

## **EĞİTİMLİ KADIN İSTİHDAMININ SORUNLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Büşra SADI<sup>1</sup>

Seçil GÜRÜN KARATEPE<sup>2</sup>

### **ÖZ**

Kadın iş gücü, insanlığın başlangıcından itibaren çeşitli şekillerde çalışma hayatına katılmıştır. Çalışma yaşamının ücretli iş gücü niteliğindeki katılımları, Sanayi Devrimi ile birlikte gerçekleşmiş, 1950’li yıllardan itibaren kentsel nüfusun etkisiyle büyük bir ivme kazanmıştır. Bu durum toplum yapısında çeşitli değişikliklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Değişim, kadın ve erkek arasında yapısal özelliklerinden kaynaklanarak farklılıklar meydana getirmiş, iş bölümü kavramının ortaya çıkmasına neden olmuş ve tarihsel gelişim içerisinde giderek kadın–erkek eşitliliğinin toplumlarda geçerli olan üretim ve bölüşüm ilişkilerinin bir sonucu olarak belirlenmeye başlamıştır.

Günümüzde çalışma hayatında bulunan kadınların sayısında her ne kadar artış yaşanmış olsa da toplumsal ve ekonomik alanlarda; cinsiyet eşitsizliği yaşanmaya devam etmekte, kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlara yönelik önerilen çözümler yetersiz kalmaktadır.

Kadınların iş gücü piyasası içerisindeki mevcut durumu ve çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar; bugün toplumların en büyük problem alanlarından birini oluşturmaktadır. Bu çalışmada, İstanbul İlinde Eğitilmiş Kadın İstihdamının Sorunlarının tespitine yönelik bir araştırma yapılmış olup, istatistiksel olarak TÜİK verilerinden yararlanılmıştır. Bu sorunlar doğrultusunda; kadın çalışanlara yönelik bir anket çalışması yapılmış ve anket sonucunda ortaya çıkan analizler yorumlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın İş Gücü, İstihdam, Kadın İstihdamının Sorunları, Türkiye İstatistik Kurumu.

## **A STUDY ON THE PROBLEMS OF EDUCATED WOMEN’S EMPLOYMENT**

### **ABSTRACT**

The female workforce has participated in the working life in various ways since the beginning of humanity. The participation of the working life as a paid labor force took

---

<sup>1</sup>Öğretim Görevlisi, Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir. busra.sadi@kent.edu.tr

<sup>2</sup> Doktor Öğretim Üyesi, İstanbul Arel Üniversitesi, secilgurun@arel.edu.tr

place with the Industrial Revolution and gained a great momentum with the influence of the urban population since the 1950s. This situation has led to the emergence of various changes in the social structure. Change has created differences between men and women due to their structural characteristics, has led to the emergence of the concept of division of labor, and in the historical development, gender equality has begun to be determined as a result of the production and distribution relations prevailing in societies.

Although the number of women in the working life has increased today, in social and economic fields; gender inequality continues to exist, and the suggested solutions for the problems that faced by women in the work life are inadequate.

The current situation of women in the labor market and the problems they face in the working life; nowadays, it constitutes one of the biggest problem areas of societies. In this study, a research was conducted to determine the problems of Educated Women's Employment in Istanbul Province and statistically, TSI data were used. In line with these problems, a survey study was conducted for female employees and the analyzes that emerged as a result of the survey were interpreted.

**Keywords:** Woman Labor Force, Employment, The Problems of Woman Employment, Turkish Statistical Institute.

## **Giriş**

Sürdürülebilir kalkınma sürecinde, kadınların iş gücüne katılımı önemli bir etken olarak değerlendirilmektedir. Kadınların iş gücüne katılım oranlarının, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde düşük olmasına vurgu yapılmakta ve bu sayede kadının istihdam içerisindeki yerinin konumlandırılması ile ilgili öneminin tekrar gündeme gelmesi sağlanmaktadır. Ekonomik yaşam içerisinde kadınların daha fazla söz sahibi olmaları, ekonomik kalkınma ve büyüme süreçlerinde daha fazla yer almaları, aile yapısı içerisinde statülerinin değiştirilmesi kalkınmanın gereği olarak kabul görünürken, iş gücü piyasası içerisinde kadın iş gücünün kabul edilmemesi ya da emeklerinin yok sayılması ekonomik kayıp olarak değerlendirilmektedir (Yağcıoğlu, 2018: 61).

Diğer ülkelerle mukayese edildiği zaman kadınların iş gücüne katılım oranı Türkiye’de düşük seviyelerde kalmış, kendi yapısı içerisinde önemli bir ilerleme sergilemiştir. Kırsal alanda, kadın iş gücünün iş gücüne katılım oranının düşük olması geçmişten günümüze kadın iş gücünün iş gücüne katılım oranının düşük düzeyde seyrettiğinin göstergesi olarak da gösterilebilir. Türkiye’de kadın iş gücü piyasasının gelişimi, kentteki iş gücüne katılım oranının artması ile olmuştur.

İş gücü 2021 yılı Mayıs TÜİK verileri incelendiğinde, 32.081 toplam iş gücü içerisinde, 10.005 kişinin kadın iş gücüne dahil olduğu, toplam 27.844 istihdam edilen kişi içerisinde, 8.454 kadının istihdam edildiği görülmektedir (TÜİK, 2021). Araştırmada İstanbul verileri de incelenmiştir. Çalışmada kadın istihdam sorunları İstanbul ilinde tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu sorunlar, çalışma yaşamına ilişkin sorunlar; eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik, işyerinde taciz ve mobbing, toplumsal cinsiyet anlayışı, ikili rol anlayışı, cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu, işverenin uyguladığı ayrımcı tutum, iş bulma ve kariyer yapma konusunda karşılaşılan zorluklar, enformel işlerde çalışma, aile yaşamına ilişkin sorunlar; iş ve aile çatışması, ev işleri sorunu ve çocuk sorunu kapsamında incelenmiştir.

## **1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Karşılaştıkları Sorunlar**

### **1.1. Çalışma Hayatında Kadın İstihdamının Karşılaştıkları Sorunlar**

Kadın iş gücü, insanlığın başlangıcından itibaren çeşitli şekillerde çalışma hayatına katılmıştır. Çalışma yaşamına ücretli iş gücü niteliğinde katılımları Sanayi Devrimi ile birlikte gerçekleşmiş, 1950’li yıllardan itibaren kentsel nüfus etkisiyle hız kazanmaya başlamış ve bu ivme ile yaşadıkları toplumları hızla değiştirmişlerdir. Değişim, kadın ve erkek arasında yapısal özelliklerinden kaynaklanarak farklılıklar meydana getirmiş, toplumsal evrim içerisinde gözlenen iş bölümünün ortaya çıkmasına neden olmuş, bu farklılıklar tarihsel gelişim içerisinde giderek kadın – erkek eşitliliğinin toplumlarda geçerli olan üretim ve bölüşüm ilişkilerinin bir sonucu olarak belirlenmeye başlamıştır (Aksoy ve Şahin, 2005: 283).

Günümüzde çalışma hayatında kadınların daha fazla rol oynamalarının, toplumsal açıdan aile içinde yerine getirmesi beklenen rollerin önüne geçeceği düşünülmektedir. Bu durum; iş gücü piyasası içerisinde bulunan kadın çalışanların tepe yönetime yükselmelerini ve kariyerleri ile ilgili belirlemiş oldukları hedeflere ulaşma konusunda zorluk yaşamalarına neden olmaktadır. İstihdam içerisinde bulunan ve kariyerlerinde ilerlemeyi düşünen birçok kadının önünde önemli engeller bulunmaktadır (Hancıoğlu ve Özden Çıtır, 2018: 13). Kadın istihdamının karşılaştıkları bu engeller; “çalışma yaşamına ilişkin sorunlar” ve “aile yaşamına ilişkin sorunlar” şeklinde iki başlık altında incelenecektir.

### **1.2. Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunlar**

Geçmişten günümüze gelen ve toplum tarafından kadınlara yüklenen roller; kadınların çalışma hayatı içerisinde yer almasını ve meslekte ilerlemesinin önünde engeller oluşturmaktadır. Kadınlar, günümüzde çalışma hayatında giderek daha fazla yer almaya başlasa da cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmakta ve çeşitli kariyer engelleri ile karşı karşıya

kalmaktadırlar (Özçelik, 2017: 49). Ataerkil bir yapıya sahip olunması, ülkemizde istihdam içerisinde yer alan kadın çalışanların birincil sorumluluklarının ev ve ailesi olarak görülmesine neden olmakta bu durumda; kadın çalışanların iş ve aile yaşamını dengelemesi sorununu ortaya çıkarmaktadır. Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki konumunu, ekonomik ve politik hayattaki statüsünü ve karşılaştıkları sorunları belirlemek için; “eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik” , “ücretlendirmede eşitsizlik” , “işyerinde taciz ve mobbing” , “toplumsal cinsiyet anlayışı” , “ikili rol anlayışı” , “cam tavan sendromu” , “kraliçe arı sendromu” , “işverenin uyguladığı ayrımcı tutum” , “iş bulma ve kariyer yapma konusunda karşılaşılan zorluklar” ve “enformel işlerde çalışma” konularını ayrı ayrı başlıklar altında incelemek yerinde olacaktır.

### **1.2.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik**

Cinsiyetleri nedeniyle bireylerin eğitim olanaklarından faydalanamaması, eğitim sisteminde eşitsizliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Sosyalleşme süreci içerisinde; erkek çocuklarının eğitim alarak iş sahibi olmaları, kız çocuklarının ise evde kalarak ev işleriyle ilgilenmesini teşvik eden bir eğitim sistemi oluşturulmuştur. Ortaya çıkan bu durum, kızlarla kıyaslandığı zaman; erkeklerin daha iyi ve uzun süreli eğitim almasına ve eğitimde eşitsizliğin yaşanmasına zemin oluşturmaktadır (Güçlü, 2016: 43). Yasal olarak eğitim sisteminin işleyişinde ayrımcılık söz konusu olmasa da uygulama da aksaklıklar hala devam etmektedir. Özellikle kırsal bölgelerde eğitim imkanlarından yararlanma konusunda cinsiyet farklılıkları hala ortaya çıkmaktadır. Kentlerde yaşayan ve ekonomik durumu iyi olan ailelerde eğitim konusunda cinsiyet farkı bulunmazken, sosyo-ekonomik yapıda meydana gelen değişimle birlikte maddi olanakların kötüleşmesi cinsiyet ayrımının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Eğitim olanaklarına sahip olması halinde kadınların durumlarında pek de değişiklik ortaya çıkmamaktadır. Çünkü elde ettikleri gelirler aile geçimine katkı sağlayıcı ek bir gelir olarak kabul edilmekte, kadınlara

eş ve annelik görevlerinin yüklenmesiyle onlara yapılacak yatırımın önu kesilmektedir. Bu geleneksel tutum kadınların meslek seçimlerinde de etkili olmakta, kadınlar kendileri için daha önceden belirlenmiş meslekler de çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu yüzden belirlenmiş meslekler dışında kadınların istihdam edilmesi zorlaşmaktadır. Erkekler kadınlara göre; hizmet, finans, sigortacılık, reklamcılık, toptan veya perakende satış alanlarında daha fazla yer almaktadır. Özel sektör içerisinde yer alan kadın çalışanlar, üst yönetim için kariyer rotasında bulunmayan; insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında, yetkisiz görevler üstlenerek, kurmay pozisyonlarda çalışmaktadırlar (Kocacık ve Gökkeya, 2005: 207). Ortaya çıkan bu durum kadınlar için olumsuz çalışma koşullarını da beraberinde getirmiştir. Toplumsal algının ve ailenin yönlendirmesi kadınların maskülen olarak belirlenmelerinde eğitime yönelmesini engellemekte ve dolayısıyla kadınların bu mesleklerde istihdam edilmesini zorlaştırmaktadır.

Kadın çalışanlar ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda; Türkiye’de eğitim olanaklarından faydalanan kadın çalışanların kişiliğinin geliştiğı ve kendilerine olan güvenlerinin yerine geldiğı, ev dışındaki dünyayı anladıkları ve ufuklarının genişlediğı, çocuklarının daha iyi yetişmesi gibi yararlarının yanında, ekonomik özgürlüklerini elde etmeleri için önemli bir etken olduğı ortaya çıkmaktadır (Kazgan, 1978: 45). Bu yüzden kadınların sahip olduğı eğitim düzeyi ile çalışma hayatına katılma arasındaki pozitif bağı göz ardı edilmemelidir. Buna göre 2019 yılı verileri incelendiğinde kadınların en çok %58,3 ile yükseköğretim veya fakülte mezunlarından istihdam edildiğı gözlenmektedir. Erkekler ile kıyaslandığı zaman bu oran %77’lere çıkmaktadır. Bu durum kadınlar için belirlenen kalıplaşmış meslekler dışında çalışamamalarının nedeni olarak da gösterilebilmektedir. %14,5 ile kadınlar en az okuma-yazma bilmeyen kişilerden istihdam edilmektedir (TÜİK, 2021).

### **1.2.2. Ücretlendirmede Eşitsizlik**

Yasal düzenlemeler bakımından, Türkiye’de kadın-erkek eşitliğinin sağlandığı görülmektedir. Ancak uygulamaya bakıldığı zaman, bu durum tersine dönmektedir. Yani, kadınlar dezavantajlı konumda ve erkeklere kıyasla birçok alanda ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Örneğin; işe alma sürecinden başlayarak, ücretlendirme politikasında, işte yükseltmede ve işten çıkartmada farklı prosedürler ortaya çıkmaktadır. Kadın ve erkek çalışanlar arasında ortaya çıkan kazanç farklılıkları, ayrımcılığın en belirgin şekilde hissedildiği alanların başında gelmektedir. Eşit ücret ilkesi; 1951 yılında ILO tarafından kabul edilmiş olmasına rağmen, eşit değerde işe eşit ücret politikasına bağlı kalarak ödemelerin yapılmaması bunun bir nedeni olabileceği gibi, cinsiyete dayalı mesleki ayrışma sonucu; kadın iş gücü genellikle düşük ücretli işler de çalışmakta ya da istihdam edilmektedir (Toksöz, 2007: 41-44). 4857 sayılı İş Kanununun 5. Maddesi “Eşit Davranma” başlığında “...*Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kalmaz.*” ilkesine rağmen kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliği sektöre, statüsüne, eğitim düzeyine göre değişmekle birlikte, her durumda kadınların aleyhinde işlediği istatistiki verilerle de ortaya konmuştur. Bu durum, ulusal yasalarda ve uluslararası normlarda ilkelerin kabul edilmesine rağmen ücret eşitsizliğinin hala devam ettiğini ortaya koymaktadır (TÜRK-İŞ, 2013: 12).

Kıyaslama yapıldığında kadınların, erkeklerin icra ettiği aynı düzeyde işte çalışsalar bile aynı düzeyde ücret almadıkları görülmektedir. Yapılan çalışmalarla da bu durumun, -özellikle özel sektörde- kadın ve erkekler arasında %50’nin üzerinde farkın olduğu, eğitimlerinin ve iş tecrübelerinin aynı olmasında dahi ciddi eşitsizlik olduğunu ortaya koymaktadır (Gürün Karatepe, 2017: 57).

TÜİK 2018 yılı Kazanç Yapısı Araştırması verilerini incelediğimizde, tüm eğitim düzeylerinde ve toplam düzeyde, ücretlendirme konusunda

erkek çalışanların lehine bir dağılıminın gerçekleştiği ortaya çıkmaktadır. Erkek alışanlar için, yıllık ortalama düzenli brüt ücret ilkokul ve altında olanlar için 35.666 TL iken, bu ücret kadınlarda 28.294'tür ve aradaki fark da %20,7 şeklinde gerçekleşmiştir. Erkek alışanlar için, yıllık ortalama düzenli brüt ücret meslek lisesi eğitim düzeyinde olanlar için 50.820 TL iken, bu ücret kadınlarda 36.183'tür ve aradaki fark da %28,8 şeklinde gerçekleşmiştir. Yüksekokul ve üstü eğitim düzeyine geldiğimiz zaman, erkeklerde yıllık ortalama düzenli brüt ücret 73.085 iken, kadınlarda 58.754 TL'dir ve aradaki fark da %19,6 şeklinde gerçekleşmiştir (TÜİK, 2021). Kadınların eğitim düzeyi artıkça erkekler ile arasında var olan cinsiyete dayalı ücret farkının azaldığı ortaya çıkmaktadır. Bu da eğitim ile ücretin doğru orantılı olduğunu ortaya koymaktadır.

### **1.2.3. İşyerinde Taciz ve Mobbing**

Çalışma hayatında, kadın çalışanların karşılaştığı bir diğer sorunda işyerinde cinsel taciz ve mobbing'dir.

İşyerinde meydana gelen cinsel tacizin, güç göstergesi veya bir otoritenin korunması yönünde değerlendirmesi de mümkündür. Çünkü, yönetici konumunda bulunan erkek çalışanların, genellikle kadın çalışan pozisyonunda bulunan kişilere karşı, yöneticinin sahip olduğu ödüllendirme ve cezalandırma yetkilerine sahip olmasının getirdiği gücün bir ürünü olarak değerlendirilmesi olasıdır. Kadın alışanların yönetici konumunda bulunmaları durumunda bile, astları tarafından tacize maruz kalmaları, kalıplaşmış cinsiyet rolü algılarıyla ve bu algılarının doğru olduğunu açıklama çabalarıyla eşitliği sağlama yönünde bir girişimde bulunmaları yönünde de değerlendirilebilir (Solmuş, 2005: 3).

Cinsel taciz olayına her iki cinste maruz kalabilmekte ancak daha çok kadın çalışanların maruz kaldığı bilinmektedir. Kadın alışanların çoğu cinsel taciz olayı karşısında sessiz kalmaktadır. Yapılan araştırma ile de bu durum gözler önüne serilmiştir. Anket soruları incelendiğinde; "tanıdıklarınız arasında erkekler tarafından işyerinde sözle veya



hareketle rahatsız edilmiş olan genç kız veya kadın var mı?” sorusuna katılanların %14’ü olumlu yanıt vermiş; “bu kişinin herhangi bir kimseye veya makama şikayetçi olup olmadığını biliyor musunuz?” sorusuna %14’ün, 2’sinin şikayetçi olduğunu belirtmiştir. “Bu şikâyetten bir sonuç alabildin mi?” sorusuna yanıt verenlerin yarıya yakınının alındığını, yarısının alınmadığını, iki kişi ise cinsel tacize uğrayan kadına kimsenin inanmadığı için intihar ettiğini belirtmiş; ayrıca işyerinde cinsel tacize uğramış kadın tanıdıklarının yarıdan fazlasının işten ayrılmak zorunda kaldığını belirtmişlerdir (Gürün Karatepe, 2017: 67). İşyerinde yaşanan cinsel taciz kadın çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü; cinsel taciz, kişi de fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmakta, çalışma ortamı içerisinde kişinin kendisini stresli ve endişeli olarak hissetmesine sebebiyet oluşturmaktadır. Ortaya çıkan bu durum, kişinin işe odaklanmasının önüne geçmekte, iş hatalarının artmasına ve iş tatminini azalmasına zemin oluşturmaktadır.

Türkiye’de uygulanan kanunlar sayesinde cinsel tacize maruz kalan çalışanlara belli ölçüde kolaylık sağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24. maddesi II.bendi d fıkrasında yer alan “*işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması*” hükmü doğrultusunda, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinden dolayı süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini, sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilme hakkı verilmiştir. Aynı şekilde, Resmî Gazete’de, 12/10/2004 tarihinde ve 25611 sayılı karar ile yayımlanarak yürürlüğe giren; 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 105’inci maddesinde, bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, 3 aydan 2 yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunacağı, bu sayede karşı taraf için maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilmesinin önü açılmıştır (Bayram, 2011: 319).

#### **1.2.4. Toplumsal Cinsiyet Anlayışı**

Toplumsal cinsiyet anlayışı; ırk ve etnik köken gibi sosyal değer ve inanışlar yoluyla açıklanabilir. Toplumsal cinsiyet; kadın ve erkek bireyelerine, toplum tarafından yüklenen rol ve statü aracılığıyla belirlenmektedir. Toplumun bakış açısı ile, kadın ve erkek bireyelerinin sahip olduğu değer yargıları ve inanışları şekillenmektedir. Ortaya çıkan bu durum ise, kadın ve erkek bireyelerinde algı, tutum ve davranışlarını net olarak tanımlamaktadır. Bu tutum ve davranışlar yoluyla kadın ve erkeğin toplumdaki davranışlarına ilişkin önyargılarda oluşmaktadır. Kadınların belirlenen normlara uygun davranması olumlu değerlendirilirken, farklı bir yaklaşım sergilemesi olumsuz olarak görülmektedir (Yener, 2018: 322). Kadın ve erkeklerin toplumdaki rollerini belirlemek için kullanılan toplumsal cinsiyet; kadınların açısından değerlendirildiği zaman olumlu ya da olumsuz sonuçları ortaya koyan bir yapı olarak kabul edilmektedir. Örneğin; “bazı durumlarda kadınların koruma altına alınması ve çeşitli özel hakların verilmesi kadınlar açısından olumlu bir eşitsizlik olarak nitelendirilebilirken, bazı durumlarda (ki çoğunlukla) kadınların bazı işlerde çalışmasının fiilen yasaklanması ya da çeşitli gerekçelerle kadınların sadece belirli işlerde çalışmasına yönelik fiili düzenlemelerin yapılması ve kadınların çeşitli nedenler gerekçe gösterilip çoğunlukla işverenler tarafından tercih edilmemesi olumsuz bir eşitsizlik olarak düşünülebilir” (Omay, 2011: 144). Bu olay, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derinleşmesine ve süreklilik kazanmasında ciddi bir rol oynar. Çünkü; kadınları ekonomik özgürlüğe ulaştıracak yolun kapanmasına ve istihdam edilmelerinin önünde engel oluşturur (TÜSİAD ve KADİGER, 2008: 118). Bunu bilen kadın çalışanlar da rolünü kendisine benimsetilen toplumsal cinsiyet kurallarına göre oynamaktadır. Çalışma hayatında yer almaya başladıkları zaman, kadın işi olarak adlandırılan ve toplum tarafından kadınlar için uygun görülen mesleki alanlarda istihdam edilmektedirler (Mert, 2018: 55). Dolayısıyla kadın ve erkek arasındaki iş gücü piyasasında sektörler ve meslekler itibarıyla farklılıklar da ortaya

çıkılmaktadır. İşlerin veya mesleklerin cinsiyetlere göre nitelendirilmesi sonucunda, kadınların kendileri için uygun görülen belirli işlerde, erkeklerinde kendilerine uygun işlerde yoğunlaşması, iş ve mesleklerin cinsiyetlendirilmesine, kadın çalışanların işe alımı konusunda büyük sorunlar yaşanmasına neden olmuştur. Cinsiyet ayrımcılığının ortaya çıkardığı bir diğer faktörde ücret eşitsizliği olup, birtakım faktörlerin oluşmasına neden olmaktadır. Kadınların; annelik, çocuk ve yaşlı bakımı gibi nedenlerden dolayı aileye daha fazla aidiyet sağlaması, bu faktörlerin başında yer almaktadır. Çalışma yaşamının en önemli çağında, iş gücü piyasasını bu sebeplerden dolayı terk etmek zorunda kalmaktadırlar. Coğrafi ve mesleki hareketliliğin kadınlarda daha az olduğu söz konusudur. Erkeklerin işleri temel sayıldığından, kadınların işleri, eşlerinin işlerine bağlı olmaktadır (Çıkmaz, 2010: 37). Toplumsal cinsiyet rolleri belirlenirken, erkeklerin sahip olduğu alanların kamu, kadınların sahip olduğu alanlarında özel olması görüşü; toplumsal hayatta kamusal ve özel alan ayrımı olarak yer almasına neden olmuştur. Bu durum çalışma yaşamları ile de paralellik göstermektedir. Erkeklerin sosyal hayattaki konumlandırımları sahip oldukları iş ile anılırken, kadınlar açısından bu süreç; iş gücü piyasası içerisinde yer aldıkları pozisyonlar ile değil, toplum tarafından yüklenen rol ve statüler aracılığıyla belirlenmektedir (Mert, 2018: 55).

### **1.2.5. Cam Tavan Sendromu**

Çalışma hayatında yer almaya başlayan kadınların, sosyal ve ekonomik hayattaki sorumlulukları giderek artmakta, iş hayatına yavaş yavaş katılmalarıyla birlikte, yüksek mevkilere ulaşma konusunda erkeklere kıyasla daha az başarılı oldukları istatistiki çalışmalarla da ortaya konmaktadır. Geleneksel Türk yapısında, kadınlar için kalıplaşmış rollerinin başında eş ve anne olmak yer almakta, bu durum iş hayatlarına da olumsuz bir şekilde yansımaktadır. Terfi ettirilmemeleri, idari görevlerin verilmemesi, hamilelik gibi nedenlerden dolayı çalışma hayatında geçici oldukları düşüncesi yaygın bir anlayış olarak kabul edilmektedir. Aile içerisinde yer alan sorumlulukları da kadınların mesleğinde yükselmesini kısıtlamaktadır. İş bu eğilim Cam Tavan

(Glass Ceiling) kavramını ortaya çıkarmaktadır (Gürün Karatepe, 2017: 61). Cam tavan kavramı; 1970’lerde ABD’de “kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici davranışsal ve örgütsel ön yargılardan kaynaklanan görünmez yapay engelleri” tanımlamak için kullanılmaya başlanmıştır (Öğüt, 2006: 58).

Kadın çalışanlar ve üst yönetim arasında yer alan, kadın çalışanların başarısını ve ilerlemesini engelleyen, görülmeyen ve/veya aşılamayan engelleri ortaya çıkartmaktadır. Cam tavan engelleri, işletmelerde rekabet üstünlüğünü ortaya çıkarabilecek özelliklere sahip kişilerin, yönetim kademelerinde yer alamamasına ve işletmelerin gelişimine katkıda bulunabilecek güçlerin kullanılmamasına da neden olmaktadır (Mizrahi ve Aracı, 2010: 150).

Fortune 1000’de (Fortune 1000 listesi toplam gelirler temel alınarak oluşturulan en büyük 1000 Amerikan şirketinden meydana gelmektedir). yer alan firmaların sadece ikisinin, en tepe yönetiminde (CEO) kadın çalışan bulunmaktadır. Bu durum ise, kadınların yükselmesini engelleyen bir cam tavan sendromu ile açıklanmaktadır (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 118-119).

TÜİK İstatistiklerle Kadın 2018 verileri incelendiğinde 2012 yılında kadın yönetici pozisyonunda bulunan bireylerin oranı %14,4 iken, 2017 yılında bu oran %2,9 artarak, %17,3’lere yükselmiştir. Erkek yönetici pozisyonunda bulunan bireylerin oranlarına baktığımız zaman 2012 yılında %85,6 iken 2017 yılında bu oran %2,9 gerileyerek, %82,7 oranında gerçekleşmiştir (TÜİK, 2021). Bu verilerden çıkaracağımız sonuç, kadınların yönetim kademelerinde yeterli düzeyde temsil edilmediğidir.

### **1.2.6. İşverenin Uyguladığı Ayrımcı Tutum**

Çalışma hayatında yer alan kadın çalışanların karşılaştıkları en önemli sorunlardan birisi de işverenin uyguladığı ayrımcı tutumdur. Araştırmalar, işverenlerin takınmış oldukları ön yargılardan dolayı, çalışma hayatında yer alan her iki cins içinde, cinsiyet ayrımının önemli

bir sorun teşkil ettiğini ortaya koymaktadır. İşverenler tarafından, iş başvuru formları değerlendirilirken, kadın işi ya da erkek işi olarak işlerin ayrılması ve bu şekilde bir değerlendirmenin yapılması, cinsiyet ayrımcılığının en önemli göstergeleri arasında yerini almaktadır (Alparslan, Bozkurt Çetinkaya ve Özgöz, 2015: 67). Örneğin; kadın çalışanların işe alınırken, terfi ettirilirken veya ücretlendirilmesi yapılırken, erkek çalışanlardan farklı olarak performans dışındaki faktörleri de değerlendirilmektedir. Objektif değerlendirilmelerin dışında, kadın çalışanların erkek çalışanlardan farklı faktörlere bakılarak değerlendirilmesi, kadınların iş gücü piyasasında ayrımcılık ile karşı karşıya kalması anlamına gelmektedir. İşverenin uygulamış olduğu ayrımcı tutumu da kadın çalışanların işleri dışında yer alan nitelikleri nedeniyle, farklı bir tutum göstererek değerlendirmesi şeklinde açıklayabiliriz (Küçük, 2015: 2).

Kanun önünde, kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanmasına rağmen; işverenin uygulamış olduğu ayrımcı tutumdan dolayı bu durum göz ardı edilmektedir. Örneğin, erkeklerin işveren, koca, işçi, tüketici ya da yasa koyucu olarak, kadınların meslek seçiminde karar vermeleri, işverenlerin işe alma sürecinde kadınlara karşı uygulanan ayrımcılığın temelini oluşturmaktadır. Ya da iş başvurusu yapan bireylerin işveren tarafından değerlendirilmesi yapılırken, kişilerin bireysel özellikleri yerine ait olduğunu varsaydığı grubun niteliklerine (cinsiyet, ırk, renk vb.) göre değerlendirmesi ayrımcının oluşmasına neden olmaktadır. Bir başka yaklaşım ise; kadınlar ve erkeklerin farklı şekilde yetiştirilmesinin, nitelik ve tutumların geliştirilmesinde farklılıklar yaşanmasına neden olduğunu bu durumda bireylerin meslek seçimine yansıtıldığını ortaya çıkarmaktadır. Yukarıda yer alan yaklaşımlar ışığında; kadınlar için cinsiyet ayrımına neden olan unsurların emek piyasasında yer almadan önce oluştuğu ve iş gücü piyasası tarafından güçlendirildiği, işverenlerinde bu sebeplerden dolayı cinsiyet ayrımcılığı yaparak bazı işlere kadın çalışanları almadıkları ortaya çıkmaktadır (Durmaz, 2016: 48).

### **1.3. Aile Yaşamına İlişkin Sorunlar**

İş gücü piyasası içerisinde yer alan kadın çalışanlar ayrımcılık, psikolojik taciz (mobbing) ve kadın-erkek eşitsizliği gibi birtakım sorunlarla karşılaştığı gibi, aile yaşamı içerisinde geleneksel rollerinin devam etmesinden dolayı, çifte rol gibi bir sorunla da karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadınların Türk toplumunda öncelikli görevlerinin “ev kadınlığı” ve “annelik” olduğuna dair geniş bir görüş hala devam etmektedir. Bu da çalışan kadının evine döndüğünde, evde kendisini bekleyen işlerden dolayı, çifte bir rol oynamak durumunda kalmasına neden olmaktadır (Çaha, Sare Aydın ve Çaha, 2014: 67).

#### **1.3.1. İş ve Aile Çatışması**

İş ve aile dengesini kuran çalışan bireyler, aile ve iş sorumluluklarının uyumunu ortaya çıkarmaktadır. Çalışma hayatında yer alan bireylerin statüleri ne olursa olsun, iş ve aile yaşamlarını dengede tutma ihtiyacı içinde olmaktadır. Günümüzde sürekli değişiklik gösteren koşullar, bireysel çabalar ile dengeye ulaşmayı zorlaştırmakta, bu yüzden stres, çalışanlar tarafından daha çok hissedilmektedir. Bireylerin yaşamında, işin giderek merkezileşmesi, daha uzun ve sıkı çalışma saatleri, yaşam standartlarının yükselmesi, ekonomik zorluklar, ailenin varlığının vazgeçilmezliğiyle, iş ve aile arasındaki çatışmaların daha da yoğunlaşmasına neden olmuştur (Özen Kapız, 2002: 140). Kadın ve erkek çalışanların, iş ve aile çatışması problemleri açısından benzer konumda oldukları, fakat kadın çalışanların erkek çalışanlara göre, iş ve aile sorunları nedeniyle problemlere biraz daha fazla maruz kaldığı, çalışma hayatında yaşadığı sorunlar ışığında ortaya çıkmaktadır (Aksoy ve Şahin, 2005: 284). Bu da çatışmanın kaçınılmaz olmasına neden olmaktadır.

Kadınların, eve hapsolmasına neden olan geleneksel rollerinin dışında, çalışma hayatının kadınlara sunmuş olduğu; ekonomik özgürlük, yeni bir sosyal çevre, kendine güven, kişiliklerinin gelişmesi ve toplumsal statüsünün yükselmesi gibi etkenlerden kopmak istememesi, kadınların çalışma hayatı içerisinde olmak istemesine en büyük etken olarak

gösterilmektedir. Çalışma yaşamı, kadınların ekonomik özgürlüğünü ve toplumsal değerini artırırken, kalıplaşmış geleneksel değer ve tutumların sürmesi birçok sorunu da beraberinde getirmektedir (Erkek ve Karagöz, 2009: 17).

### **1.3.2. Ev İşleri Sorunu**

Kadınlar, zaman içerisinde ekonomik nedenler ve ekonomik özgürlüğün kendilerine kazandırdıkları kimlik ile, çalışma hayatında ücretli çalışanlar arasında yer almaya başlamışlardır. Çalışan kadın sayısında meydana gelen artış, iş ve aile gibi iki farklı alanda rolü bulunan kadının, zor durumda kalmasına neden olmaktadır. Çünkü kadının, çalışma yaşamına yüklediği anlam, iş ve aile alanlarının olumlu veya olumsuz etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Yani; iyi bir statüye sahip, yüksek maaşlı işlerde çalışan kadın, aidiyet duygusuyla işine, kariyerine bağlanacak işten aldığı haz ile de iş – aile yaşamını iyi bir şekilde organize edebilmek için çaba gösterecektir. Çalışma ve iş koşulları, aile yaşamı, aile yapısı ve sorumluluklarını; kadın çalışanları, erkek çalışanlara göre daha fazla etkilemektedir. Gelir getirici bir işte çalışan kadın çalışanlar için, cinsiyete dayalı ortaya çıkan iş bölümü ayrımcılığı devamlılığını sürdürmekte, çalışan kadın / ev kadını gibi ikili rolü birbirini olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Kocacık ve Gökkaya 2005: 213).

Yapılan ev işleri, kadın olmanın doğal bir sonucu olarak kabul edilirken, kadının ev için üretimi, toplumsal ilişkilerin ona yüklediği bir rol olarak değerlendirilmesine neden olur. Bu şekilde kadın emeği göz ardı edilir. Ataerkil toplum yapısına sahip olunması, toplumsal eşitsizliğin ortaya çıkmasına neden olmakta, bunun sonucu olarak kadınlara atfedilen ücretsiz ev işleri ve bakım işleri, toplum içindeki eşitsiz konumunu yeniden oluşturmakta ve kadın emeğinin sömürülerek, toplumsal kaynaklara erişiminin engellenmesinin önünü açmaktadır (Eğitim Sen, 2010: 28).

### **1.3.3. Çocuk Sorunu**

Kadınların evlilik, çocuk bakımı ve ev içi bakım yükümlülükleri, iş gücü piyasalarına girmelerindeki temel engelleri oluşturmaktadır. Eğitimli ve vasıflı kadınların, çalışma hayatında elde ettikleri yüksek ücret sayesinde, çocuk bakımı için hizmet satın alması kolaylaşırken, vasıfsız iş gücü grubunda yer alan kadın çalışanların, elde ettikleri ücret bu hizmeti satın almaya yetmemekte, iş gücü piyasasında yer almak istemelerine rağmen piyasaya girememektedirler. Kadınların çalışma hayatına çocuk sahibi olmaları nedeniyle ara vermelerine; yuva ve kreşlerin yüksek ücretli ve yetersiz olması, çalışma saatleriyle eğitim kurumlarının saatlerinin uyuşmaması ve çocuğa en iyi annenin bakacağı algısı, sebebiyet oluşturmaktadır (Durmaz, 2016: 49). Yasal hakları olan doğum öncesi ve doğum sonrası izin sürelerinin yeterli olmaması da bir diğer etken olarak görölmektedir. Bu durum çalışan kadını, çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce, çocuk bakımında kimin yardımcı olacağını düşünmeye itmektedir. Çocuğun, sağlıklı büyüebilmesi için ilk altı ay anne sütüne, duygusal ve zihinsel gelişimi için, anne sevgisine ihtiyaç duyması da bu süreyi yetersiz kılmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213). Bu yüzden, ailelerinin yakında olması çocuk bakımı konusunda, kadınlara büyük kolaylık sağlamaktadır. Büyüklerin iş ve aile yaşamı dengesi konusunda, kadın çalışanlara yardımcı olması büyük bir önem taşımaktadır. Çocuklarına yeterince vakit ayıramadığını düşünen kadınlar, kendilerini suçlu hissetmektedirler. Yapılan araştırmalarla, çalışanların en önemli sorununun, aileye zaman ayıramadıkları olduğu vurgulanmıştır. Bir aileye sahip olunması, bireye enerji verdiği gibi, onlara vakit ayırdığı içinde, zamanını almaktadır. İş ve aile yaşamı birbirinden ayrı sistemler gibi düşünülse de bu durumda birbirini etkileyen önemli etkenler olarak gözökmektedir (Topgöl, 2016: 226).

Yapılan bir çalışmada; çalışma hayatına ara veren kadınların %55'nin, çocukları veya ailesi nedeniyle çalışma hayatına ara verdiğini, çocuğu olduktan sonra ayrılan kadınların %77'si de çocuğunu bırakacağı bir



yer olmadığı için ayrılmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir (Gürün Karatepe, 2017: 71).

## **2. Eğitilmiş Kadın İstihdamının Sorunlarına Yönelik Bir Araştırma**

### **2.1. Amaç ve Kapsam**

Türkiye’de eğitilmiş kadın iş gücünün mevcut görünümünü ve çalışma hayatında karşılaşmış oldukları sorunları tespit etmek için; İstanbul ilinde bir anket uygulaması yaparak bu verileri ortaya çıkarmak, çalışmanın genel amacı olarak belirlenmiştir.

Tablo 1’de İstanbul ilindeki kadın – erkek iş gücü piyasasına ait tüm veriler ve İstanbul ilinde yaşayan eğitilmiş kadın – erkek iş gücü istatistikleri karşılaştırmalı olarak verilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu’nun resmi sayfasından; *İstanbul İli Eğitilmiş İşgücü İstatistikleri* verilerinin güncel sayılarına ulaşamadığı için en son yayımlanan 2018 yılına ait veriler aşağıda paylaşılmıştır. Tabloya göre, 2020 yılı İstanbul ilindeki kadın iş gücü istatistikleri şu şekildedir; iş gücü piyasası içerisinde 2.033 bin kadın çalışan yer alırken, iş gücüne dahil edilmemiş 4.014 bin kadın bulunmaktadır. İstihdam oranı %28, işsizlik oranı %16,8 seviyelerinde gerçekleşmiştir. 2018 yılı İstanbul ili eğitilmiş kadın iş gücü istatistikleri ise; iş gücü piyasası içerisinde 1.225 bin eğitilmiş kadın çalışan yer alırken, iş gücüne dahil edilmemiş 878 bin kadın çalışan bulunmaktadır. İstihdam oranı %47,6, işsizlik oranı %18,4 seviyelerinde gerçekleşmiştir.

Anket, İstanbul ilinde 2020 yılı sonu itibarıyla; 15 yaş ve üzeri eğitilmiş kadın çalışanlar göz önünde bulundurularak, toplam 324 eğitilmiş kadın çalışan üzerinde uygulanmıştır.

**Tablo 1:** İstanbul İli İş Gücü ve Eğitimli İş Gücü İstatistikleri (Bin, %), 2018-2020

2020 YILI İSTANBUL İLİ İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİ								
GENEL	İşgücü	6.289	KADIN	İşgücü	2.033	ERKEK	İşgücü	4.256
	İşgücüne Katılma Oranı	52,6		İşgücüne Katılma Oranı	33,6		İşgücüne Katılma Oranı	71,9
	İstihdam	5.363		İstihdam	1.690		İstihdam	3.672
	İstihdam Oranı	44,8		İstihdam Oranı	28		İstihdam Oranı	62,1
	İşsiz	926		İşsiz	342		İşsiz	584
	İşsizlik Oranı	14,7		İşsizlik Oranı	16,8		İşsizlik Oranı	13,7
	İşgücüne Dahil Olmayanlar	5.675		İşgücüne Dahil Olmayanlar	4.014		İşgücüne Dahil Olmayanlar	1.661
	2018 YILI İSTANBUL İLİ EĞİTİMLİ İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİ							
GENEL	İşgücü	3.247	KADIN	İşgücü	1.225	ERKEK	İşgücü	2.022
	İşgücüne Katılma Oranı	71,8		İşgücüne Katılma Oranı	58,2		İşgücüne Katılma Oranı	83,6
	İstihdam	2.797		İstihdam	1.001		İstihdam	1.796
	İstihdam Oranı	61,8		İstihdam Oranı	47,6		İstihdam Oranı	83,6
	İşsiz	451		İşsiz	225		İşsiz	226
	İşsizlik Oranı	13,9		İşsizlik Oranı	18,4		İşsizlik Oranı	11,2
	İşgücüne Dahil Olmayanlar	1.272		İşgücüne Dahil Olmayanlar	878		İşgücüne Dahil Olmayanlar	396

**Kaynak:** TÜİK (2021), İşgücü İstatistikleri. Erişim Adresi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>

Çalışma hayatında yer alan kadın istihdamının karşılaştığı sorunları tespit etmek için; cam tavan sendromu, çocuk sorunu, ev işleri sorunu, ikili rol anlayışı, iş bulma ve kariyer yapma konusunda karşılaşılan zorluklar, iş ve aile çatışması, iş yerinde taciz ve mobbing, işverenin uyguladığı ayrımcılık, toplumsal cinsiyet, ücretlendirmede eşitsizlik ve yasal düzenlemeler başlıkları altında incelenmiş, katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili şu verilere ulaşılmıştır. Araştırmaya dahil edilen eğitimli kadın çalışanların; %54,6 ile 25-34 yaş aralığında yer aldığı, %28,7'sinin lisans mezunu olduğu, %63,0'nun medeni durumunun bekar olduğu, %43,5'nin aile birey sayısının 3-4 bandında gerçekleştiği, %77,8'nin çocuğunun olmadığı, çocuklarınıza kim bakmaktadır sorusuna %75,9'nun çocuğum yok dediği, %78,7'sinin çalıştığı kuruluş olarak özel sektör cevabi verdiği, %97,2 ile hizmet sektöründe yer aldığı, %28,7 ile şef-uzman statüsünde ve %74,1 ile ücret

karşılığı ve devamlı olarak çalıştıkları, %92,6 ile çalışma türlerinin gündüz olduğu, aylık elde ettikleri net ücretin %21,3 ile 2.500-3.000 bandında gerçekleştiği, %80,6 ile sigortalı olarak çalıştıkları, çalıştıkları iş yerlerinde kadın çalışanların durumu olarak %39,8 ile yarısının kadın olduğu, erkek iş arkadaşlarının kadın çalışanlara bakış açısı olarak %93,5 ile kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir, cevaplarını verdikleri görülmüştür.

## **2.2. Araştırma Bulguları ve Değerlendirme**

Kadın iş gücünün çalışma hayatında karşılaştığı sorunlara yönelik oluşturulan sorulara, katılımcılar tarafından verilen cevaplar doğrultusunda aşağıdaki Tablo 2’de yer alan ortalamalar oluşturulmuştur.

**Tablo 2: Sorulara İlişkin Ortalamalar**

<b>Madde</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Standart Sapma</b>
Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.	324	3,44	1,273
Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları işyerindeki performanslarını olumsuz yönde etkiler.	324	2,81	1,419
Kadınların iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların zaman zaman tacizlerine maruz kalmaları çalışma isteklerini olumsuz etkiler.	324	4,16	,975
Çalışma yaşamında kadın ve erkeklere yönelik eşit işe eşit ücret politikası mevcut değildir.	324	3,27	1,261
Kadın çalışanlar maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.	324	3,05	1,324
Kadınların çalışma hayatında başarılı olabilmeleri için evdeki sorumluluklarından fedakârlık etmeleri gerekir.	324	3,35	1,379
Üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha fazla fırsat sağlanmaktadır.	324	3,42	1,404
Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikli olarak kadın çalışanlar işten çıkartılır.	324	2,99	1,208
Çalışma saatlerinde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılımını kolaylaştırır.	324	4,09	1,052
Kadınların çalışma yaşamını düzenleyen yasalar yeterli düzeydedir.	324	2,14	1,119
Eğitim almaları ve çalışma hayatında bulunmaları ile ilgili olarak kadınlar üzerinde toplumsal bir baskı bulunmaktadır.	324	3,30	1,236
Kadınların yükselme imkânı, düşük bölümlerde işe başlatılması kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.	324	3,36	1,289

*Eğitimli Kadın İstihdamının Sorunlarına Yönelik Bir Araştırma*  
*Buşra Sadi, Seçil Gürün Karatepe*

Terfi imkanlarına sahip olmaları bakımından kadın çalışanlar üstlerinden destek görmemektedir.	324	3,21	1,250
Kadın çalışanlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmamaktadır.	324	3,17	1,311
Aile yaşamında ev ve çocuk ile ilgili sorumlulukların paylaşılmaması kadın çalışanların mesleki kariyerlerini etkilemektedir.	324	3,93	1,178
Çalışma yaşamından memnunum.	324	3,43	1,158
Çalışma yaşamında cinsiyetimden dolayı bir ayrımcılığa maruz kaldım.	324	2,06	1,316
Bir kadının öncelikli görevleri evine ve ailesine karşı olan sorumluluklarıdır.	324	2,22	1,331
Türk toplum yapısı kadınların çalışmasına uygun değildir.	324	2,39	1,240
Kadınların çalışması, aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenmemelerine neden olmaktadır.	324	2,26	1,317
Kadınların çalışması, eş ve annelik görevlerini aksatmalarına neden olmaktadır.	324	2,20	1,255
Kadınların çalışmasına eşler izin vermemelidir.	324	1,45	,986
Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler.	324	1,73	,970
Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum.	324	3,64	1,332
İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum.	324	3,25	1,417
Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır.	324	1,56	1,050
Kadının yeri evidir.	324	1,41	,954
Evdeki sorumlulukların paylaşılmasında sıkıntı yaşıyorum.	324	2,51	1,387
Çalışma hayatında mobbinge (psikolojik taciz) maruz kaldım.	324	2,91	1,533
Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır.	324	3,01	1,496
Çalışma yaşamında esnek çalışmaya yönelik düzenlemelerin olması kadınların çalışma hayatına katılmalarını kolaylaştırır.	324	2,14	1,211
Çalışma hayatında bulunmaları ve ev işlerinin yükü istihdamda bulunmalarını olumsuz yönde etkilemektedir.	324	3,36	1,401
Çocuk sahibi olmak ve çalışma hayatının zorlukları istihdamda yaşadığım sorunları artırdığını düşünüyorum.	324	3,39	1,399
Çalışan annelerin çocuk sahibi olması çalışma hayatında problem oluşturmaktadır.	324	3,02	1,436
Çalışma hayatında yer alan kadın çalışanlar aileleri tarafından destek görmektedir.	324	2,56	1,325
İş ve aile dengesini kurmakta zorlanıyorum.	324	2,23	1,289
Yasal düzenlemelerde yapılacak önemli değişiklikler, kadın istihdamının karşılaştıkları sorunların etkisini azaltmaya yetecektir. (doğum izni, kreş ve yuva uygulamaları vb.)	324	3,38	1,478
Ücret artışında işveren cinsiyet ayrımı gözetmemektedir.	324	3,26	1,260

Yukarıdaki tabloda kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara yönelik düşüncelerin ortalamaları verilmiştir. Tablo incelendiğinde zaman en yüksek ortalamaya sahip önermenin “Kadınların iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların zaman zaman tacizlerine maruz kalmaları çalışma isteklerini olumsuz etkiler.” (4,16) olduğu görülmektedir. Devamında sırasıyla “Çalışma saatlerinde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır.” (4,09), “Aile yaşamında ev ve çocuk ile ilgili sorumlukların paylaşılmaması kadın çalışanların mesleki kariyerlerini etkilemektedir.” (3,93) önermeleri diğerlerine göre daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. En düşük ortalamaya sahip önermeler ise “Kadınların çalışmasına eşler izin vermemelidir.” (1,45) ve “Kadının yeri evidir.” (1,41) olduğu görülmektedir. Tablo 3’te ölçeklerin güvenilirliklerine ilişkin, Cronbach's Alpha katsayısı değerlerine yer verilmiştir.

**Tablo 3:** Ölçeklerin Güvenilirliklerine İlişkin Bulgular

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Kadın İstihdam Sorunları	38	0,858
Cam Tavan Sendromu	5	0,673
Çocuk Sorunu	3	0,714
Ev İşleri Sorunu	4	0,811
İkili Rol Anlayışı	3	0,941
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	2	0,774
İş ve Aile Çatışması	5	0,662
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	2	0,719
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	2	0,789
Toplumsal Cinsiyet	7	0,872
Ücretlendirmede Eşitsizlik	2	0,837
Yasal Düzenlemeler	3	0,888

Değerlendirmede Cronbach's Alpha değerine ilişkin yorumlar:

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$  güvenilir değil
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$  düşük güvenilirlikte
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$  oldukça güvenilir
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$  yüksek derecede güvenilir (Özdamar, 1999: 522).

**H<sub>0</sub>:** Kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutları normal dağılım göstermektedir.

**H<sub>1</sub>:** Kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutları normal dağılım göstermemektedir.

Yukarıdaki Tablo 3'e bakıldığında; p değerleri  $p < 0,05$ 'ten küçük olduğu için **H<sub>0</sub>** reddedilir. Yani, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutları, normal dağılım göstermemektedir. Bu nedenle, parametrik olmayan testlerin uygulanması kabul görmektedir. Bu test; **Kruskal Wallis Testi** olarak uygun görülmüştür.

### **2.3. Kadın İş Gücünün Eğitim Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma**

**Tablo 4:** Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Eğitim Durumu	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	İlkokul	297,50	25,827	6	,000*	Lisans Doktora
	Ortaokul	143,75				
	Lise	155,86				
	Ön Lisans	144,81				
	Lisans	141,02				
	Yüksek Lisans	174,50				
	Doktora	203,58				
Çocuk Sorunu	İlkokul	66,50	21,714	6	,001*	İlkokul Ortaokul Ortaokul Lisans Ortaokul Yüksek Lisans Ortaokul Doktora
	Ortaokul	284,00				
	Lise	187,79				
	Ön Lisans	179,81				
	Lisans	153,94				
	Yüksek Lisans	152,06				
	Doktora	150,67				

<b>Ev İşleri Sorunu</b>	İlkokul	53,00	17,289	6	,008*	<b>Lise Ön Lisans</b>
	Ortaokul	179,00				
	Lise	213,50				
	Ön Lisans	179,63				
	Lisans	156,31				
	Yüksek Lisans	157,88				
	Doktora	141,17				
<b>İkili Rol Anlayışı</b>	İlkokul	170,00	10,420	6	,108	
	Ortaokul	187,25				
	Lise	220,14				
	Ön Lisans	165,56				
	Lisans	151,52				
	Yüksek Lisans	160,34				
	Doktora	154,75				
<b>İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar</b>	İlkokul	264,50	27,266	6	,000*	<b>Yüksek Lisans Doktora</b>
	Ortaokul	89,00				
	Lise	192,71				
	Ön Lisans	154,00				
	Lisans	153,98				
	Yüksek Lisans	196,70				
	Doktora	131,75				
<b>İş ve Aile Çatışması</b>	İlkokul	108,50	24,076	6	,001*	<b>İlkokul Ortaokul Ortaokul Ön Lisans Ortaokul Lisans Ortaokul Yüksek Lisans Ortaokul Doktora</b>
	Ortaokul	313,25				
	Lise	200,21				
	Ön Lisans	160,25				
	Lisans	143,92				
	Yüksek Lisans	168,02				
	Doktora	161,42				
<b>İş Yerinde Taciz ve Mobbing</b>	İlkokul	261,50	23,753	6	,001*	<b>Lisans Yüksek Lisans Lisans Doktora</b>
	Ortaokul	104,00				
	Lise	164,21				
	Ön Lisans	146,75				
	Lisans	139,61				
	Yüksek Lisans	184,52				
	Doktora	192,67				

<b>İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık</b>	İlkokul	306,5	27,240	6	,000*	<b>Lise Doktora</b>
	Ortaokul	91,25				
	Lise	186,29				
	Ön Lisans	157,5				
	Lisans	137,73				
	Yüksek Lisans	167,3				
	Doktora	195,83				
<b>Toplumsal Cinsiyet</b>	İlkokul	168,50	16,741	6	,010*	<b>İlkokul Ortaokul Ortaokul Ön Lisans Ortaokul Lisans Ortaokul Yüksek Lisans Ortaokul Doktora</b>
	Ortaokul	221,00				
	Lise	205,14				
	Ön Lisans	152,44				
	Lisans	138,31				
	Yüksek Lisans	171,68				
	Doktora	181,42				
<b>Ücretlendirmede Eşitsizlik</b>	İlkokul	300,5	34,994	6	,000*	<b>Lise Ön Lisans Ön Lisans Yüksek Lisans Ön Lisans Doktora</b>
	Ortaokul	226,25				
	Lise	211,57				
	Ön Lisans	126,5				
	Lisans	144,84				
	Yüksek Lisans	183,2				
	Doktora	178,33				
<b>Yasal Düzenlemeler</b>	İlkokul	59,00	10,527	6	,104	
	Ortaokul	112,25				
	Lise	153,71				
	Ön Lisans	180,00				
	Lisans	165,69				
	Yüksek Lisans	149,90				
	Doktora	165,92				

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistikler doğrultusunda eğitim, kadınların çalışma hayatında erkek çalışanlara göre daha üstün olabilmeleri için etkin bir rol oynamaktadır. İş gücü piyasası ile eğitim faktörünün etkin bir şekilde yürütülmediği, “Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik” başlığı altında da açıklanmaktadır. Eğitim seviyesi ne olursa olsun kadın çalışanların her koşulda cam tavan sendromu sorununa maruz kaldığı, iş piyasasının gerektiği niteliklere sahip olmalarına rağmen Doktora



mezunu gruplarında bu sorunun daha fazla yaşandığı kadın çalışanlar tarafından ifade edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistikler doğrultusunda, eğitim seviyesi ne olursa olsun kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaştıkları en büyük problem olarak görülmektedir. Eğitim seviyeleri, Ortaokul bandında yer alan kadın çalışanlar, iş piyasasında düşük ücretle çalıştıkları için bu sorun ile daha fazla karşı karşıya kaldıklarını ayrıca geleneksel Türk toplum yapısında, kadınlar için kalıplaşmış rollerinin yer alması nedeniyle zorluk yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistikler doğrultusunda ve daha önce incelenen 2019 yılı verileri ışığında, yüksek-okul veya fakülte mezunu olan kadınların %58,3 oranında, yüksek-okul veya fakülte mezunu olan erkeklerin %77 oranlarında istihdam edildiği görülmektedir. Bu durum eğitim seviyesi yükseldikçe, kadın çalışanların İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda daha fazla zorluk yaşadığını, kadınların kalıplaşmış rolleri yüzünden erkeklerin iş gücü piyasasında daha fazla tercih edildiklerini desteklemektedir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistikler doğrultusunda, neredeyse tüm eğitim seviyelerinde görülmüş olmasına rağmen, ortaokul mezunu gruplarında kendini daha fazla hissettirdiği ortaya çıkmıştır. Çünkü bu eğitim seviyesinde yer alan kadın çalışanlar genellikle düşük ücretle mavi yaka pozisyonunda çalışmaktadırlar. Düşük ücretle çalışan kadınlar ve mavi yaka pozisyonun getirmiş olduğu iş yükü sorumluluğuyla çatışmanın kaçınılmaz olduğunu ayrıca yaşam standartlarının yüksek olmasıyla birlikte ev içi sorumluluklarında problem yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklerin, TÜİK 2018 yılı Kazanç Yapısı Araştırması verileri ile paralel olduğu görülmektedir. Buna göre, tüm

eğitim düzeylerinde erkeklerin lehine, kadınların aleyhine bir dağılımın gerçekleştiğini görmekteyiz. Lise eğitim düzeyindeki kadın çalışanların yıllık ortalama düzenli brüt ücret dağılımının 32.013 TL, Lise eğitim düzeyindeki erkek çalışanlar da ise yıllık ortalama düzenli brüt ücret dağılımının 37.334 TL bandında olduğu, cinsiyete dayalı ücret farkının ise %14,3 oranlarında gerçekleştiği görülmektedir (TÜİK, 2021). Bu durum; eğitim seviyesi aynı olmasına rağmen ücretlendirme konusunda kadın çalışanların ayrımcılık yaşadığını ortaya koymaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşyerinde Taciz ve Mobbing alt boyutuna ilişkin temel istatistikleri açıklarken, cam tavan sendromu sorununun, diğer eğitim seviyelerine göre ortalamalarının daha yüksek olduğu Doktora mezunu gruplarında görülmesi; İşyerinde Taciz ve Mobbing'e diğer eğitim seviyelerine göre ortalamalarının daha yüksek olduğu Doktora mezunu gruplarının karşı karşıya kalması bu durumun tesadüfi olmadığını, birbirini destekler nitelikte olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe, kadın çalışanlar çalışma hayatında daha büyük sorunlar ile karşılaşmaktadır.

## SONUÇ

Günümüzde hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkelerde kadın iş gücü, kadın işsizliği ve kadın istihdamının çalışma hayatında karşılaştığı problemler, sonuçları açısından değerlendirildiğinde toplumların en önemli sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Geçmiş dönemlere kıyasla ülkemizde, kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alabilmesi için yürütülen sosyal politikaların etkili bir şekilde artış gösterdiği görülmektedir. Uygulanan politikalar kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların etkilerini ortadan kaldıracak ya da en aza indirecektir. Bu durum kadınların iş gücüne katılım oranını olumlu yönde etkilerken, aynı zamanda işletmelerin verimliliğini de artıracaktır. Bu çalışmada araştırmanın konusu çerçevesinde kadın istihdamının karşılaştıkları sorunların başlıca sebepleri; “*çalışma yaşamına ilişkin sorunlar*” ve “*aile yaşamına ilişkin sorunlar*” başlıkları altında incelenmiş, ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda; iş ve aile yaşamının birbirini etkilediği iki yönlü bir eylemin gerçekleştiği kararına varılmıştır. Yapılan analiz ve değerlendirmeler sonucunda, çalışma hayatında aktif olarak rol almaya başlayan İstanbul İlinde eğitimli kadın çalışanların; demografik özellikleri ne olursa olsun iş yerlerinde cinsel taciz ve mobbinge her zaman maruz kaldığı, erkek çalışanlarla eşit şartlara sahip olmalarına rağmen ücretlendirme konusunda ayrımcılığa uğradığı, kreş, yuva ve okul öncesi eğitim merkezlerinin yüksek ücretli olması ve çocuklarına bakacak kimselerinin bulunmaması nedeniyle iş ve aile dengesini kurmakta daha zorlandığı; bunun sonucunda iş ve aile çatışmasının ortaya çıktığı, ataerkil toplum yapısı nedeniyle kadınlara karşı bakış açısının değişmediği “*kadının yeri evidir*” algısının devam ettiği, yöneticilerin erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha başarılı olduğu algısının devam etmesi nedeniyle işe alım ve terfi konularında erkek çalışanlara göre daha fazla beklediği, erkek yöneticilerin çalışma hayatında daha fazla yer aldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

## **Kaynakça**

Aksoy, A. ve Şahin, M. (2005), Çalışan Kadınların İşyerindeki Sorunları: Erzurum Alışveriş Merkezlerinde Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, s:283-300.

Alparslan, M.A.; Bozkurt Çetinkaya, Ö. ve Özgöz, A. (2015), İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları, *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 2, Yıl: 2, Sayı: 3, s:66-81.

Bayram, S. (2011), Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Başbakanlık Genelgesi, *Mali Çözüm Dergisi*.

Çaha, H.; Sare Aydın, E. ve Çaha, Ö. (2014), Değişen Türkiye’de Kadın, *Kadem – Kadın ve Demokrasi Derneği*, 1.Baskı, İstanbul: Piya Matbaa Sanatları Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.

Çıkmaz, G. (2010), *Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Bir Alan Çalışması*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Durmaz, Ş. (2016), İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, Cilt: 2, Sayı: 3, s:37-60.

Eğitim Sen. (2010), *Eğitim Sen II. Kadın Kurultayı Hazırlık Kitabı*, Ankara: Eğitim Sen Yayınları.

Erkek, S. ve Karagöz, H. (2009), Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar: *Konya Ticaret Odası*.

Güçlü, E. (2016), *Türkiye’de Kadın İşgücünün Sorunları, Gaziantep Halı Kilim İmalat Sektöründe Kadın İşgücü Örneği*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Gürün Karatepe, S. (2017), *Türkiye’de Kadın İşsizliğin Nedenleri: İstanbul’da Eğitimli Kadın İşsizler Üzerine Bir Alan Araştırması*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

Hancıoğlu, Y. ve Özden Çıtır, I. (2018), Akademik Hayatta Kadınların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri: Karadeniz Bölgesi Üzerine Bir Değerlendirme, İçinde, R.A. Wolff, S. Yılmaz, Y. Mamur Işıkcı, H. Bülbül ve E. Mamur Yılmaz (Ed.), *Kadın Çalışmalarında Güncel Konular*. 2. Konya: Eğitim Yayınevi.

Kazgan, G. (1978), Türkiye’de Kadın Eğitimi ve Kadın Çalışması, *Toplum ve Bilim Dergisi*, Sayı: 5, s:37-57.

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

Küçük, M. (2015), Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Cilt: 7, No: 1, ISSN: 1309-8020 (Online).

Mert, A. (2018). *Türkiye Ekonomisinde Çalışan Kadınların Konumu ve Kars İlinde Çalışan Kadınların Girişimcilik Algısı*, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Mizrahi, R. ve Aracı, H. (2010), Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (AEÜS BED)*, Cilt: 1, Sayı: 1, ISSN: 1309 – 8039.

Omay, U. (2011), Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s:137-166.

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

Örücü, E.; Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007), Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği, *Yönetim ve Ekonomi: Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 2, s: 118-135.

Özçelik, K, M. (2017), Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:5, Sayı:52, s:49-70.

Özdamar, K. (1999), *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özen Kapız, S. (2002), İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 3, s: 139-153.

Solmuş, T. (2005), İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing), “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, ISSN: 1303-2860.

Toksöz, G. (2007), *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara.

Topgül, S. (2016), İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri, *Yönetim ve Ekonomi: Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 1 s:218-231.

TÜİK (2021), Haber Bülteni, İstatistiklerle Kadın 2018, Erişim Adresi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>

*Eğitimli Kadın İstihdamının Sorunlarına Yönelik Bir Araştırma*  
*Büşra Sadi, Seçil Gürün Karatepe*

TÜİK (2021), Haber Bülteni, Kazanç Yapısı Araştırması 2018, Erişim Adresi:  
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30580>

TÜİK (2021), İşgücü İstatistikleri, Erişim Adresi:  
<https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>

TÜİK (2021), İşgücü İstatistikleri, Erişim Adresi:  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Mayis-2021-37489>

TÜRK-İş. (2013), *4857 Sayılı İş Kanunu*, ISBN: 978-605-86486-6-, Ankara: Aydoğdu Ofset.

TÜSİAD ve KAGİDER. (2008), *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, Yayın No: TÜSİAD-T/2008-07/468, Yayın No: KADİGER-001, İstanbul.

Yağcıoğlu, S. (2018), *Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Konya Örneği*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Yener, S. (2018), Kadın Çalışanların Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Rol Stresi Arasındaki İlişki, İçinde, R.A. Wolff, S. Yılmaz, Y. Mamur Işıkçı, H. Bülbül ve E. Mamur Yılmaz (Ed.), *Kadın Çalışmalarında Güncel Konular. 2*. Konya: Eğitim Yayınevi.