

İŞLETMELERDE CİNSİYET AYRIMCILIĞI VE KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI

Ali Murat ALPARSLAN¹

Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT²

Ayşe ÖZGÖZ³

PROBLEMS OF WOMEN WORKERS AND GENDER DISCRIMINATION IN ORGANIZATION

Özet

Bu çalışmanın amacı işverenlerin kadınlara işyerinde cinsiyetten kaynaklanan bir ayrımcılık yapıp yapmadığını ve kadın çalışanların sorunlarını tespit etmektir. Bu tespitler bu araştırmada işverenler tarafından yapılacaktır. Bu amaç doğrultusunda Antalya Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyette bulunan işletme sahipleri üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma 91 yönetici/işveren ile gerçekleştirilmiştir. Anketler aracılığı ile toplanan verilerin analizinde istatistik paket programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerin frekans analizleri ve aritmetik ortalamalar üzerinden yorumlanmıştır. Bulgulara göre işverenlerin işe alma ve işten çıkarma noktasında ayrımcılığa daha yatkın oldukları görülmüştür. Ayrıca kadınların çocukları için kreş, kendileri için doğum gibi anne olmaktan kaynaklanan unsurlar en önemli sorunlar arasında görülmüştür. İşverenler erkekler ve kadınlar için farklı tasarımlarda işlerin olması gerektiğine inanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşveren, Kadın İşgören, Cinsiyet Ayrımcılığı

Abstract

The aim of this study is whether the discrimination resulting from gender in the workplace for women and identifying women's problems. These determinations will be made by employers in this study. For this purpose a survey was conducted on business owners operating in the Antalya Organized Industrial Zone.

The survey was carried out by the 91 managers /employer. The collected data through surveys was performed in statistical software package for calculate the statistics. The data was analysed with frequency analysis and interpreted through arithmetic averages. According to the findings of employers make more likely gender discrimination in hiring and layoff. In addition, nursery and being born which

¹ Yrd. Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, e-posta: alimurat@mehmetakif.edu.tr

² Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, e-posta: ozlemcetinkaya@mehmetakif.edu.tr

³ Derman Sağlık Hizmetleri İşletmesi, Özel Derman Hastanesi İnsan Kaynakları Sorumlusu, e-posta: ik@derman.com.tr

problems from mothers were seen as among the most important issues. Employers believe that tasks should be different designs for men and women.

Keywords: Employer, Women Employee, Gender Discrimination

1. GİRİŞ

İş dünyasında cinsiyet ayrımcılığına yönelik gerek yabancı gerekse yerli (Channar vd. 2011; Chabaya vd., 2009; Kinkingninhoun-Me'dagbe' vd., 2010; Feather ve Boeckmann, 2007; Trentham ve Larwood, 1998; Palaz, 2002; Parlaktuna, 2010; Özkanlı ve Korkmaz, 2010; Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008; Mayatürk, 2006; Özkan ve Karaarslan, 2009; Çolak ve Altan, 2003; Bilir-Güler, 2005; Sayar, 2008; Kardam ve Toksöz, 2004; Doğan, 2012) geniş bir literatür bulunmaktadır. Türkiye'nin işgücü piyasası ve işgücü istatistikleri değerlendirildiğinde, kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığına maruz kaldığı ve bundan dolayı işgücü piyasasında sorunlarla karşılaştığı görülmektedir (Parlaktuna, 2010: 1223). Günümüzde kadınlar, az para kazanılan ve tekdüze mesleklerde yoğunlaşmaktadırlar (Giddens, 2000:340).

İş yaşamında cinsiyete yönelik ayrımcılık, özellikle farklı boyutlarıyla üzerinde en çok konuşulan ve araştırılan konulardan birisi olmuştur. Bu araştırmalar, işgörenlerin karşılaştığı önyargıların, cinsiyet ayrımının her iki cins için iş yerinde önemli bir sorun teşkil ettiğini göstermektedir. İş yerinde cinsiyet ayrımcılığının en önemli göstergesi, işlerin kadın ya da erkek işi olarak ayrılması (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008) ve iş başvuru formlarında adayların bu özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmesidir (Chabaya, Rembe ve Wadesango, 2009).

Kadınların işgücü piyasasında ikincil konumlarını ve olumsuz çalışma koşullarını yansıtan evrensel özellikleri bulunmaktadır (Ecevit, 1998: 268). Bunlar arasında işgücü piyasasında işe alınma, yükseltme, işten çıkarılma ve ücretlendirmede ayrımcı uygulamalarla karşılaşmalar. Ayrıca işyerlerinde hiyerarşinin alt sıralarında yoğunlaşırlar, karar verme ve yönetimle ilgili üst pozisyonlarda daha az yer alırlar; mal ve hizmet üretiminde düşük nitelik gerektiren, monoton ve tekrara dayalı işlerde çalışırlar. Sosyal güvenceden yoksun, kolay vazgeçilen ve sendikal örgütlenmesi zayıf işgücüdürler. Belli sektörlerde, işkollarında ve mesleklerde yoğunlaşırlar (Özçatal, 2009: 45).

Cinsiyet ayrımcılığı en genel haliyle; mesleklere girişlerde, ücretlerde ve terfi etme durumlarında görülmektedir. Bir takım işler daha baştan erkek işi ya da kadın işi olarak belirlenmektedir. Çoğu zaman işle ilgili bazı özellikler sadece bir cinsle atfedilmekte, diğer cinsin bu niteliklerden tamamen yoksun olduğu varsayılmaktadır. Bunların yanı sıra kadınların ailevi sorumluluklarından dolayı işlerine yeterince önem veremeyeceği ya da kadınların evleninceye kadar geçici olarak çalışacağı düşüncesi kadınlara karşı işe girişte ayrımcılık yapılmasına neden olmaktadır. İşe girişte ayrımcılığın yanında girilen işte, yapılan iş aynı dahi olsa kadın ve erkeğe farklı ücret ödenmesi ayrımcılığa neden olmaktadır. Kadınlar üst düzey yönetimlere gelebilmek için çok çalışsalar ve gayret etseler de bir yerde yukarı çıkmalarını engelleyen görünmez bir cam tavana çarpmaktadır (Nasır 1997: 94-95).

2. TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyet ayrımcılığı birçok alanda sosyal davranışı etkileyen bir durumdur (Lobel vd., 2000). Bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikler cinsiyet sözcüğünün açıklaması olarak bilinmektedir (Akın, 2007). Cinsiyet soysal anlamda kadın ve erkeğin belirlenen rolleri ve sorumluluklarını ifade ederken, sosyal cinsiyet biyolojik farklılıklardan ayrı olarak toplum yaşamında kadın ve erkeklerin algılanmaları ve onlardan beklentileri içeren bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Sosyal cinsiyet teorisi, bir kişinin ait olduğu grubun özelliklerinin, tutum ve davranışlarının, kendisinin sahip olduğu tutum ve davranışlarıyla uyum düzeyini açıklamaya yönelik bir yaklaşım olarak görülmektedir (Onay, 2009; Yuki, 2003).

İşgücü piyasalarında ayrımcılık; işgücü piyasasında benzer insan sermayesine sahip bireylere, yaş, cinsiyet ve ırklarına dayalı olarak farklı davranılması biçiminde tanımlanabilir (Çolak ve Altan, 2003: 203). Cinsiyet ayrımcılığı, nitelik bakımından eşitliği bulunan kişilerin yalnızca cinsiyetlerine bağlı olarak farklı muamele görmeleri durumu olarak tanımlanır (HRDC, 2002: 14). Dolayısıyla kadınlar eğitim, mesleki eğitim ve çalışma olanaklarından erkeklere göre çok daha az yararlanmış ve çalışmaları karşılığında düşük ücret almak zorunda kalmışlardır (Johansson vd., 2001: 4). Dünya nüfusunun yarısının kadınlardan oluşması ve dünyadaki işlerin üçte ikisinin kadınlar tarafından yapılmasına rağmen dünyada yaratılan gelirin onda birine sahip olmaları ile ayrımcılığı daha net bir şekilde ortaya koymaktadır (Sivakumar, 2008: 4).

Yasal düzenlemelerle engellenmeye çalışılan ayrımcılık konusunda cinsiyet unsurunun yer alması, iş yaşamının da erkek ya da kadınlara yönelik bu tür eşitsizliğin yasalarla ilgili olmaktan çok uygulama sorunu olduğunu göstermektedir (Neimanis, 2000; Weichselbaumer, 2003). Cinsiyet ayrımcılığı, kişisel yetenekler ya da iş performansından daha çok cinsiyete bakılarak yapılan değerlendirmeleri içermekte ve ayrımcılık uygulamaları açık ve örtülü olarak iki şekilde görülmektedir (Gutek, Cohen ve Tsui, 1996). Açık cinsiyet ayrımcılığında; cinsiyetler arasında, doğrudan ayrımcılık yapıldığı somut bir biçimde görülebilir. Personel gereksinimini karşılamak için verilen bir ilanda, yalnız erkek adayların başvurmasının istenilmesi, ücretlerde erkekler lehine bir fark olması, kadınların, hamilelikleri gerekçe gösterilerek işten çıkarılmaları gibi uygulamalar bu türden ayrımcılığın somut örnekleridir (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 279). İşgörenlerin benzer özelliklere sahip olmasına karşın, farklı cinsten birine, ayrıcalıklı davranılması anlamına gelen açık cinsiyet ayrımcılığı örgütsel sorunların kolaylıkla ortaya çıkmasını tetikleyebilmektedir. Diğer yandan, objektif bir yaklaşımla ayrımcılığı düşündürecek herhangi bir şüpheli ya da üzerinde düşünülecek durum bulunmamasına rağmen özellikle belirli bir cinsiyet grubunun olumsuz olarak etkilenmesi örtülü cinsiyet ayrımcılığı kadın-erkek eşitsizliğinin sergilendiği durumları göstermektedir (Arısoy ve Demir 2007). Örtülü ayrımcılık olarak değerlendirilen uygulamalardan bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 279-280):

- Yeni işçi alımlarında küçük çocuğu olan annelerin tercih edilmemesi,

- İşletmenin işten çıkarılacaklar listesinin ilk sıralarında daha çok yarı zamanlı işçi olarak çalışan kadınların yer alması,
- Çalışanlara verilen teşvik primlerinde tam-zamanlı çalışanların tercih edilmesi ve daha çok yarı-zamanlı işçi olarak çalışan kadınların bundan yararlanamaması,
- Çok fazla seyahat gerektiren işlerde, bekâr kadınların tercih edilmesi (Leslie, 2005) gibi.

İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı işgörenlerin algılamalarına göre birbirinden farklı ya da benzer davranışlarda bulunmalarına neden olabilmektedir. Örgütsel barışın ve çalışma yaşamının kalitesi açısından erkeklerin ve kadınların, kendi cinsiyetlerine dayalı ayrımcılığı algılamaları çok önemlidir (Cameron ve Lalonde, 2001). Bu tür algılamalar, kadın ve erkek işgörenlerin birbirlerine karşı farklı davranışlar sergileyerek kutuplaşmalara yol açabilmektedir. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı daha çok kadınlara yönelik engeller olarak algılanmaktadır.

Kadınların terfilerinde, biyolojik özelliği ön plana çıkmaktadır. Eğitimi, deneyimi ve yetkinliği ile yükselmeyi hak eden kadın, “ *anne olunca işe ara verir, ailesini ihmal etmemek için iş seyahatlerine ya da eğitimlere katılmaz*” gerekçeleriyle, hak ettiği yere gelmekte gecikiyor ya da tamamen engelleniyor. Birçok araştırma, erkeklerin, gücü paylaşmaya isteksiz olduklarını ve kadınlarla çalışmaktan rahatsız olduklarını ortaya koymaktadır (Hale,1999: 410). Özkan ve Karaaslan (2009) tarafından yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulgulara bağlı olarak kadınların terfisinde kadınların işgücü verimliliği ile hiçbir ilgisi bulunmayan cinsiyet ve işverene yakınlık derecesi gibi tamamen ayrımcı bu faktörlerin kadınların terfisinde çok etkili faktörler olduğu gözlemlenmektedir.

2.2. Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşı Karşıya Olduğu Eşitsizlikler

Cinsiyet faktörüne bağlı olarak kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunları belli başlı beş grupta toplamak mümkündür. Bunlar sırasıyla (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 206);

- Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik,
- İş bulma ve yükseltimede eşitsizlik,
- Ücretlendirmede eşitsizlik,
- Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik,
- Cinsel tacizdir.

Çalışma hayatında erkek ile aynı işi yapan kadının işe alınma, ücretler, yükselme, terfi, tayin, işten çıkarma ile diğer maddi ve maddi olmayan olanaklar açısından farklı uygulamalara maruz kalmaları, istihdamın çeşitli kademelerinde, kadınlar aleyhine var olan eşitsizliğin göstergeleridir. Kadın çalışanlar, mesleklerinde ilerleme konusunda erkek meslektaşlarına göre; daha fazla çalışmak ve daha uzun süre beklemek zorunda kalmaktadır (Mercanlıoğlu, 2009: 36). Kadın çalışanlar kariyerlerinde erkeklerle eşit ilerleseler bile, ücret konusunda ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Stockford, 2004). Günümüzde birçok büyük işletme, belirli düzeyde sorumluluk isteyen mevkilere kadın istihdam etme konusunda, kadınların

hamilelik ve annelikle ilgili psikolojik durumlarını gerekçe göstererek, ayrımcılık uygulamaktadır (Villiers, 2000). Kadın çalışanların nitelik gerektirmeyen işlerdeki istihdamı, eğitim düzeylerinin yeterli olmaması, aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları gibi nedenler terfilerini de zorlaştırmaktadır (O'Mahony ve Sillitoe, 2001).

2.2.1. İş Bulmada Eşitsizlik

İşe eleman alımı konusunda yapılan ayrımcılık, fizyolojik nedenler açısından, fiziksel güç ve kadınların doğurganlığı olmak üzere belli başlı iki noktada toplanabilmektedir. Özellikle kadınlar fiziksel güç gerektiren işlerde tercih edilmemektedir. İkinci olarak ise; kadınların doğum öncesi ve sonrasında doğum iznine ihtiyaç duymaları ve kendilerine doğum ödenekleri sağlanması da, işgücünün dışında tutulmaları için önemli bir sebeptir (Mayatürk, 2006: 84). İşe alımlarda öncelikle kadının aile ilişkisi incelenmekte, evli ve çocuklu olması yapacağı işi etkilemektedir. Sonuç olarak günümüzde kadının bekâr ve genç olması iş bulmasını kolaylaştıran etkenler arasındayken, evli kadınların özellikle aile yaşantılarını aksatmayacak düzeyde iş bulması bekâr kadınlara göre daha zordur.

2.2.2. Yükseltirmede (Terfi Etme) Eşitsizlik

Gelişen ve hızla değişen dünyada, kadınların geleneksel konumları değişmiş artık toplumda sosyal ve ekonomik alanda birçok roller edinmişlerdir. Bu rollerin de etkisi ile kadınların çalışma hayatına katılımlarında ve kariyer geliştirme fırsatlarında artış görülmüştür. Ancak; çok iyi eğitimden geçmiş ve tecrübeli kadınlar bile üst yönetim kademelerine çıkmada erkeklerin gerisinde kalmışlardır (Aytaç ve diğerleri, 2002: 26). İlkel toplumlarda anaerkil bir aile yapısı mevcut olup, kadınlar bu dönemde saygı ve doğurganlıkları nedeni ile değer görmüşlerdir. Ancak kadınlar bugün bu özelliklerinden dolayı iş dünyasının kariyer basamaklarının dışında tutulmak istenmektedir (Coşkun, 2003: 50). Genel olarak işletme sahiplerinin görüşleri de çalışan kadınların, aslında geçici olarak çalıştıkları, çocuk sahibi olabilecekleri ve aile içindeki beklentilerden dolayı terfi ettirilmedikleri, üst yönetim kademelerine getirilmemeleri yönündedir (Aytaç ve diğerleri, 2002: 26).

2.2.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Özellikle sanayi ve hizmet sektöründe kadın ve erkek çalışan arasında bir ayrımcılık yapıldığı, kadının erkekle aynı işi yapmasına rağmen daha düşük ücret aldığı düşünülmektedir (Eyuboğlu, 1999: 17-19). Ancak işçi kadınlar çalışma yaşamında zamanla etkin bir rol aldıkları için kadının cinsiyetinden dolayı aldığı düşük ücret tartışma konusu olmuştur. 1951 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nce eşit iş için erkek ve kadın işçiler arasında eşit ücret ilkesi kabul edilmiştir (Uygur, 1999: 20). Sanayi devriminden bu yana çıkartılan yasalar, cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit işe eşit ücret yönündedir. Ancak yasaların yetersiz olduğu görülmektedir. Kadının işgücü piyasasındaki konumuna bakıldığında, genellikle emek yoğun ancak niteliksiz ve düşük ücretli işlerde çalıştıkları görülmektedir (Aytaç ve diğerleri, 2002: 30). Ücretlendirmede kullanılan ölçütler açısından kadın ve erkekler arasında farklılıklar olmamaktadır. Ancak, yöneticilik konumlarına gelme şansı çok düşük olan kadın işgörenlerin, belli yöneticilik kademeleri için geçerli olan ek gösterge, kıdem tazminatı gibi haklardan yararlanamamaları, kadınların

piyasanın sağladığı parasal olanakları elde etmekte de erkeklerle benzer olanaklara sahip olmadıkları anlamına gelmektedir (Aslan 1997: 134).

Kadın ve erkeklerin belirli işkollarında yoğunlaşması, eğitimde ve iş tecrübesinde erkeklerin avantajlı konumu, kadınlara ödenen ücretin de düşük olması sonucunu doğurmaktadır (Hoffman ve Everett, 2005), kadın çalışanlar kariyerlerinde erkeklerle eşit ilerleseler bile, ücret konusunda ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Stockford, 2004).

Bugün, Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında daha fazla sayıda yer almasına ve konumlarının göreceli olarak daha iyi olmasına rağmen, yapılan teorik ve ampirik çalışma sonuçları Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını göstermektedir (Palaz, 2003).

Tablo 1. Eğitim Durumu ve Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

Eğitim durumu ve meslek grubuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı, 2010							
	Yıllık ortalama brüt ücret (TL)			Yıllık ortalama brüt kazanç (TL)			Cinsiyete dayalı ücret farkı ⁽¹⁾
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
Toplam	17 884	17 837	18 029	19 694	19 683	19 728	-1,1
Eğitim durumu							
İlkokul ve altı	12 237	12 597	10 519	13 099	13 526	11 065	16,5
İlköğretim ve ortaokul	12 192	12 571	10 470	13 043	13 505	10 949	16,7
Lise	15 117	15 531	13 969	16 414	16 907	15 049	10,1
Meslek lisesi	18 759	19 442	15 647	21 280	22 195	17 109	19,5
Yüksekokul ve üstü	31 486	33 574	28 184	35 383	37 878	31 437	16,1
Meslek grupları							
Yöneticiler	43 825	43 073	46 201	49 170	48 198	52 242	-7,3
Profesyonel meslek mensupları	31 520	34 549	27 861	33 974	37 557	29 647	19,4
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	22 082	22 536	20 865	24 628	25 283	22 872	7,4
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	18 875	19 383	18 203	21 478	22 086	20 700	6,1
Hizmet ve satış elemanları	12 922	13 167	12 188	13 787	14 076	12 919	7,4
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	14 091	(*)	(0)	14 561	(*)	(0)	(*)
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15 278	15 586	13 004	16 921	17 297	14 151	16,6
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	13 336	13 851	10 518	14 544	15 144	11 266	24,1
Nitelik gerektirmeyen meslekler	12 075	12 449	10 713	13 032	13 513	11 276	13,9

(1) Cinsiyete dayalı ücret farkı; (erkek ücreti-kadın ücreti)/erkek ücreti *100 olarak hesaplanmıştır.

(0) Gözlem değerleri güvenilir tahminler için yeterli değildir.

(*) Gizlenmiş verilerin aritmetik işlem sonucu elde edilmesini önlemek amaçı ile verilmiştir.

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması 2010, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=27#

Tablo 1’de TÜİK’in 2010 yılında yaptığı araştırmaya göre cinsiyete dayalı ücret farkı toplamda kadın ücretinin lehine (% -1,1) iken, eğitim durumuna göre incelendiğinde ise tüm eğitim durumu basamakları erkek ücreti lehinedir. Göstergenin toplamda kadın lehine olması ücretli çalışanların eğitim durumuna göre dağılımının incelenmesi ile açıklığa kavuşmaktadır. Buna göre, ücretli çalışan kadınların en yoğun buldukları eğitim durumu % 35,3 ile yüksekokul ve üstü iken, erkekler için bu grup % 27,4 ile ilköğretim ve altıdır. Cinsiyete dayalı ücret farkı meslek gruplarına göre incelendiğinde ise, “yöneticiler” grubu hariç, diğer tüm meslek gruplarında bu ölçütün erkek ücreti lehine olduğu görülmektedir.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İnsan kaynakları yönetiminde kadına yönelik cinsiyet esaslı ayrımcılığın önlenmesi kişisel açıdan kadının gelişimi, örgütsel açıdan örgütün başarısı ve toplumsal açıdan ise toplumsal kazanımlar bakımından önemlidir. Bu çalışmanın amacı da; işveren ve yöneticilerin kadınları işe almada, ücretlerini belirlemede ve terfi ettirilmelerinde cinsiyetten kaynaklanan bir ayrımcılık yapıp yapmadığını tespit etmektir. Dolayısıyla araştırma sonucunda işveren ve yöneticilerin kadın çalışanlara bakış açısını ortaya koymak, kadın çalışan sayılarını artırmada kullanılacak stratejileri belirlemek ve bu sayede de ilgili literatüre katkıda bulunmak amaçlanmıştır. Ayrıca, araştırma sonuçları bu konuda çalışan akademisyen ve uygulamacılara işveren / yönetici ile çalışanların bakış açısından iş hayatında kadınlara yönelik işe alma, terfi etme ve ücretlendirme konusunda güncel bilgi sağlayacak ve ileride yapılacak araştırmalarda farklı boyutların ve ilişkilerin araştırılmasına sebep olabilecektir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Bu çalışma farklı sektörlerde yer alan işveren / yöneticiler tarafından kadın çalışanlara yönelik işe alma, ücretlendirme ve terfi ettirilmelerinde cinsiyetten kaynaklanan bir ayrımcılık yapıp yapılmadığını belirlemeye yöneliktir. Ayrıca aynı konuda kadın ve erkek çalışanların ne algıladığı, bu algılarında; yaş, medeni durum, işletmedeki çalışma süresi, mesleki deneyim, cinsiyet ve işletmedeki görev arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırma, Antalya Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyette bulunan işletmelerde yapılmıştır. Katılımcı olarak imalat müdürü, genel müdür, fabrika müdürü ve işletme sahipleri hedef alınmış, alt kademe yönetici ve çalışanları denek kapsamında tutulmamıştır.

3.3. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmada ikincil verilerle birlikte, birincil veriler de kullanılmıştır. Birincil verilere yönelik veri toplama tekniği olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Soru seti oluşturulurken Sayar (2008) ve Dalkıranoglu (2006)'nın çalışmalarında yararlandığı ölçekler kullanılmıştır. Araştırma kapsamında uygulanmak üzere işletmenin işveren ve yöneticileri için soru seti hazırlanmıştır. Bu soru setinde katılımcıların eğitim durumu, yaş, örgütteki çalışma süresi, cinsiyet ve medeni durumuna yönelik 5 ifade, çalışma yaşamında kadınlara hangi alanlarda ayrımcılık yapıldığına ilişkin 6 ifade ve yöneticilerin ayrımcılığa ilişkin düşüncelerine yönelik 9 ifade yer almaktadır. Bu kapsamda araştırma 91 yönetici/işveren ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma için, Antalya Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerden 36'si kadın, 55'i erkek olmak üzere 91 kişi basit rastlantı örnekleme tekniğinden yararlanılarak seçilmiştir. Ankette sorularının tutarlı bir şekilde oluşturulabilmesi için tüm cevaplayıcılara yüz yüze görüşülmüştür. Katılımcılarla yüz yüze iletişim kurulduğu için cevaplamama veya yarı cevaplama riski en aza indirilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların eğitim düzeyleri dikkate alınarak karmaşıklığın giderilmesi için ankette kullanılan dil olabildiğince basit ve sade tutulmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Anketler aracılığı ile toplanan verilerin analizinde “SPSS for Windows 16.0” istatistik paket programı kullanılmıştır. Anket çalışmasında verilen cevapların değerlendirilmesi için frekans analizleri kullanılmıştır. Elde edilen verilerin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış olup tablolar halinde değerlendirilmiştir. Ortalaması alınan sorular için normal dağılım sınıanmış ve sağlanmıştır.

3.4.1. Demografik Bulgular

Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; anket çalışmasına katılan toplam 91 işverenden 55'i (% 60,4) erkek, 36'sı (% 39,6) kadındır. Yaş aralıklarına bakıldığında ise birinci sırada % 57,1 oranı ile 30–34 yaş aralığında olanlar yer almaktadır. İkinci sırada ise % 27,5 ile 22–29 yaş aralığında olan işverenler görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan işverenlerin oldukça genç oldukları dikkat çekmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde 1 kişi ilkökul (% 1,1), 2 kişi ortaokul(% 2,2), 15 kişi lise (% 16,5), 33 kişi yüksekökul (% 36,3), 35 kişi fakülte (%38,5) ve 5 kişi de (% 5,5) lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Görüldüğü üzere katılımcıların yarısından fazlasının lisans diplomasına sahiptir. Son olarak ankete katılanların çalışma süreleri incelendiğinde 8 yıldan daha fazla çalışan 27 kişi (% 29,7), 2–4 yıldır çalışma yaşamında olan 23 kişi (% 25,3) ve 5–7 yıldır çalışan 20 kişidir (% 22). Katılımcıların yaş aralıkları da göz önüne alındığında sonuçların bu şekilde çıkması şaşırtıcı değildir. Genel olarak ankete katılanların genç, eğitilmiş, evli ve en az 5 yıldır iş hayatının içinde oldukları söylenebilir.

3.4.2. İş Yaşamında kadınlara Yapılan Ayrımcılık

Ankete katılan 91 işverene çalışma yaşamında kadınlara hangi alanlarda ayrımcılık yapıldığına ilişkin soru yönelmiştir. Katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2. Çalışma Yaşamında Kadınlara Yapılan Ayrımcılık Konuları

Çalışma Yaşamında Kadınlara Yapılan Ayrımcılık Konuları N: 91	Kesinlikle	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle	Katılıyorum
	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum
İşe almada ayrımcılık yapılıyor.	% 19	%35	%6	%28	%12		
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapılıyor.	%28	%28	%10	%25	%8		
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapılıyor.	%49	%32	%12	%4	%2		
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapılıyor.	%38	%31	%12	%12	%6		
İşten çıkarmada ayrımcılık yapılıyor.	%15	%22	%7	%28	%26		
Emeklilikte ayrımcılık yapılıyor.	%50	%16	%14	%16	%3		

Tablo 4’ün sonuçlarına genel olarak bakıldığında ankete katılan işveren/yöneticilerin yarısından fazlası kadınlara iş hayatında işten çıkarılma konusu hariç, ayrımcılık yapılmadığını düşünmektedirler. Ancak belirtmek gerekir ki terfi/atamalar ve işe almada bu kanı çok baskın değildir. ABD de yapılan bir

araştırmada çalışanların % 80' i çocuk bakımı problemleri nedeniyle işe devamsızlık yapmakta, çalışan anneler yılda 8 gün, babalar 5 gün işe gelmedikleri belirtilmektedir. Avrupa Birliği ülkelerinde ise çocuk sayısı arttıkça kadınların çalışma oranları çarpıcı bir şekilde düşmektedir. En büyük fark tek çocuklu kadınlarla üç ve daha fazla çocuğa sahip olanlar arasında ortaya çıkmaktadır (Sungur, 2009). Yapılan bir araştırmada, katılımcıların finansal bir kriz halinde işten çıkarmayı düşünecekleri ilk personel olarak "hamile" seçeneğini işaretledikleri görülmüştür. Bu seçeneğin ortalamasında kadın katılımcıların, erkek katılımcılara oranla daha yüksek oranda katıldığı görülmüştür. İkinci sırada ise, kadın yöneticiler "bekâr erkek", erkek yöneticiler ise "bekâr kadın" seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Sıralamada dördüncülüğü, her iki cinsiyetteki yöneticiler için de "evli kadın" seçeneği olmuştur. Yöneticiler işten çıkarmayı düşünecekleri en son personel olarak "evli erkek" seçeneğini işaretlemiştirler. (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 286). Kadınların işgücüne katılımı farklı sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin etkisi altındadır. Dünya Bankası'nın son yayınladığı (2009) "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi" isimli rapor, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını farklı boyutlardan incelemektedir. Rapora göre de ekonomik dönem kadınların işgücüne katılmalarını yani aktif iş aramalarını ya da işgücünden çekilmelerini doğrudan etkiliyor. Kadınlar ekonomik kriz dönemlerinde, eşleri işlerini kaybettiklerinde maruz kaldıkları gelir kaybını telafi etmek için aktif olarak iş arıyorlar. Ancak kriz hafifleyip ekonomik dengeler iyiye döndüğünde eşleri işe giren kadınlar tekrar işgücünden çekilmektedirler. Bazı araştırmalar ise genellikle kadınların çok sık iş değiştirmelerinden, hizmet içi eğitimlerinden yararlanmadıklarından, bu sebeple az beceri gerektiren işlere girebildiklerinden ve devamsızlıklarından bahsetmektedirler (Çiğçi, 1979: 259).

3.4.3. İşveren/ yöneticilere göre kadın çalışanların sorunları

Tablo 3'de ankete katılanlara iş yerinde kadın çalışanların yaşadığı sorunlara ilişkin ifadelere katılma dereceleri sorulmuştur. Verdikleri cevap neticesinde oluşturulan sonuçlar yukarıdaki tabloda görülmektedir. Katılımcılar fiziksel ortamın yetersizliği konusuna katılmamaktadırlar. Aynı şekilde sendika üyesi olma durumunu kadınların yaşadığı sorunlar arasında görmemektedirler. İş yerinde kreş olmamasını ve ücretli-ücretsiz doğumunun kadın çalışanlar için bir sorun teşkil ettiğini düşünmektedirler. Katılımcıların verdikleri cevaplara göre kadınlara iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamakta ve kadın çalışanların ücret düzeyi erkeklere oranlara düşük olmamaktadır. Ayrıca yasal hakları bağlamında bilgisizlikleri de önemli görülmüştür.

Tablo 3. İşyerinde Kadın Çalışanların Yaşadığı Sorunlar

İşyerinde Kadın Çalışanların Yaşadığı Sorunlar	N	Min.	Max.	Ortalama	S. Sapma
Fiziksel ortamın yetersizliği	91	1,00	5,00	2,1868	1,15385
Sendika üyesi olmak	91	1,00	3,00	1,6593	,83293
İşyerinde kreş olmaması	91	1,00	5,00	4,1868	1,20104

Cinsiyet ayrımcılığı	91	1,00	5,00	2,8681	1,40798
Ücretli-ücretsiz doğum	91	1,00	5,00	3,1648	1,40051
Ücret düzeyinin erkek çalışanlara oranla düşüklüğü	91	1,00	5,00	2,1209	1,05235
Yasal hakları konusundaki bilgisizlikleri	91	1,00	5,00	3,6923	1,48842

Ankete katılanlara, işletmelerdeki cinsiyet ayrımcılığına yönelik yönetici tutumlarını belirlemek amacıyla yöneltilen sorular sonucunda oluşan ortalama puanlar Tablo 4’de verilmiştir. Buna göre; katılımcılara göre organizasyonlarda işe alımlarda cinsiyet farklılığı belirleyici bir unsurdur ve genel olarak mesleklerde ve organizasyonlarda görevlerin erkek işi ve kadın işi olarak ayrılması gerektiğini düşünmektedirler. Yöneticilere göre organizasyon içinde görev dağılımı erkek ve kadın çalışanlar için farklılık göstermektedir. Katılımcılar, kadın çalışanların organizasyon içi eğitim programlarından yararlanmada, güç edinimi ve kullanımında sorun yaşamadıklarını düşünmektedirler. İş kanununda kadınları koruyan yasalar konusunda, kendi işletmelerinde çalışan kadınları bilgilendirme görevleri olduğunu kabul etmektedirler. Yöneticiler, hem kadın hem de erkek çalışanların evli ve çocuk sahibi olmalarının performanslarında olumsuz bir etki yaratmadığını düşünmektedirler. Ücret konusunda bir ayrım yapmadıkları belirtilen yöneticilerin, bu bölümdeki ücretle ilgili verdiği cevap yine aynıdır: işveren ve yöneticiler kadın-erkek arasında ücret farklılığının olmadığını düşünmektedirler. Ancak işe alımlardaki kararlılıklarına göre, kadınların hamile olması, işe alınırken katılımcıların tercihlerini olumsuz etkilemektedir.

Tablo 4. İşletmelerdeki Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Yönetici Tutumlarını Belirlemeye İlişkin Frekans İstatistiği

N: 91	Kesinlikle	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle	Katılıyorum
1.Organizasyonlarda işe alımlarda cinsiyet farklılığı belirleyici bir unsurdur.	%9	%33	%3	%24	%26		
2. Genel olarak mesleklerde ve organizasyonlarda görevlerin “erkek işi” ve “kadın işi” olarak ayrılması gerekmektedir.	%27	%16	%4	%24	%28		
3.Organizasyon içerisinde görev dağılımı kadın ve erkek çalışanlar için farklılık göstermektedir.	%3	%19	%8	%33	%37		
4.Organizasyon içi eğitim programlarından yararlanmada kadın çalışanlar sorun yaşamaktadır.	%45	%31	%14	%7	%3		

5.Kadın çalışanlar, iş kanununda, kendilerini koruyan yasalar konusunda üstleri tarafından bilgilendirilmelidirler.	% 14	%9	%2	% 15	%59
6.Kadın çalışanlar organizasyon içinde güç edinimi ve kullanımı konusunda sorun yaşamaktadır.	%27	%22	%30	%12	%9
7.Erkek çalışanların evli ve çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkilemektedir.	%72	%18	%2	%5	%1
8. Organizasyon içinde aynı statüdeki kadın ve erkek çalışanların arasında ücret farklılıkları bulunmaktadır.	%29	%34	%20	%12	%5
9. Kadın iş görenlerin hamile, olmaları işe alınırken tercihimizi olumsuz yönde etkiler.	%8	%16	%5	%34	%36

Tablo 4'deki bulgulara göre işverenler işletmedeki görev dağılımlarında erkek ve kadınlara göre işlerin ayrılması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Kadın çalışanların yasal hakları ile ilgili kısmen az bilgi sahibi olabilecekleri bu yüzden yöneticileri tarafından bilgilendirilmeleri gerektiğine katılmaktadırlar. Bunların dışında, kadınla erkek arasında ücret farklılıklarının olmadığını, eğitim programlarından yararlanmada yine cinsiyet ayrımının yapılmadığını ifade etmektedirler. Ancak kadının hamile olma durumu, evli ve çocuk sahibi olması işverenleri kadınlara yönelik olumsuz bir tutum içerisinde olmalarına yol açmaktadır.

Yapılan çalışmalarda; işverenlerde hâkim olan görüşe göre, “genellikle kadınların geçici olarak çalıştıkları, erkeklere oranla kendilerini daha az işlerine verdikleri, olası hamilelik ve ev işleri yüzünden terfi ettirilmemeleri, özellikle üst yönetim basamaklarına getirilmemeleri görüşü yaygındır. Kadından, önce anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 208).

4. Sonuç ve Öneriler

İşveren ve yönetici profili açısından kadınların karşı karşıya oldukları ayrımcılığı açıklamak amacıyla Antalya ili organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren 91 işveren ve/veya yönetici ile yapılan araştırma sonucunda kadın çalışanlara sadece işten çıkarılma konusunda ayrımcılık yapıldığını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan işveren ve yöneticilere göre kadınların işyerlerinde karşılaştıkları en önemli sorun olarak iş yerinde kreş olmaması ve ücretli-ücretsiz doğum izninin olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcılara göre organizasyonlarda işe alımlarda cinsiyet farklılığı belirleyici bir unsurdur ve genel olarak mesleklerde ve organizasyonlarda görevlerin erkek işi ve kadın işi olarak ayrılması gerektiğini düşünmektedirler. Ücretlendirme konusunda kadın ve erkek çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmadığı dile getirilmiştir. Ancak, kadınların hamile olması, işe alınırken katılımcıların tercihlerini olumsuz etkilemektedir.

Dalgakıranoğlu ve Çetinel (2008) tarafından yapılan çalışmada kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyete dayalı ayrımcılık konusuna karşı tutumlarındaki farklılıklar incelenmiştir. Araştırma sonucunda erkek ve kadın yöneticilerin çalıştıkları ortamda, cinsiyet ayrımcılığını kabul etmedikleri, uygulamada

kadın astlarına karşı ayrımcı tutum geliştirdikleri görülmüştür. Ayrıca erkek yöneticilerin, iş performansları konusunda kadınları daha yetersiz gördükleri belirlenmiştir. Dikmetaş (2009)'ın sağlık sektöründe yaptığı araştırmada kadınların çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunları sırasıyla; işe seçim süreci, ücret ve kariyer gelişimi konusunda olduğu tespit edilmiştir. Sayar –Özkan ve Özkan (2010)'ın yapmış oldukları araştırma sonucunda da kadın işçilerin ücretlerin belirlenmesinde halen cinsiyet faktörü gibi ayrımcı bir kriterin etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca, kadın işçilerin ücretlerinin belirlenmesinde en önemli faktörler; kadın işçinin yapmakta olduğu iş, kişisel yeteneği ve eğitim seviyesi olmaktadır.

Çalışma sonucunda öneri olarak sunulabilecek başlıklar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Aile ve iş yaşamının uyumunu sağlayacak ve çalışan kadınların yaşamını kolaylaştıracak politikalar belirlenmelidir. İşyerinde kreş açma sayısı yeniden düzenlenmelidir. Çocuk bakımına verilen iznin 'ebeveyn izni' adı ile anılması ve bu izni isteyen tarafın kullanabilmesinin sağlanması, kaliteli ve düşük maliyetli çocuk, hasta ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaşması, ailelerine bu hizmetleri sunabilmek için işinden ayrılan kadınların işlerine tekrar dönmelerine hizmet edecektir.
- Kadınların aile içindeki rolü önemslenmeli, gözetilmeli ve gerektiğinde pozitif ayrımcılık yapılabilir. Erkek ve kadınlar için farklı işler tasarlanabilmeli, cinsiyet farkı verilen görevlerde gözetilmelidir.
- Çalışma hayatında kadın erkek arasında dengeli bir yapı oluşana kadar pozitif ayrımcılık yapılarak; kadın işgücü istihdam edilmesi durumunda SSK primlerinin bir kısmının devlet tarafından üstlenilmesi yoluyla kadın çalıştırılması teşvik edilmelidir.
- Kadın emeğine ilişkin bir veri tabanı oluşturmak ve kadın emeğini görünür kılmak için düzenli ve sistemli istatistikler toplanmalı, araştırmalar yapılmalıdır.
- Kadınların çalışma hayatına ilişkin öncelikli sorunlarının çözüme ulaştırılabilmesi için sendikalarla ve üniversiteler arasında işbirliği sağlanmalıdır. Üniversitelerin kadın sorunları araştırma merkezlerinin sayısının ve işlerliğinin artırılması yararlı olacaktır.
- Kadın işgücünün sendikal örgütlenmelerin gerekliliğine inancını artırıcı kampanyalar vb. etkinlikler düzenlenmelidir.

Kaynakça

- Aytaç, S., M. Sevüktekin, Ö. Işığışok, N. Bayram, S. Yıldız ve K. Y. Eryiğit (2002) Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İş Gücünün Konumu: Bursa Örneği. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:219.
- Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (2010), Türkiye’de Kadının Durumu, Ankara, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/tr_de_kadinin_durumu/trde_kadinin_durumu_2011_temmuz.pdf, (Erişim: 25.01.2012)
- Bilir- Güler, S. (2005) Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Chabaya, O., S. Rembe ve N. Wadesango (2009). “The persistence of gender inequality in Zimbabwe: factors that impede the advancement of women into leadership positions in primary schools”, *South African Journal of Education*, Vol 29: 235-251
- Channar, Z. A., Z. Abbasi ve I. A. Ujan (2011). “Gender Discrimination in Workforce and its Impact on the Employees”, *Pak. J. Commer. Soc. Sci.*, 5(1): 177-191.
- Çiftçi, Oya (1979) “Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler”, Türk Toplumunda Kadın Sempozyumu Ankara.
- Coşkun, S. (2003).Çalışma Hayatı, Kadın İşgücü ve Kadın Girişimciler. *İstihdam, Kadın İş Gücü ve Yeni İş Kanunu Semineri*, Muğla: Muğla Üniversitesi.
- Çolak, F. ve Ş. Altan (2003). “Sex Discrimination In The Banking Sector: The Case Of Turkey”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 7 (2): 1–12.
- Dalkıranoglu, T. ve F. G. Çetinel (2008). “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 20: 277- 298.
- Dalkıranoglu, T. (2006). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Dayıoğlu, M. ve Z. Kasnakoğlu, (1997) “Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin işgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları”, *ODTÜ Gelişim Dergisi*, 24(3): 329–361.
- Dikmetaş, E. (2009). “Hastane Çalışanlarında Cinsiyet Farklılığının İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama”, *KMU İİBF Dergisi*, 11(16): 148- 161.
- Doğan, E. T. (2012). “Hamile Kadınların Çalışma Yaşamında Maruz Kaldığı Ayrımcı Uygulamalar”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2): 79–98.

- Ecevit, Y. (1998), “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, (267–284).
- Eyüboğlu, D. (1999). *Kadın İş Gücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:637.
- Feather, N. T. ve R. J. Boeckmann (2007). “Beliefs About Gender Discrimination in the Workplace in the Context of Affirmative Action: Effects of Gender and Ambivalent Attitudes in an Australian Sample”, *Sex Roles*, Vol. 57: 31–42
- Hale, M. (1999). “He Says She Says :Gender and Worklife”, *Public Administration Review*, 59(5):410-425.
- Hoffman, S. ve Everett, S.L. (2005). *Women and The Economy: Family, Work and Pay*. Pearson Addison Wesley
- HRDC, (2002). *Gender Equality in the Labour Market – Lesson Learned (Final Report)*, Human Resources Development Canada, Evaluation and Data Development Strategic Policy.
- Johansson, M., K. Katz ve H. Nyman (2001), *Wage Differentials and Gender Discrimination Changes in Sweden 1981-1998*, Research Papers in Economics, No. 15, Stockholm University, Department of Economics.
- Kardam, F. ve G. Toksöz (2004). “Gender Based Discrimination At Work İn Turkey: A Cross-Sectoral Overview”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(4): 152–172.
- Kinkingninhou-Me’dagbe’, F. M., Diagne, A., Simtowe, F., Agboh-Noameshie, A. R. ve Ade’gbola, P. Y. (2010). “Gender discrimination and its impact on income, productivity, and technical efficiency: evidence from Benin”, *Agric Hum Values*, Vol. 27: 57–69.
- Kiren-Gürler, Ö. ve Ş. Üçdoğruk (2007). “Türkiye’de Cinsiyete göre Gelir Farklılığının Ayırıştırma Yöntemiyle Uygulanması”, *Journal of Yaşar University*, 2(6): 571–589.
- Kocacık, F. ve V. B. Gökkaya (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1): 195 – 219.
- Koray, M., Demirbilek, S. ve Demirbilek, T.(1999) *Gıda İş Kolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*, T.C.Başbakanlık ve Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
- Leslie, S. (2005). *Equal Opportunities:Dealing with Discrimination*. Legal Services Comission
- Lobel, T.E. ve Mashraki-Pedhakzur, Sharon; Mantzur, Ahmed; Libby, Sharon (2000). “Gender Discrimination as a Function of Stereotypic and Counter stereotypic Behavior: A Cross-Cultural Study”. *Sex Roles: A Journal of Research*, 43(5/6): 395–403.
- Mayatürk, E. (2006). *Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama*, *Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE.

- Mercanlıoğlu, Ç. (5-7 Mart 2009). Cinsiyete dayalı eşitsizlik kadın yöneticilerin iş ve özel hayatlarını dengeleme zorlukları ve bedelleri, *Uluslararası – Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 35–44.
- Nasır, A. (1997). İş Hayatında ve Yönetimde Kadınlar: Banka Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- O'Mahony, G. B. ve J. F. Sillitoe (2001). "Identifying the perceived barriers to participation in tertiary education among hospitality employees", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13 (1): 21–29.
- Özçatal, Ö. (5–7 Mart 2009). Kadınların işgücü piyasasına katılımın ve çalışma koşullarını etkileyen sosyo - demografik ve kültürel faktörler, *Uluslararası – Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 45- 54.
- Özkanlı, Ö. ve A. Korkmaz (10–12 Temmuz 2000). "Turkish Women in Academic Life: Attitude Measurement Towards Gender Discrimination in Academic Promotion and Administration", *In Emerging Economies: Academy of Business Administrative Sciences 2000 International Conference Proceedings Book*, St. Bonaventure University Yayını, Prag, Çekoslovakya.
- Özkanlı, Ö. Ve A. Korkmaz, (2000), Turkish Women in Academic Life: Attitude Measurement Towards Gender Discrimination in Academic Promotion and Administration, *Emerging Economies: Academy of Business Administrative Sciences 2000 International Conference Proceedings Book*, St. Bonaventure University Yayını, Prag, Çekoslovakya, 10–12 Temmuz.
- Palaz, S. (2002). "Discrimination Against Women in Turkey: A Review of the Theoretical and Empirical Literature", *Ege Akademik Bakış*, 2(1): 1-13.
- Palaz, S. (2003) "Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neoklasik Yaklaşım Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri", *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9): 87-109.
- Palaz, Serap (2002). Discrimination Against Women in Turkey: A Review Of The Theoretical And Empirical Literature, *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 1-13.
- Parlaktuna, İ. (2010). "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", *Ege Akademik Bakış*, 10 (4): 1217 – 1230.
- Sayar- Özkan, G. ve A. Karaaslan (2009). "Kadın İşçilerin Terfi Ettirilmelerinde Etkili Olan Faktörler Ve İşgücü Piyasalarında Terfi Ayrımcılığı", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 24: 111–120.
- Sayar-Özkan, G. Ve Özkan, B. (2010). "Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma", *Çalışma ve Toplum*, 24: 91–104.
- Sayar, G. (2008). İşveren ve Yönetici Profili Açısından Cinsiyet Ayrımcılığı (Ücret, Terfi, İşe Alma): Gaziantep İli Örneği, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, SBE.

- Sivakumar, M. (2008), Gender Discrimination and Women's Development in India, MPRA Paper, No. 10901, Munich Personal Repec Archive, Munich University Library, Munich.
- Sungur, E. (2010) "Ebeveyn Olarak İş ve İş Dışı Yaşam Dengesini Sağlamada Zorlanan Kadına Yönelik İnsan Kaynakları Uygulamaları; Çalışanların Algılarına Yönelik Bir Araştırma", Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi, 21. yüzyılın eşliğinde kadınlar Değişim Ve Güçlenme, İzmir. <http://akademik.maltepe.edu.tr/~eyapicier/%DDnsan%20Kaynaklar%FD%20Y%F6netimi/i%FE+ve+ya%FEam+dengesini+kurmada+zorlanan+kad%FDn+makale.pdf>
- Stockford, M. A. (2004). The Bellwomen: The Story of The Landmark AT&T Sex Discrimination Case. Rutgers University Press.
- Trentham, S. ve L. Larwood, L. (1998). "Gender Discrimination and the Workplace: An Examination of Rational Bias Theory", *Sex Roles*, 38 (112): 1-28.
- TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması (2010), http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=27# (Erişim: 04.02.2013)
- Uygur, S. (1999).Kadın İşçiler ve Sorunları. Türk-İş Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Eğitim Yayınları No.27, Ankara
- Villiers, C. (2000). Addressing Systemic Sex Discrimination: Employer Defences to Discrimination in Canada and South Africa. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kanada: Toronto Üniversitesi.