleri hayata geçirir. Testçiler yazılan kodu kontrol eder. Hata bulurlarsa yazılım geliştirici kodu düzeltir. Operasyoncu da yazılan kodu çalıştıran, gelen sorunları inceleyen ve gerekli durumlarda yazılım geliştiricilere yönlendiren kişidir.

Ayşe'nin aktardıkları bilişim sektöründe kadınların ve erkeklerin hangi pozisyonlarda yoğunlaştığına dair genel bir fikir vermektedir:

Genelde analist ekiplerinde kadın sayısı fazla, kadınların yayılımı daha fazla. Tasarım ve geliştirme ekiplerinde erkeklerin daha hakim olduğunu görüyoruz. Mimari ekipte de yine keza erkek egemen bir yaklaşım var. [...] Bunların da hani genelde analist ekipte kalma, yönetici olarak kalma ya da proje yönetiminde kalma gibi bir yaklaşımları var bayanların. Erkeklerin ise daha uzmanlaşarak expertlikte (uzmanlıkta) kalma deneyimleri var. Mimari ekipteki sayının fazla olması bence bu. Erkek sayısının fazla olması bu aslında. Test ekibinde yüzde 50-50 diyebilirim hani kadın erkek yayılımı. Operasyon ekiplerinde yine bilişim sektöründe operasyon ekiplerinde de gece çalışmaları vs. sebebiyle erkeklerin daha fazla olduğunu gözlemliyoruz. Proje yönetimi ve analist ekiplerde aslında kadınların daha aktif rol aldığını söyleyebiliriz. (Ayşe, 33 yaşında, İş Analisti)

Ajda, kadınların belli pozisyonlarda, erkeklerin ise belli başka pozisyonlarda yoğunlaşması sonucunda, genel dağılıma bakıldığında kadın erkek oranının birbirini dengelediğini şu sözlerle ifade etmiştir:

"Bu yıllar içerisinde nasıl olmuş tam bilemiyorum ama, geliştirme ekipleri daha yoğun erkek, iş analizi ekipleri daha yoğun bayan bir şekilde dengeliyorlar birbirlerini hani daha homojenize bir ortam oluşuyor bir şekilde. " (Ajda, 34 yaşında, İş analisti)

5.1. Kadınlar Analiz Eder, Erkekler Tasarlar ve Hayata Geçirir

Özta ve Doğan çalışmalarında, Bilgi ve İletişim Teknolojileri alanında çalışan kadınların daha çok pazarlama ve müşteri ilişkileri ve "soft" beceriler gerektiren alanlarda çalıştığını belirtmektedir (2015a, s. 71). Mühendisliğin teknik ve asosyal yönlerine karşılık, kadınlardan sosyal olmaları talep edilmektedir. Diğer yandan, kadınlar kendilerini teknik konularda kanıtlayamadığında, proje yönetimi, analiz gibi alanlara yönlendirilmekte ve kadınların kod yazmaya çok ilgi duymadığı düşünülmektedir (Özta ve Doğan, 2015b,

s. 292). Ecevit, Gündüz-Hoşgör ve Tokluoğlu, işverenlerin, kadınların insanlarla daha efektif çalışabildiğini, erkeklere göre daha düzenli, daha detaycı ve iletişim yeteneklerinin daha gelişmiş olduğunu düşündükleri için kadınları sistem analisti olarak işe almayı tercih ettiklerini belirtmektedir (2003, s. 81). Avrupa Komisyonu tarafından bilişim sektöründe çalışan kadınlar üzerine yapılan araştırmada, çoğu kadının işe teknik bir pozisyonda başlamış olsa dahi daha yönetimsel ya da daha az teknik pozisyonlara geçmeye eğilimli olduğu gözlemlenmiştir (European Commission, s. 2013, s. 46). Sözü edilen çalışmaların bulgularına benzer şekilde bu çalışmada da katılımcılar arasında, kadınların belli pozisyonlara işverenler tarafından yönlendirildiğinden söz edenler olmuştur. Ancak bu durumun yanı sıra, kadınların da analist olma yönünde yoğun bir talepleri olduğunu gözlemlediklerini söyleyen katılımcılar olmuştur. Bu açıdan kadınların belli alanlarda yoğunlaşmasının iki taraflı bir tercih olduğunu da vurgulamak gerekmektedir. Hangi işlerin kadınlara uygun olduğuna dair patriarkal zihniyet yapısı, işverenlerin işe alım kararlarını etkilemekte ve kadınların da ne tür işlerde işgücü arz edecekleri konusunda kişisel tercihlerini sınırlamaktadır (Toksöz, 2015, s. 164).

Katılımcılardan Özlem, geliştirme işlerine göre daha az sorumluluk gerektiriyor olması nedeniyle kadınların genellikle işveren tarafından analist pozisyonuna yönlendirildiklerini düşünmekte, kendisinin de yöneticisi tarafından "rahat" bir iş olduğu için bu alana yönlendirilmek istendiğini aktarmaktadır:

Ve bana şey dedi, hani ilerde çocuk falan düşünebilirsin. Analizde daha rahat edersin düşünmüyor musun? Yani zarf. Ben analiz yapamam dedim. Ben development (geliştirme) yapmayı çok seviyorum. Ama buna bir yönlendirme oldu. (Özlem, 36 yaşında, Çözüm Mimarı)

Özlem, yöneticisine çocuk sahibi olma konusunda bir plandan söz etmediğini aktarmıştır. Ancak görüldüğü gibi, yöneticisi, Özlem'i potansiyel anne olarak görmekte, annelik rolünün bir uzantısı olarak da kadına yüklenen çocuk yetiştirme sorumluluğu nedeniyle ilerisini düşünerek Özlem'e "daha rahat" bir iş önermektedir. Katılımcılardan Ajda da analist pozisyonuna başvuranların çoğunun kadın olduğunu belirtmektedir:

İş analisti deyince; gerçekten de daha fazla bayan oluyor. Bir dönem iş ilanlarının başvurularını cevaplamıştık şirket için hani gelen CV'lere baktığımda genellikle iş analistliğine başvuran daha çok yoğun bayan olmuştur yani. (Ajda, 34 yaşında, İş analisti)

İş başvurularının yoğunluğundan anlaşıldığı üzere kadınların analist olmak yönünde ciddi talepleri olduğu görülmektedir. Kadınların neden böyle bir tercih yaptığı sorulduğunda,

analiz yapmanın iletişim ağırlıklı bir iş olması, detaycılık gerektirmesi, yazılım geliştirmeye göre daha az yoğun olması, dokümantasyon ağırlıklı olması ve çok teknik olmaması gibi çeşitli açıklamalar yapılmıştır. Görüldüğü gibi analistliğe, detaycılık, sabır, ilişkisellik gibi kadınsılık ile ilişkilendirilen özellikler atfedilmektedir. Bilişim sektöründe emek piyasası toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü tarafından adeta ikiye bölünmektedir. Kadınlar, bilişim gibi karma cinsiyetli bir sektörde bile kadınsı olduğu düşünülen özelliklerini kullanabilecekleri pozisyonlarda çalışmaktadır. Meslek-içi ayrışma söz konusudur. Teknik eğitim almış olsalar dahi, kadın çalışanların istihdam edildikleri alanlar kadınsı olduğu düşünülen özelliklerin ön plana çıktığı alanlar olmaktadır. Örneğin, Seda'nın ifadelerinde görüldüğü üzere, bilgisayar mühendisliğini bitirmiş bir kadının analist olması, yetkinliklerinin altında bir iş yaptığı fikrini uyandırmaktadır:

Ya benim zehir gibi arkadaşlarım o kadar İTÜ Bilgisayar'da acı çektiler sonra gidip analistlik yapmaya başladılar. Analistliği küçümsemiyorum. Ama o ödevleri yapıp o okulu bitirebiliyorsan yani kodu yazabiliyorsundur. Belki sevmemişlerdir ona bir şey diyemem. Ama bana biraz şey geliyor... (Seda, 32 yaşında, Yazılım Geliştirici)

Seda yukarıdaki ifadede en prestijli üniversitelerden birisine girmeye hak kazanan ve bu eğitimi başarıyla tamamlayabilmiş olan kadınların varlığına dikkatimizi çekmektedir. Bu kadınlar eğitimde fırsat eşitliğinden faydalanıp istedikleri eğitimleri almış olabilseler de, bu kez girdikleri iş yerlerinde uygulanan meslek-içi ayrımcılığa maruz bırakılmaktadır. Seda'nın sözlerinde görüldüğü üzere bilgisayar mühendisliğinden mezun olan biri kod yazabilmekte yani teknik alanda işler yapabilmektedir. Ancak kadınların bu yetkinliğe sahip olmalarına rağmen analist olarak çalışmaları, kapasitelerinin altında bir işte çalıştıklarını düşündürmektedir.

5.2. Teknik Olmayan Alanda Yoğunlaşmak

Pehlivanlı-Kadayıfçı, kendi araştırmasında yer alan katılımcıların, mühendislik dalları arasında bir hiyerarşi olduğundan söz ettiklerini, bu hiyerarşiye göre en üst sırada somut üretimin, uzun saatler boyunca, ağır ve kirli koşullarda sahada çalışmanın yer aldığını ve bu tür çalışmanın “gerçek mühendislik işinin icrası” olarak düşünüldüğünü aktarmaktadır. Hiyerarşinin altında ise ar-ge, tasarım, sözleşme, kalite birimlerinde yapılan “ofis işleri” olarak nitelendirilen işlerin yer aldığı ve bu işlerin daha az önemli kabul edildiğine dikkat çekmektedir (2015b, s. 65). Bilişim sektöründeki işlerin tamamı ofis işleridir. Ancak bu işler de kendi aralarında bir hiyerarşi barındırmaktadır. Sanayi sektöründeki üretim alanının bilişim sektöründe teknik alana denk geldiğini söylemek mümkündür. Teknik alan daha çok mimarların ve

yazılım geliştiricilerin görev alanına girmektedir. Bu iki pozisyonda da erkek çalışan sayısı, kadın çalışan sayısına oranla daha fazladır. Kadınların mimarlık, yazılım geliştirme gibi teknik alanlarda yer almamasını katılımcılar, teknik işlerin sürekli olarak araştırma, öğrenme süreçlerini içermesine ve işin mesai dışında da zaman ayırmayı gerektirmesine bağlamakta ve kadınların bu koşullarda işe gereken zamanı ayıramayacak olmalarına vurgu yapmaktadır. Bu açıklamalar bize kadın katılımcıların içselleştirmiş olabilecekleri anelik ve eşlik rollerine atıfta bulduklarını göstermektedir.

Zengin-Arslan'a göre, teknofobi yüzünden kadınlar mühendis olmayı seçseler bile, diğer mühendislik alanlarına göre daha az teknolojik alanları seçmektedir. Bu bağlamda işletme bölümüne yakın olan, diğer mühendislik bölümlerine oranla daha az teknolojiyle ilişkili ve daha sosyal olduğu düşünülen endüstri mühendisliği örneğini vermektedir. Türkiye'de üniversite giriş sınav sonucuna göre en yüksek puan alan öğrenciler bilgisayar, elektrik ve elektronik, endüstri mühendisliklerini kazanırken, kadınlar en çok endüstri mühendisliğini tercih etmektedir (2002, s. 406). Bu noktadan hareketle, teknofobi, nasıl kadınların daha az teknik bir bölümü seçmelerine neden oluyorsa benzer bir durum analist olarak çalışmayı seçen kadınlar için de söz konusu olabilir. Binark, kadınların teknolojiye değil, doğaya ve duygusal olana, erkeklerin ise tekniğe, bilime ve rasyonel olana yatkın oldukları şeklinde bir ön yargı olduğunu ve bu ön yargının kadınların ve erkeklerin teknolojiyle olan ilişkilerini, deneyimleme tarzlarını cinsiyetçi ayrımcılıkla sonuçlandığını belirtmektedir (2001, s. 167). Söz konusu ön yargının hem işveren tarafında, hem de çalışanlar arasında yaygın olduğunu katılımcılardan Medya şu şekilde ifade etmiştir:

Ama genel olarak şöyle bir şey var, bence onu sezdiriyorlar zaten, kadınların iyi olmadığını, böyle onların gözünde zaten kadın çok iyi kod yazamaz; işte şöyle olamaz, falan geneli öyle. Ve bunu karşı tarafa sezdiriyorlar. (Medya, 32 yaşında, Koordinatör)

Medya, erkeklerin, teknik konularda kadınların başarılı olmadığını ve iyi kod yazmadığını düşündüklerini ve kadınların da bu ön yargıları sezdiklerini belirtmektedir. Kadınların mücadele etmek durumunda kaldıkları şeylerden biri de bu ön yargılardır. Hem işlerini iyi yapmaları hem de bunu kanıtlamaları beklenmektedir. Bu da kadınların iş hayatında erkeklerden daha fazla çalışmalarını gerektirmektedir. Başka bir katılımcı olan Özlem'in de ifade ettiği gibi kadınların teknik alanlarda kalabilmesi için çok çalışması ve kendilerini kanıtlaması gerekmektedir:

Kadınlar daha farklı rolleri, daha az sorumluluk alacakları rolleri, daha az aktif hands on iş yapacakları (ellerini

bulaştıracakları) işleri tercih ediyorlar. Kalmıyorlar çünkü tutunmak büyük efor istiyor ve erkeğe göre daha fazla efor istiyor. Çünkü hep kendinizi ispatlamalısınız. Bir erkek bir şekilde CV'si ile kendisini ispatlayabiliyor. Hatta erkekler belli bir seviyeye kadar başararak geldikleri için o başarıları referans kabul edilerek hiç başarmadıkları şeylere aday gösterilebiliyorlar. Ama mesela kadınlar, o şeyleri başarmaları yetmiyor, daha ötesini de başarmaları gerekiyor ki hakikaten o kadının o konuda sabit kalacağına ve başaracağına inanılsın. (Özlem, 36 yaşında, Çözüm Mimarı)

Kadınların teknik işleri yapamayacaklarına dair geliştirilmiş olan ön yargının çok yaygın olduğunu ve bu ön yargıyı kırmanın zaman gerektirdiğini, katılımcılardan Merve net bir şekilde aktarmıştır. Merve'ye göre, kadın çalışanlar teknik pozisyonlarda yer alsalar bile, iş yaptıkları diğer firma çalışanları tarafından teknik sorumlular olarak görülmebilmektedir:

Yani müşterinin (başka firma çalışanı) orada bir senior developer (kıdemli geliştirici) olarak beni görüp işte bu işin teknik anlamda da takipçisi ve çözüm kaynağı olarak beni görmesi biraz mesela şey alıyor işte projenin başında beni bu şekilde muhatap almayabiliyor. Projenin ilerleyen safhalarında ancak işte o kurulan iletişim ve diyalog sonucunda bu işi benim yaptığımı ve biliyor olduğuma ikna olduktan sonra o da böyle yaklaşmaya başlıyor meseleye. (Merve, 32 yaşında, Yazılım Geliştirici)

Merve'nin de vurguladığı gibi kadınların buldukları konumun gerektirdiği yetkinliğe sahip oldukları konusunda etrafindakileri ikna etmeleri gerekmektedir. Özellikle teknik alanda çalışan kadınların "muhatap" kabul edilmeleri için kendilerini kanıtlamaları beklenmektedir.

Üretim ile teknik işler arasında kurduğumuz benzerlikten hareketle, nasıl sanayi sektöründe erkekler üretim tarafında somut ürünlerin tasarımından ve üretiminden sorumluyorsa, bilişim sektöründe de teknik alanda çalışan erkekler daha çok somut çıktıdan sorumlu olabilmektedir. Katılımcılardan Pınar, analist olarak çalışırken daha somut bir çıktı üretebileceği yazılıma geri dönmeyi düşündüğünü aktarmıştır. Çünkü Pınar'a göre analizde üretilenler havada kalmaktadır:

Hatta şeyi bile düşündüm bu işe başladığımda, böyle analiz falan daha havada kalan şeyler oluyor benim gözümde. Kod yazmaya geri mi dönsem, çünkü yazdığın şeyin bir şeyin parçası olduğunu biliyorsun ve onun run ettiğini (çalıştırdığını) bir şeyler ürettiğini biliyorsun, aksiyona dönüştüğünü biliyorsun. Daha böyle gözle görülür, elle tutulur bir şey diye. Ben yaptığım işin o kısmından mutsuzdum. O yüzden onu tamamlayacak kısmının o olacağını düşündüm. Yani böyle daha gözle görülür bir şeyler yapmak olduğunu

düşündüm. Beni temelde mutsuz eden oydu işle ilgili. (Pınar, 38 yaşında, İş Çözümleri Yöneticisi)

Yukarıdaki alıntı, bilişim sektöründe çalışan kadınların analistlikte yoğunlaşmış olsalar da her kadının bu durumdan memnun olmadığını göstermektedir. Pınar analiz yaptığında işin çok soyut kalmasının onu mutsuz ettiğini anlatmaktadır. Teknik alandaki işler, teknik olmayan ya da daha az teknik olan işlere göre somut olarak nitelendirilmektedir. Nasıl ki fabrikada, erkek yoğun bir alan olan ve ortaya somut ürün konan üretim; planlama ve organizasyon gibi alanlara göre hiyerarşide daha üstte yer alıyorsa bilişim sektöründe de kod yazmak teknik bir iş olduğu için daha değerli ve tatmin edici görülmektedir.

5.3. Vitrinlik İşler

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünde kadınların konumlandırıldığı alanlardan biri de "vitrinlik" işler olarak nitelendirilmiştir. Bu durum özellikle profesyonel meslek alanları için geçerlidir. Pehlivanlı-Kadayıfçı da sözleşme işlerini yürüten departmanlara kadınların tercih edildiğine ve burada çalışan kadınların fabrikanın sunulan imajı olduğuna dikkat çekmektedir (2015, s. 237). Söz konusu sunum olduğunda kadın olmak avantajlı bir duruma dönüşmektedir. Kadınlar bilişim sektöründe erkeklere oranla daha çok ofisin vitrinine konan konumunda yer almaktayken, erkekler geri planda daha "ciddi" ve "erkek işi" olarak görülen işlerle ilgilenmektedir. Yeni teknolojiler, yeni cinsiyetçi işbölümleri yaratmakta ve bunlar "kas gücü gerektiren işler" olmasa da "erkek işi" olarak tanımlandıkları için kadınlar bu alanlarda konumlandırılmamaktadır (Toksöz, 2015, s. 161). Pınar bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Benim hissettiğim, böyle erkekler daha çok teknik uzmanlık gibi şeylere konumlandırılıyorlar. Yani onlar tekniği daha iyi bilir. İşte mesela mimarların çoğu erkektir. [...] Mimarından kastımız teknik mimar azdır. Kadınlar daha böyle vitrin işleri. Daha böyle soft işler. Yani öyle konumlandırılıyor hissediyorum. İşte iletişim işlerine konumlandırılıyor. Erkekler daha böyle bilek gücü. (Pınar, 38, İş Çözümleri Yöneticisi)

Pınar, erkeklerin "bilek gücü" deyimini kod yazılmasını ifade etmek için kullanmaktadır. Pınar'ın yorumu, sanayi sektöründeki üretim süreciyle bilişim sektöründeki yazılım geliştirme üzerinden kurulan benzerliği güçlendirmektedir. Nasıl üretimde fiziki gücün simgesi erkek ise, bilişim sektöründe de kod geliştirmek yoluyla somut ürünü ortaya koyan erkek olmaktadır. Aslında kod geliştirmek fiziki güçle hiçbir şekilde ilgili değildir. Matematiksel hesaplamalar, muhakeme yeteneği, analitik düşünce gerektirmektedir. Aklın eril alanda, duyguların da dişil alanda tanımlanması emek

piyasasında toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünde de vücut bulmaktadır. Pınar'ın dediği gibi, "erkekler tekniği daha iyi bilir" düşüncesiyle erkekler bu alanda konumlanmaktadır. Kadınlara da iletişim ağırlıklı, organizasyon gerektiren, firmayı temsil edecekleri, sunum yapacakları, toplantı düzenleyecekleri kısacası duygulara hitap edecekleri "vitrin işleri" kalmıştır.

Katılımcıların hepsi de kadın çalışanların analizde yoğunlaştığına dikkat çekmiştir. Analizden sonra test ve proje yönetimi alanlarında da kadınların yoğunlaştığından söz edilmiştir. Test, yazılan kodun kontrol edilmesi ve varsa hata bulunması işlerini içermektedir. Proje yöneticiliği, her ne kadar içinde "yönetici" ifadesi geçse de fonksiyonel bir yöneticilik değildir. Projenin takibini, proje ekibi arasındaki koordinasyonu sağlama gibi iletişim ve organizasyon ağırlıklı görevleri içermektedir. Katılımcılar, erkeklerin yazılım geliştirme, mimari tasarım ve operasyon gibi teknik işlerde yoğunlaştığı bilgisini paylaşmıştır. Yönetimsel konularda yöneticiler karar verirken, işin nasıl yapılacağına teknik ekiplerde yer alan mimarlar ya da yazılım geliştiriciler karar vermektedir. Bu pozisyonların genellikle erkekler tarafından doldurulduğunu düşündüğümüzde, erkeklerin işin karar veren ve hayata geçiren tarafında yer aldıkları görülmektedir.

Katılımcıların anlatılarında, aynı pozisyondaki kadın ve erkek çalışanlardan farklı beklentiler olduğu ortaya çıkmıştır. Erkeklerle daha yönetmeye dayalı, özet çıktı üretecekleri ve detay içermeyen işler verilirken; kadınlar, "sabır ve sebat" gerektiren, teknik olmayan, "daha soft" ve "iletişim ağırlıklı" işler için uygun görülmektedir. Bunun yanı sıra, yapılan işin içinde operasyon ekipleri gibi erkek ağırlıklı bir profil varsa, teknik bilgi gerektiren bir işse, erkeklerle verildiğini belirtenler de olmuştur.

6. YÖNETİCİ KADEMELERDE KADINLAR

Bilişim sektöründe kadın çalışan sayısının yüksek olmasına rağmen kadınların yönetici kadrolara gelmeleri ve terfi etmeleri engellenebilmektedir. Az sayıda kadın, yönetici olabilmektedir. Bunun nedeni olarak görüşmelerde kadınların yeni yeni sektöre giriyor olmaları; dolayısıyla deneyimli erkek sayısının daha fazla olması; çocuk bakımı, ev işleri gibi toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların işte devamlı ve verimli olmayacağı düşünülmesi gibi açıklamalar yapılmıştır. Tufan-Tanrıöver, kadınların yönetici kademelerde veya köşe yazarlığı gibi prestijli alanlarda yeterince yer almaması konusunda gerekçe olarak sunulan "tercih edilmeme" ya da "istemiyorlar" ifadelerinin failinin hali hazırdaki yöneticiler, yani erkekler olduğunu belirtmektedir (2000, s. 182). Bu araştırmada da, daha rahat çalışacaklarını düşündükleri için yönetici kadrolara erkeklerin tercih

edildiği aktarılmıştır. Katılımcılar, kadınların ise genellikle analiz, test gibi kadın yoğun alanlarda yönetici olarak görevlendirildiklerine dair gözlemlerini paylaşmışlardır. Bu kademelerin alt seviye pozisyonlar olduğu, cam tavan engeline takılan kadınların üst seviye pozisyonlara çıkamadıkları aktarılmıştır. Genç bir katılımcı olan Ebru bu durumu aşağıda aktarmaktadır:

Benim yöneticim kadındı. Daha önce erkekti, yani değişiyor. Ama üst seviyeye çıkarmıyorlar. O beni düşündürüyor evet. Öyle düşündüğüm oldu. Daha üst seviyeye çıkartmıyorlar gibi geldi bana. Yani alt seviyelerde yönetici oluyor ama üst seviyeye böyle, daha üst CTO (Teknolojiden Sorumlu Başkan) falan, CEO'ya (İcra Kurulu Başkanı) yakın pozisyonlara girmiyorlar gibi geldi bana, teknikler de öyle. Ama pazarlama, insan kaynakları falan, onlar da kadın oluyor. İnsan kaynaklarında olabiliyor. Yani teknik tarafta ben görmedim. (Ebru, 32 yaşında, Yazılım Geliştirici)

Çitçi, kamu yönetiminde çalışan kadınlar üzerine yaptığı araştırmasında yöneticilerin gözünde kadınların "hijyen unsuru" olarak değerlendirildiklerini belirtmiştir. Burada kastedilen, kadınların erkeklere nazaran daha insancıl tutuma sahip ve insan ilişkilerinde daha başarılı oldukları düşüncesidir (1979, s. 261). Benzer bir yaklaşımın bilişim sektöründe de olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle erkek yoğunluklu bir ortamda düzeni sağlamak adına bir kadının yönetici olarak seçildiğine dair çeşitli anlatılar olmuştur. Kadın "hijyen unsuru" olarak erkek yoğun iş ortamının dengeleyicisi olabilmektedir.

İlkaracan, kadınların erkeklere oranla güçlü bir eğitim-işgücü katılım ilişkisi sergilediğini belirtmektedir. Tüm eğitim düzeyi için evli olmayan kadınların evli olanlara göre istihdama katılımı daha yüksektir. Kültürel kalıpların kadınları kamusal alandan tamamen dışlamak yerine "eş ve anne statüleriyle bağlantılı bir dışlamayı" desteklediğini belirtmektedir (2010, s. 23). Bilişim sektöründe özellikle de yöneticilik söz konusu olduğunda "eş ve anne statüleriyle bağlantılı bir dışlanma" söz konusu olmaktadır. Kadınların yönetici kadrolarda yer almamasının nedenleri arasında Eda'nın söyledikleri bu duruma dikkat çekmektedir:

Bence bu sektörde çok fazla kadın tercih edilmiyor. [...] Çünkü kadın her zaman risk faktörü taşıyor. Bu evlenecek, evlendikten sonra çalışmayabilir. İşte doğum yapacak. [...] Bu sektör çok kaldıramıyor bu tarz kayıpları. Anlatabildim mi, çünkü senin yerine hemen ikame bir insan getirmek çok kolay olmuyor yani. [...] Bu sektörde özellikle devamlılık istendiği için kadınlar aslında çok fazla çalıştırılmak istenmiyor. Aslında yönetici kadrosunun kadınlardan çok çok oluşmamasının bence büyük nedenlerinden birisi bu, bu sektörde. (Eda, 39 yaşında, Proje Yöneticisi)

Eda, yönetici kadrosunda az sayıda kadın olmasını evlilik, doğum gibi kariyeri kesintiye uğratan durumlara bağlamaktadır. Kadınların her an “eş ve anne statüsü”ne geçmesi “risk faktörü” taşımakta ve sektörde kalıcı olmayacaklarını düşündürmektedir. Bu noktada Eda, sektörde devamlılık istediği için kadınların yönetici olarak tercih edilmediklerini vurgulamaktadır.

7. PRANGALARA RAĞMEN ÇALIŞMAK

Yönetici pozisyonlarına ek olarak ve en az bu pozisyonlar kadar prestijli teknik pozisyonlar da bulunmaktadır. Bu pozisyonlarda çalışanlar da yöneticilerle aynı sosyal haklara sahiptir ve aynı maaş bandında yer almaktadır. Ancak araştırma sonucunda görüldüğü gibi teknik alanlarda erkekler çok daha baskındır ve kadınlarla erkekler teknik alanlarda eşit şartlarda yer alamamaktadır. Sektörün genelinde ve özellikle teknik alanlarda çalışanların çoğu için iş 7/24 devam etmektedir. Gecenin bir yarısında acil bir iş çıkabilmekte ve müdahale edilmesi gereken durumlar olabilmektedir. Bu müdahale için bazen uzaktan bağlanarak sorunların çözülmesi söz konusu olurken bazı durumlarda şirkete gelinmesi gerekmektedir. Bununla bağlantılı olarak ev işleri, çocuk bakımı, hasta ve yaşlılarla ilgilenmek gibi kadınların yapması gerektiği düşünülen toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı sorumlulukların da erkeklerle benzer performans sergilemelerinin önünde engel teşkil ettiğine dair çeşitli anlatılar olmuştur. Kadınların erkekler kadar özgürce rekabete dahil olamamalarını genç katılımcılardan Seda “pranga” olarak nitelendirmektedir:

Bence (yöneticilerin) azı kadın. Şirketlere göre değişiyordur ama gene de kadın sayısı azdır yani. Çünkü yani çok taraflı konuşucam; belki biraz çok şey olacak ama ya prangayla devam ediyorsunuz. (Seda, 32 yaşında, Yazılım Geliştirici)

Ecevit, Gündüz-Hoşgör ve Tokluoğlu, bilgisayar programcılığı alanında çalışan kadınların iş koşullarını inceledikleri araştırmalarında sektörde açık bir ayrımcılığın izine rastlamadıklarını, ancak başka araştırmalarla ayrımcılığın gizli formlarının izinin sürülmesi gerektiğini belirtmektedir (2003, s. 86). Sektörde ayrımcılığın en açık formlarından biri kadın ve erkeklerden farklı performans beklenmesidir. Seda'nın sözünü ettiği prangalar kadınlardan beklenen performansla erkeklerden beklenen performansta farklılaşmalara neden olmaktadır. Çünkü, Seda'nın dediği gibi iş ortamı “toplumsal yaşamdan” etkilenmektedir:

Toplumsal rolün çok fazla etkisi var. İşte evde çocuk varsa o kadının gece sabahlaması biraz herhalde kafasında zor oluyordur, yöneticinin. Yapıyordur yapabiliyordur ne

ala, ama performans beklentisini de tabi ki etkiler. Onun küçük çocuğu var diye mesela baştan [...] bir tane bir sınır koymuş olursunuz. Ha bunu niye erkeğe yapmıyorlar, onu da bilmiyorum, onun da küçük çocuğu var ama işte. Ya yapmasınlar, o da ayrı bir şey. Ben tamamen sadece işin izole edilebileceğini düşünmüyorum, iş ortamının toplumsal yaşamdan. Onların daha doğrusu sonucu olduğunu düşünüyorum. (Seda, 32 yaşında, Yazılım Geliştirici)

Yukarıdaki alıntıda çocuk yetiştirme sorumluluğunun toplum nezdinde doğrudan kadına annelik görevi olarak yüklendiği aktarılmaktadır. Seda, bu durumu sorgulamakta, toplumsal ilişkilerin bütünü bağlamında iş ve aile yaşamı birlikte düşünülmediği sürece kadınların performans beklentileri açısından her zaman dezavantajlı konumda olacaklarını ileri sürmektedir. Sosyal refah devletlerinde dahi çocuk bakım hizmetlerinin düzenlenmesi ile istihdam ilişkileri ve bu ilişkileri düzenleyen pazar, devlet ve aile arasında karmaşık ilişkilerin bulunduğu çeşitli araştırmalarca ortaya konmuştur (Leon, 2005, s. 216-217). Bu araştırmada da katılımcılar, terfi söz konusu olduğunda, erkeklerin “eve ekmek getiren kişi”, kadınların ise “her zaman işi bırakabilir aday” olarak görüldüğünü ve işgücünün asli bir unsuru olarak düşünülmediğini aktarmıştır. Dolayısıyla, terfi ettirilen kişi genellikle erkek çalışan olmaktadır.

Çalışmamızda yer alan kadınlar erkeklerden daha az maaş aldıklarını düşünmemektedir. Ancak, terfi ve maaş zammının bireysel pazarlıklarla yürütüldüğü, teknik alanlarda maaş bandının daha yüksek aralığa sahip olduğu, pazarlık sürecinde erkeklerin yöneticilerle daha rahat iletişim kurduğu ve son olarak da erkeğin eve ekmek götüren imajı göz önünde bulundurulduğunda, maaş açısından erkeklerin lehine olan fark ortaya çıkmaktadır. Kadın ve erkekten farklı performans beklenmesine ek olarak, erkeklerin terfi ve maaş zammı pazarlıklarındaki avantajları da düşünüldüğünde Ecevit, Gündüz-Hoşgör ve Tokluoğlu'nun (2003) söz ettiği ayrımcılığın, izi sürülmesi gereken, gizli formlarını açığa çıkarmak mümkün olmaktadır.

Kadınların annelik rolleri nedeniyle belirli görevlere getirilmedikleri, sorumluluk verilmediği durumlar olduğu da aktarılmıştır. Örneğin, katılımcılardan Ayşe, bir arkadaşının annelik görevinin getirdiği sorumluluklar ileri sürülerek, proje yöneticisi pozisyonunda büyük bir proje almasının engellendiğini öne sürmüştür:

Çok büyük projeydi. Program niteliğinde bir projeydi. Aslında bir PM (proje yöneticisi) arkadaşımın yetkinliği buna yetiyordu. O projeyi ona o programı aslında teslim ettiler. Ama yönetim şunu değerlendirdi, bir yaşında bir çocuğu vardı. Çok küçük çocuğu olduğu için yoğun mesai harcatmak istemedikleri için programı ona teslim etmediler;

başka bir erkekle devam ettiler. Öyle bir şeye şahit oldum. Ama bu kadının yetkinliğinden kaynaklı bir şey değil; tamamen sosyal hayatında sahip olduğu sorumluluklarından dolayı... (Ayşe, 33 yaşında, İş Analisti)

Annelik rolü kadının emek piyasasındaki konumunu etkilemektedir. Gerek işveren, gerekse de çalışan da bu rolün getirdiği yükümlülüğü kabul etmiş görünmektedir. Ancak, kimi durumlarda ise kadınlar sorumlu oldukları düşünülen annelik rolüne ya öncelik vermemekte, ya da işverenin ön yargılı davranacağını bildikleri için annelik planlarını gizleme yoluna gitmektedir. Örneğin işe alımlarda kadınlar evli olmaları halinde sıkça “Çocuk düşünüyor musunuz?” sorusuna maruz kaldıklarını aktarmışlardır. Bu çalışmada yer alan katılımcılar işe kabul edilmelerine veya istedikleri kariyer basamağına yükselmelerine engel olmaması için hamilelik planlarının, varsa bile, gizli tutulması ve istenen pozisyona geçildikten sonra yapılması gereken bir şey olduğunu anlatmışlardır. Katılımcılardan Pınar bu durumu ifade etmektedir:

İşte proje yönetimi, yönetici az mesela. Gittiğim şeylerin çoğunda da kadın yönetici sayısı azdı. Şey gözüyle bakılıyor... benim hissiyatım yani. Kadının evde zaten sorumlulukları var. O sorumluluklarından da işteki sorumlulukları için vazgeçmez, o yüzden başarılı olamaz. Mesela bana iş görüşmelerinde sorulmuştu. Yönetici değilim ama çocuk yapmayı düşünüyor musunuz? Bence çok aşağılayıcı bir şey! Bu nasıl konumlandırıldığım da gösteriyor biraz. İşte çocuk yaparsa ilgi dağılır; işte bir süre doğum iznine gider. Sonra süt izniydi, bilmem neydi verimsiz, yani anne olmak onlar için verimsizliktir. İşveren için verimsizlik. (Pınar, 38 yaşında, İş Çözümleri Yöneticisi)

Pınar, hamile kalırsa başka bir pozisyona önerilmeyeceğini, istediği pozisyona geçmesine engel olunacağını düşünmüş ve işle ilgili durumu netleştikten sonra çocuk sahibi olmaya karar verdiğini aktarmıştır. Çünkü işveren için anne olmak “verimsizliktir” ve Pınar kariyer hedeflerine ulaşmak için “verimsiz” görünmek istememektedir. Eş ve anne statüleriyle bağlantılı bir dışlama söz konusudur. Kadın sorumlu olduğu düşünülen annelik rolünün gerektirdiklerinden dolayı dışlanmaktadır. Çünkü anne olmasıyla birlikte kadına ev ve çocuk bakımıyla ilgili pek çok sorumluluk yüklenmektedir.

8. SONUÇ

Rakamlar kadınların bilişim sektörüne girdiğini gösteriyor olsa da, bu alanda kadınların erkeklerle eşit şartlarda var olduğu anlamına gelmemektedir. Yatay düzlemde bakıldığında kadın – erkek oranının homojen görüldüğü bu sektörde, sektör-içi düzlemde irdelendiğinde belli alanlarda

kadınların belli alanlarda da erkeklerin yoğunlaştığı görülmektedir. Sektör bazında dikey bir ayrışmadan söz etmek mümkündür. Bu ayrışmada toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü açık bir şekilde görülmektedir.

Bilişim sektöründe çok sayıda kadın istihdam edilmektedir. Ancak bu çalışmanın bulgularıyla da ortaya konduğu gibi daha yakından bakıldığında kadınların belli görev ve sorumlulukları olduğu, iletişim ağırlıklı, fazla teknik bilgi ve beceri gerektirmeyen yani “soft” yeteneklerin kullanımına dayanan pozisyonlarda yoğunlaştığı; kariyer basamaklarına erişimde güçlüklerle karşılaştıkları, erkeklerle eşit şartlarda rekabet edemedikleri ve yükselmelerine engel olan dikey ayrımcılıkla/cam tavanla karşılaştıkları görülmektedir.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü inceleyenler meslek bazında yapılan yatay ayrıma bakmak yeterli olmamaktadır. Bilişim sektörü gibi, kadın-erkek oranının görece yakın olduğu sektörlerde, cinsiyetsiz gibi görülen mesleklerde, meslek içinde ve yöneticilik pozisyonlarına yükselmeye dikey ayrımcılığın izlerini sürmek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Binark, M. (2001). Çalışma yaşamında bilgisayarların toplumsal cinsiyete bağlı kullanımı ve cinsiyetçiliğin işlenmesi: Emeği ikincilleştirilen kadınlar ve cinsiyet kör seçkin kadınlar. *İletişim*, 10, 163-212.
- Çitçi, O. (1979). Türk kamu yönetiminde kadın görevliler. N. Abadan Unat (Der.). *Türk Toplumunda Kadın* içinde (241-270). Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, 86, 139-170.
- Ecevit, Y., Gündüz-Hoşgör, A. ve Tokluoğlu, C. (2003). Professional women in computer programming occupations: The case of Turkey. *Career Development International*, 8(2), 78-87.
- Ecevit, Y. (2011). Emek. Y. Ecevit ve N. Karkıner (Der.). *Toplumsal cinsiyet çalışmaları* içinde (24-49). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- European Commission (2013). *Study on women active in the ICT sector*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fortin, N. M. ve Huberman, M. (2002). Occupational gender segregation and women’s wages in Canada: A historical perspective. *Canadian Public Policy*, 28, 11-39.
- Göğüş-Tan, M. (2011). *Eğitim*. Y. Ecevit ve N. Karkıner (Der.). *Toplumsal cinsiyet sosyolojisi* içinde (84-105). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Hakim, C. (1979). *Occupational segregation: A comparative study of the degree and pattern of differentiation between men*

- and women's work in Britain, the United States and other countries. Research Paper, No:9, Department of Employment.
- İlkkaracan, İ. (2010). *Türkiye emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri*. İ. İlkkaracan (Der.). *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru* içinde (22-57). İstanbul: İTÜ BMT KAUM.
- Kandiyoti, D. (2013). Cinsiyet rolleri ve toplumsal değişim: Türkiyeli kadınlara ilişkin karşılaştırmalı bir değerlendirme. *Cariyeler, bacılar, yurttaşlar* içinde (23-53). İstanbul: Metis Yayınları.
- Kimmel, M. S. (2004). *The gendered society*. New York: Oxford University Press.
- Küskü, F., Özbilgin, M. ve Özkale, L. (2007). Against the tide: Gendered prejudice and disadvantage in engineering. *Gender, Work and Organization*, 14(2), 109-129.
- Leon, M. (2005). Welfare State regimes and the social organization of labour: Childcare arrangements and the work/family balance dilemma. L. Pettinger, J. Parry, R. Taylor ve M. Glucksmann (Der.). *A New Sociology of Work?* (204-218). Oxford: Blackwell Publishing.
- Özkaplan, N. (2013). Kadın akademisyenler: Cam tavan hala çok kalın! *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 12, 1-23.
- Öztaş, E. ve Doğan, N. S. (2015a). Gendering science, technology and innovation: The case of R&D in Turkey. *YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, VIII(2), 56-83.
- Öztaş, E. ve Doğan, N. S. (2015b). Gendering the innovator: The Case of R&D in Turkey. *Proceedings of Papers of International Conference on Knowledge and Politics in Gender and Women's Studies*, ODTÜ, Ekim 2015, 288-296.
- Parry, J., Taylor, R., Pettinger L. ve Glucksmann, M. (2005). Confronting the challenges of work today: New horizons and perspectives. L. Pettinger, J. Parry, R. Taylor ve M. Glucksmann (Der.). *A New Sociology of Work?* (3-18). Oxford: Blackwell Publishing.
- Pehlivanlı-Kadayıfçı, E. (2015a). Manifestations of gendered engineering culture in Turkey: Differing experiences of women and men engineers. *Akademik Hassasiyetler/The Academic Elegance*, 2(4), 229-245.
- Pehlivanlı-Kadayıfçı, E. (2015b). Dijitalleşen emek süreçlerinde mühendislik pratiğinin dönüşümü. *Toplum ve Bilim*, 135, 57-73.
- Savcı, İ. (1999). Toplumsal cinsiyet ve teknoloji. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(1), 123-142.
- Smith, A. E. ve Dengiz, B. (2010). Women in engineering in Turkey: A large scale quantitative and qualitative examination. *European Journal of Engineering Education*, 35(1), 45-57.
- Toksöz, G. (2015). Kalkınmada farklı yörüngeler – kadın istihdamında farklı örüntüler ışığında Türkiye’de kadın istihdamı. A. Makal ve G. Toksöz (Der.). *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği* içinde (143-168). Ankara: İmge Kitabevi.
- Tufan-Tanrıöver, H. (2000). Medya sektöründe kadın işgücü. *Toplum ve Bilim*, 86, 171-193.
- TÜBİDER (2013). Bilişim sektörü çalışan ücretleri araştırması. Erişim Adresi (1 Kasım 2017): <http://tubider.org.tr/bilisim-sektoru-calisan-ucretleri-arastirmasi-ve-sonuclari/>
- TÜBİDER (t.y.). Tübider bilişim teknolojileri meslek seçimi ve ücretler. Erişim Adresi (1 Kasım 2017): <http://tubider.org.tr/tubider-bilisim-teknolojileri-meslek-secimi-ve-ucretler/>
- Urhan, B. (2015). Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve işçi sendikalarında izdüşümleri. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15(56), 22-29.
- Zengin-Arslan, B. (2002). Women in engineering education in Turkey: Understanding the gendered distribution. *International Journal of Engineering Education*, 18(4), 400-408.