

## ÇALIŞANLARDA KADIN İŞ GÜCÜ ALGISI

Melahat ÖNEREN\*

Gamze Ebru ÇİFTÇİ\*\*

Nuray ÖZDER\*\*\*

## Öz

Toplumsal cinsiyet insanların doğuşundan itibaren biyolojik ve fiziki özellikleri yanında, toplumun kültürel ve sosyal olarak insanlara atfettiği rollerdir. Toplumsal cinsiyet aynı zamanda cinsiyete dayalı ayrımcılığın kaynağıdır. Daha çok kadınlar aleyhine görülen cinsiyete dayalı ayrımcılık, bütün toplumların gelişmişlik düzeyini, refahını etkileyen önemli bir sorundur. Özellikle bu sorun çalışma hayatında kendini çok fazla hissettirmekte ve kadınların birçok zorluklara maruz kalmalarına sebep olmaktadır. Böylece çoğu kadınlar çalışma hayatına katılmamayı tercih etmekte ve onlara toplumca atfedilen rollere geri dönmektedir. Bu çalışma toplumsal cinsiyet algısının iş hayatına getirdiği olumsuz sonuçların önemine dayanarak yapılmış ve bizzat çalışanlar tarafından “kadın işgücünün” nasıl algılandığı incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla kamu sektöründe çalışan 121’i kadın 193’ü erkek 314 çalışana anket form uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 16.0 programında, frekans, t-testi ve ANOVA testi yapılmıştır. Araştırma sonucunda kadınların iş yaşamında daha çok cinsiyet ayrımına maruz kaldıkları, kadınların terfi etmelerinin önünde engeller olduğu düşüncesinin yaygın olduğu, kadına toplumca atfedilen annelik ve ev hanımlığı rollerinin kadın için birinci sırada geldiği gibi algıların olduğu görülmüştür. Araştırma önermeleri cinsiyet, eğitim, medeni durum ve yaş açısından incelendiğinde ise anlamlı farklılıklar bulunmuştur. .

**Anahtar Kelimeler:** Kadın İşgücü, Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Toplumsal Cinsiyet.

\* Yardımcı doçent, Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi, melahatoneren@mynet.com,

\*\* Bilm. Uzmanı, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, gamzeebruciftci@hotmail.com

\*\*\*Kırıkkale Üniversitesi, İşletme Bölümü, ozdar-nry@hotmail.com,

**THE PERCEPTION OF WOMEN WORKFORCE AMONG WORKERS****Abstract**

Gender is the cultural and the social role that the society attributes to human beings starting from birth besides biological and physical qualities. Gender is also the main source of discrimination between male and female sex. Sex discrimination that is mostly against women is an important problem which affects all societies' development level and welfare. Especially in business life, this problem is seen frequently and it causes women to have many difficulties. And that's why, many women prefer not being in business life and they choose to live according to the social role that the society attributes to them. This research has been conducted to see the perception of workers about women workforce and it is based on the importance of negative effects which are brought to business life by sex discrimination. With this aim, a questionnaire has been filled in by 314 worker of which are 121 women and the rest are men who all work in public services. Frequency, ANOVA and T-tests have been applied to the results on SPSS 16.0 programme. As a result, it has been seen that in business life mostly women are experiencing sex discrimination. Also, according to the results there is a popular wisdom about complications which hinder promotion of women and there is a general perception that the most important duty of women is being a mother and a housewife which are all attributed to women by society. Lastly, meaningful differences have been seen when the hypotheses of this research have been analyzed in terms of gender, education level, marital status and age.

**Keywords:** Women Workforce, Sex Discrimination, Gender.

**Giriş**

Cinsiyet dayalı ayrımcılık, bir kişinin bir kadına, cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması

(dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmaktadır<sup>1</sup>. Toplumsal cinsiyet ise, kadın ve erkek arasındaki sosyal ve kültürel rol farklılığının yanı sıra, kadın ve erkek olmak için toplumun ve kültürün yüklediği anlam ve beklentilerdir<sup>2</sup>. Toplumsal cinsiyet, bir toplum tarafından oluşturulmuş, kadınlar ve erkekler arasında roller, davranışlar, zihinsel ve duygusal özellikler bakımından ayrışma ortaya koymaktadır<sup>3</sup>. Toplumsal cinsiyet aslında erkek ve kadının yaşayış biçimini kalıplaştıran bir kültürdür. Toplumsal cinsiyet, cinsiyete dayalı ayrımcılığın kaynağı olmakla birlikte onu besleyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, kişinin yetkinlikleri veya iş performansından ziyade, kişinin cinsiyetine bakılarak açıklanabilir<sup>4</sup>. Cinsiyet, toplum tarafından bireye atfedilen bir konum, temel bir statüdür. Dolayısıyla, birey toplum tarafından atfedilen konumu üzerinde kontrole sahip değildir. Bunun nedeni, cinsiyetin bütün toplumlarda önemli bir sosyal anlama sahip olmasıdır<sup>5</sup>.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık toplum üzerinde önemli olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Bu olumsuz sonuçlarının yansımalarını iş yaşamında daha çok hissedildiğini söylemek mümkündür. Özellikle Sanayi devrimi sonrası kadınların kırsal alandan kentsel alana göçü ile iş yaşamına dahil olmaya başlaması ve fabrikalarda çalışan kadın sayısının artması ile birlikte kadınlara yapılan ayrımcılık

<sup>1</sup>Feride Acar, Güneş Ayşe Ayata ve Demet Varoğlu, "Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği", TC. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (Cem Web Ofset, 1999), Ankara.

<sup>2</sup> Şengül Hablemitlioğlu, "Kırsal Alanda İşgücü Değeri İle Kadınlar: Bir Toplumsal Cinsiyet Analizi Örneği", (TZOB Yayınları, 2001), Ankara

<sup>3</sup> Demet Bacacı Varoğlu, "Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini" Yönetim ve Organizasyon, Bölüm 16, 2. Baskı. Edt. Salip Güney, (Nobel Yayın, 2007).

<sup>4</sup> Barbara Gutek, v.dğr, "Reactions to Perceived Discrimination", Human Relations, (1996) 49(6), s.729.

<sup>5</sup> Sevda Demirbilek, "Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi", Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, (2007), C. 44, s.13.

hareketlerinin yoğun yaşanmasına sebep olmuştur. Özellikle işyerlerinde kadına uygulanan psikolojik ve cinsel tacizler, ucuz ve adaletsiz ücret uygulamaları, ağır mesai saatleri gibi olumsuz davranışlar kadınların iş yaşamlarında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmalarının ispatı olan davranış dizisini oluşturmuştur.

Cinsiyet ayrımcılığının yaşanmasında toplumun algılarının oldukça önemli bir yeri bulunmaktadır. Çünkü insanların doğumlarından önce cinsiyet rolleri belirlenmektedir. Kızlara pembe, erkeklere ise mavi renkte hazırlık yapılması bunun bir göstergesi olup, gerek kız çocuklarına gerekse erkek çocuklarına atfedilen roller oynadıkları oyuncak ve oyunlarla zihinlere kazılmıştır. Doğuştan yaratılan bu cinsiyet algısı, sosyal bir varlık olan insanın sosyalleşmesinde bazı sorunları karşımıza çıkarmakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini meydana getirmektedir<sup>6</sup>. Bu önyargılar ve ayrımcı tutumlar maalesef toplumumuzda kalıplaşmış durumdadır. Öyle ki bu durumu kadınlarımızda içselleştirmiş adeta durumu kabullenmekle kalınmamış kendi hem cinsine de cinsiyete dayalı ayrımcılığı gösterme düzeyine gelmiştir. Örneğin Yılmaz ve diğerlerinin (2009), üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin yaptıkları bir çalışmada, toplumsal yaşam ve aile yaşamı ile ilgili önermelerde erkek ve kız öğrencilerin eşitlikçi görüşte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kadının geleneksel toplumsal cinsiyet rolü evin içindeki işlerle ilgilidir ve temelde insana ve ilişki kurmaya yönelmiştir. Erkeğin geleneksel toplumsal cinsiyet rolü ise ev dışı işlerle ilgilidir ve nesneyle eyleme yönelmiştir. Ayrıca erkeğin, neredeyse tüm toplumlarda erkeğin rolü daha fazla değer taşımaktadır. Yalnız

<sup>6</sup>Tülin Dalkıranoğlu ve Fatma Gül Çetinel, "Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (2006), Sayı:20, s.40.

erkeğin toplumsal rolü oldukça katıdır. Hem çocukta, hem de yetişkinlikte “erkeksi” olmak, tüm kadınsı özellikleri reddetmek demektir. Tablo 1’de kadının ve erkeğin bazı dişil ve eril özellikleri verilmektedir<sup>7</sup>. Bu önyargılar ve ayrımcı tutumlar maalesef toplumumuzda kalıplaşmış durumdadır. Öyle ki bu durumu kadınlarımızda içselleştirmiş adeta durumu kabullenmekle kalınmamış kendi hem cinsine de cinsiyete dayalı ayrımcılığı gösterme düzeyine gelmiştir.

**Tablo 1.1: Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerini Oluşturan Bazı Dişil ve Eril Özellikler<sup>8</sup>**

<b>KADININ GELENEKSEL TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜNÜ OLUŞTURAN ÖZELLİKLER</b>	<b>ERKEĞİN GELENEKSEL TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜNÜ OLUŞTURAN ERİL ÖZELLİKLER</b>
Pasiflik Bağımlılık Şefkat Merhamet Empati Duygusallık Besleyicilik Duyarlılık Yardımsaverlik	Aktiflik Bağımsızlık Akılcılık Denetim altında bulundurma Üstünlük kurma Saldırganlık Hırs Bireycilik Rekabet

Bu çalışma cinsiyete dayalı ayrımcılık bazında çalışma hayatında “kadın iş gücünü” algısını inceleyen bir çalışmadır. Şöyle ki toplumda kalıplaşmış önyargılar sonucu kadınların dahi kendi hem cinslerine karşı önyargı tutumlarının olması mümkündür. Bu bakımdan bu çalışma sayesinde bizzat çalışanlar tarafından kadın işgücünün nasıl algılandığı, toplumsal cinsiyet anlayışının iş hayatına nasıl yansıdığı kadın ve erkek çalışanların bakış açısıyla irdelenmiş olacaktır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk

<sup>7</sup> Varoğlu, s.398

<sup>8</sup> Varoğlu, s.399

bölümde çalışmanın teorik alt yapısı oluşturulmuştur. İkinci bölümde araştırma önermeleri katılımcıların demografik özelliklerine göre analiz edilmiş, bulgular ve değerlendirmeye yer verilmiştir. Üçüncü kısımda ise sonuç ve önerilerle çalışma tamamlanmıştır.

## 1.ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIĞIN İŞ YAŞAMINA YANSIMALARI

Tarih boyunca dünya nüfusunun yarısını kadınlar oluşturmuşlar. Bununla birlikte tarih boyunca kadına atfedilen roller çağımıza kadar süregelmiştir. Kadınlar, sosyal ve ekonomik yaşamın önemli bir parçası olmasına rağmen iş hayatında bunun karşılığını alamamıştır. Fakat sanayi devrimi sonrasında kadın ekonomik bağımsızlığını kazanmaya kademeli olarak başlamıştır. Kadın işgücünün hane içi faaliyetlerinin dışında ücretli olarak işgücü piyasalarında varlık göstermesi Sanayi Devrimi ile birlikte gerçekleşmiştir. Sanayi Devrimiyle birlikte önce İngiltere daha sonra diğer Avrupa ülkelerinde ortaya çıkan sanayileşme, kadınların kırsal alandan kentsel alana göç ederek tarımsal faaliyetlerden sanayi üretim faaliyetlerine yönelmelerine neden olmuştur. Bu süreç hızla tüm dünyada yayılarak kadınların hem sanayi hem de hizmet sektöründe çalışmasına zemin hazırlamıştır<sup>9</sup>.

Ülkemizde Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra kadın işgücü ve kadın hakları konularında köklü değişiklikler yapılmıştır. Ancak Türk kadınlarının işgücü piyasasında yer almaları işgücü piyasasındaki bu tür olumlu gelişmelerden değil, o dönemde erkeklerin çoğunun orduya katılmasıyla azalan işgücünü takviye etme zorunluluğu sonucu olmuştur. Bu nedenle, I. Dünya, İstiklal ve

<sup>9</sup> Gökçen Sayar,“İşveren ve Yönetici Profili Açısından Cinsiyet Ayrımcılığı (ücret, terfi, işe alma): Gaziantep İli Örneği”,(Doktora Tezi Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2008) s.30

II. Dünya Savaşları sırasında çalışan kadınların sayısının arttığı görülmektedir. Ancak, savaş sonrası erkeklerin terhis olmasıyla çalışan kadınların büyük oranı annelik ve geleneksel ev kadınlığı rollerine geri dönmüşlerdir<sup>10</sup>. Bu dönüşten günümüze gelindiğinde Türkiye genelinde; ülkemizde kadın istihdam oranı yüzde 27 iken, AB ülkelerinde bu oran yüzde 57 civarında olduğu görülmektedir. Bu oranlara göre Türkiye’de her üç kadından iki’si işsizdir. Kadın nüfusun istihdam artışı, erkek istihdam artışının üçte biri kadardır<sup>11</sup>. Tablo 2’de ülkemizdeki iş gücüne katılım ve istihdam oranları görülmektedir.

**Tablo 1.2: Türkiye’de İş Gücüne Katılım ve İstihdam Oranları**

Yıllar	Kadın (%)			Erkek (%)		
	İş Gücüne Katılım	İstihdam	İşsizlik	İş Gücüne Katılım	İstihdam	İşsizlik
2000	26,6	24,9	6,3	27,7	68,9	6,6
2005	23,3	20,7	1,2	27,0	63,2	10,5
2006	23,6	21	1,1	29,9	62,9	9,9
2007	23,6	21	1	29,8	62,7	0
2008	24,5	21,6	1,6	27,0	62,6	10,7
2009	26	22,3	1,4	27,0	60,7	13,9
2010	27,6	24	1,3	27,0	62,7	11,4

<sup>10</sup> Nur Bekata Mardin, “Sağlık Sektöründe Kadın”, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (2000).

<sup>11</sup> Birgül Bilgin, “Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler” (2012) s.312.

011	2 8,8	25, 6	1 1,3	7 1,7	65, 1	9 ,2
-----	----------	----------	----------	----------	----------	---------

## (TÜİK, Hanehalkı İşgücü, Anket Sonuçları, 2012)

Geçmişten günümüze kadar olan zamanda kadınların iş gücüne katılımlarının az olması ve kadınların örgütlü alanlarda etkisizleştirilmesine neden olan en önemli faktörlerin başında toplumsal cinsiyet algısı gelmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin (Gender Inequality) kadınlar aleyhine açıldığı en dikkat çekici alanlardan biri kadın istihdamı ve bu bağlamda uygulanan ücret politikalarıdır. Küresel çapta toplumsal cinsiyete eşitsizliğinin en yoğun şekilde görüldüğü yerler genelde kadınların iktisadi, sosyal ve siyasal hayata katılımları bağlamında ortaya çıkmaktadır. Belirtmek gerekir ki, bu sonuçlara ve dünya genelindeki değerlendirmelere Birleşmiş Milletler tarafından son yirmi yıldır her yıl hazırlanan İnsani Gelişmişlik Raporu ile ulaşabilmekteyiz<sup>12</sup>. The Global Gender Gap 2012 Report'a göre **Türkiye 0.6015 puanla 135 ülke arasında 124. sırada yer almıştır**<sup>13</sup>. Gelişmekte olan bir ülke olan Türkiye için bu sıralama oldukça düşük olması cinsiyet eşitsizliğinin boyutlarını görmek açısından oldukça önemli bir veridir. Oysa ki, cinsiyet eşitliği, ILO'nun "Bütün Erkek ve Kadınlar için İnsana Yakışır İş" temel ilkelerindedir. Kadınlara Daha Fazla ve Daha İyi İş Sağlama istihdam yaratma, eğitim, girişimciliği geliştirme, işgücü piyasasına daha iyi erişim sağlama ve fırsat eşitliği gibi yollarla kadınlara daha fazla iş imkânı sağlamayı amaçlamaktadır<sup>14</sup>.

Toplumda belirlenmiş cinsiyete dayalı roller kadını dezavantajlı konuma getirirken erkeği avantajlı kılmaktadır. Nitekim hane ve topluluk düzeyinde karar verme süreçlerine katılım, istihdam

<sup>12</sup> Müjgan Hacıoğlu Deniz ve Elif Haykır Hobikoğlu, "Cinsiyete Göre Gelişme Endeksi Çerçevesinde Kadın İstihdamının Ekonomik Değerlendirmesi: Türkiye Örneği" Büyüme ve Gelişme, (2012), s.123-130.

<sup>13</sup> The Global Gender Gap Report (2012)

<sup>14</sup> Bilgin,312



göstergeleri ile ekonomik kaynaklara ve eğitim, sağlık adalet, hizmetlerine erişim gibi, farklı sosyo-ekonomik göstergeler, cinsiyete dayalı ayrımcılığı kanıtlar gibidir<sup>15</sup>. Yapılan araştırmalar da işlerin cinsiyet bakımından farklılık gösterdiği tezini desteklemektedir. Toplumsal cinsiyet algısı nedeni ile kadınlar genel olarak düşük ücretli işlerde çalıştırılmaktadır. Bu tür emek-yoğun işlerin başında dokumacılık, konfeksiyon ve evde yapılan parça başı işler gelmektedir. Kadınlar kentlerde düşük, kırsal alanda oldukça yüksek oranlarda çalışmaktadır. Kırsal alanda “**ücretsiz aile işçisi**” olarak çalışan genç kız ve kadınların oranı %62,6 düzeylerinde bulunmaktadır. Tablo 1’de kadın iş gücünün sektörel dağılım oranı görülmektedir<sup>16</sup>.

**Tablo 1.3: Kadın İş gücünün Sektörel Dağılım Oranı**

Hizmet	Bilimsel ve Teknik	Üst Kademe Yönetici	İdari Personel	Ticaret ve Satış Personeli	Tarım	Tarımdışı Üretim	Hizmet İşçisi
57	24	1	23	4	9	25	13

Kadın istihdamının sektörel dağılımına baktığımızda; hizmet sektöründe kadın işgücü oranı % 57 ile en ön sırada yer almaktadır. Kadınlar, bilimsel ve teknik alanda çalışanların % 24’ünü, üst kademe yöneticisi olarak çalışanların % 1’ini, idari personel olarak çalışanların % 23’ünü, ticaret ve satış personeli olarak çalışanların % 4’ünü, hizmet işçisi olarak çalışanların % 13’ünü, tarım sektöründe

<sup>15</sup> Nükhet Hotar, “Bir Yaşam Alanı Olan Siyasette Kadın Olmak, Eksik Demokrasiyi Tamamlamak; Ütopya mı? Meydan Okumak mı?” (21. Yüzyılın Eğişinde Kadınlar Değişim ve Güçlenme 2009), Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi, 13-16 Ekim, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi, s.268

<sup>16</sup> Lütfi İnciroğlu, “Çalışma Hayatında Kadın” (2013), www.lutfiinciroglu.com

çalışanların % 9'unu oluşturmaktadır. Tarım dışı üretim işçisi olarak çalışanların arasında kadınların oranı ise % 25 düzeyinde bulunmaktadır<sup>17</sup>.

Maalesef toplumun cinsiyetçi önyargı ve değerleri meslekleri yatay ve dikey olarak katmanlaşmasına yol açmaktadır. Türkiye'de teknoloji ve sermayenin tarım sektörüne girmesi ile başlayan tarımın makineleşmesi sürecinde, mekanize işlerin erkekler tarafından yapılması, yoğun ve ücretsiz, angarya işlerin kadınlar tarafından yapılması cinsiyete dayalı iç kutuplaşmanın bir sonucudur<sup>18</sup>. Bu kutuplaşma sadece tarım sektöründe değil tüm sektörlerde kendini hissettirmektedir. Kadınların iş hayatına katılsalar dahi üst kademelerde yer almaları oldukça güç olması bu kutuplaşmanın bir sonucudur. Çünkü kadınlar iş yerlerinde hamilelik, doğum, evlilik gibi durumların var olması nedeni ile geçici süreli eleman olarak algılanmaktadır. Nitekim Özkan ve Karaarslan'ın (2009) yılında "Kadın İşçilerin Terfi Etmelerinde Etkili Olan Faktörleri Tespiti" için yaptıkları araştırma da kadın işçilerin terfi edememelerindeki en önemli etkenin "cinsiyet" olduğu ortaya konmuştur. Terfide cinsiyetin bu denli önemli olmasında ise, kadınların işgücü piyasalarındaki devamsızlığı kısa dönemli çalışma süreleri, hamilelik ve doğum izni gibi genel kadına yönelik olmuşuz kanaatlerin etkili olduğu düşünülmüştür<sup>19</sup>.

Kadınların kariyer gelişimlerinde cinsiyet ayrımcılığı yaşamalarının başka bir nedeni kadınların genel olarak düşük ücretli ve düşük statülü işlerde değerlendirilmek istenilmesidir. Çünkü,

<sup>17</sup> İnciroğlu, 2013.

<sup>18</sup>Semiha Hasipek, v.dğr, "Kırsal Alanda Kadının İstihdama Katılımı", T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (2000), Ankara.

<sup>19</sup> Özkan Sayar Gökçen ve Karaaslan Ahmet, "Kadın İşçilerin Terfi Ettirmelerinde Etkili Olan Faktörler ve İşgücü Piyasalarında Terfi Ayrımcılığı", Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, (2009) Sayı.24.

erkeklerin kadınlardan daha fazla çalışma hayatında yer aldığını, kadınların ise ailedeki rollerine uygun olarak doğum ve çocuklara bakmak gibi nedenlerle işlerine ara verdiklerini, ayrıca işgücünün niteliği, genel ve mesleki açıdan erkeğine göre düşük olduğu için kadınların daha düşük ücret almalarının ve daha düşük statülü mesleklerde yoğunlaşmalarının normal olduğu ileri sürülmekte, işverenlerin de, kadınların iş yaşamlarının kesintiye uğradığı için erkekleri tercih etmelerinin doğal olduğu belirtilmektedir<sup>20</sup>. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet algılarından gelen varsayımlar kadının kariyer gelişiminin önünde bir engel teşkil etmekte ve iş yaşamında kritik ve önemli karar mekanizmalarında yer almaları önlenmektedir. Kadınlar çoğunlukla karar alıcı ve sorumluluk gerektiren işlerden çok, kararları uygulayan, rutin işleri yapan çalışan durumunda istihdam edilmektedir. Çitçi (1991) devlet bürokrasisinin üst kademelerinde, genel müdür, müsteşar vb. düzeylerde kadın oranının 1990'da % 5.4 olduğunu belirterek bu durumun altını dikkatle çizmiştir.

Ayrıca, kadınlar daha ilk başta, statüsü yüksek işlere başvurdukları anda yoğun bir engellenme ve zorlanmayla karşı karşıya kalabilmektedir. Kamu sektöründe bazı mesleklere kadın alınmamakta, bazı mesleklerde ise sınırlayıcı bir kontenjan bulunmakta (örn., yargıçlık-savcılık mesleğine almada kadınlar için 1990 yılında % 5 kontenjan uygulanmıştır) ve eleman alımlarında açık eşitsizlikler (örn., iş bankası, müfettiş yardımcılığı pozisyonuna sadece üniversite mezunu erkek adayların başvurularını kabul etmektedir) uygulanmaktadır<sup>21</sup>.

<sup>20</sup>Günay Günlük Şenelen ve Ergin Pulhan, "Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep", Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü,(2000) Ankara, s.25

<sup>21</sup>Oya Çitçi, Oya, "Türk Kamu Yönetimi ve Kadın Çalışması", Kadın ve

Kadınlar, toplumsal ve ekonomik kalkınmanın getirisinde, erkeklere göre daha az faydalanması ve dolayısıyla kadınların çalışma yaşamına erkeklerden daha geride kalmaları aslında beklenen bir durumdur. Çünkü erkek egemen bir toplumsal yapıda kadına yönelik ayrımcılık baskın bir ideoloji olarak kurumsallaşmıştır. Bu bağlamda kadının çalışma yaşamındaki bazı nitelikleri şöyle özetlemek mümkündür <sup>22</sup>.

1- Kadınlar bazı sektörlere yığılmış, başka bir ifade ile ayrıştırılmışlardır (hizmet sektöründe kadınların çok olması ve/veya imalat sektöründe dokuma, gıda gibi bazı dallarda kadın çalışanların fazla olması).

2-Aynı işyerinde de benzer şekilde ayrıştırmalar veya yığılmalar olmuştur (Kadınların yoğunlaştığı bölümlerde daha az beceri gerektiren işlerin yanında en rutin, tekrar gerektiren, en az doyum sağlayan ve en az inisiyatifin kullanıldığı işler söz konusu olmaktadır).

3-Kadın çalışanların göreceli olarak ücretleri düşüktür. Ülkeler arasında farklılık olsa da genellikle erkeklerin elde ettikleri kazancın yarısı ile dörtte üçü arasında bir ücret almaktadırlar. Eşit ise eşit ücret uygulamalarının, bu durumu tam anlamıyla düzeltici bir etkisi olmamaktadır.

4-Kadın çalışanların yükselme olanakları da erkeklere göre daha zayıf kalmaktadır. Karar alıcı, yönetici, düzenleyici ve sorumluluk gerektiren işler yapmaktan çok, kararları uygulayan, yönetilen, emir ve görevleri yerine getiren konumundadırlar

---

Sosyo-Ekonomik Gelişme Konulu Konferansa Tebliğler, (KSSGM Yayını,1991) Ankara.

<sup>22</sup> Ecevit Yıldız, "Üretim ve Yeniden – Üretim sürecinde Ücretli Kadın Emeği", Toplumsal Araştırmalar Dergisi, (1985),s.73-74

(Kadınların yoğun olduğu meslek gruplarında bile yönetim kadrolarını erkekler işgal etmektedir).

5- Bunlara ek olarak, kadın çalışanlar herhangi bir sosyal güvenceye bağlı olmadan kayıt dışı çalışmakta ve çalışma şartları oldukça ağır olmaktadır.

Her ne kadar devlet politikaları ile kadın-erkek eşitliği yaygınlaştırılmaya çalışılsa da cinsiyete dayalı toplumsal kabulleri yıkmak kolay olmamaktadır. Bu kabullere göre yaşamın kadınlar tarafından da içselleştirildiği bilinmektedir. Örneğin meslekleri yoğun çalışma saatleri ve işin özel nitelikleri itibarıyla kadın ve erkek işi olarak kategorize ettiğimiz bir gerçek bulunmaktadır<sup>23</sup>. Geleneksel yapıdan ve toplumsal değer yargılarından kaynaklanan nedenlerle kadının görevleri aile içi işlerle çerçeveselendirilmektedir. Kadın annedir- evinin kadınıdır ve üstlenebileceği görevler ev işleri ve anneliktir<sup>24</sup>.

Kadınların istihdamının engellenmesi, kadın emeğinin bu kadar ucuz olmasının en önemli nedenlerinden biri de, genel eğitim ile mesleki eğitimin yetersizliğidir. Türkiye İstatistik Kurumunun verilerine göre, istihdam edilen kadınların % 17.7'si okur-yazar değildir. Bu oran erkeklerde % 3 düzeyine inmektedir<sup>25</sup>. Kadınlarda eğitim seviyesinin düşük olması meslek dağılımlarını önemli derecede etkilemektedir. Düşük eğitilmiş kadınlar böylece düşük vasıflı mesleklerde çalıştırılmaktadır. Böylece üst kademelere kadınların meslek sahibi olmaları oldukça zorlaşmaktadır.

Oysaki kadınların iş dünyasında güçlenmesi ülke refahını artıran ve ülkenin gelişimine katkı sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Kadınların ülke üretimine katkı sağlaması ülkenin verimliliğini artıracak ve böylece elde edilen milli hasıla yükselecektir.

<sup>23</sup> Hotar, s.268.

<sup>24</sup> Bilgin, s.312

<sup>25</sup> İnciroğlu, (2013)

Bu nedenle kadınların çalışma hayatına katılmalarının teşvik edilmesi, kadın emeğine gereken değerin verilmesi gerekir. Kadınları çalışma yaşamının olumsuz etkilerinden kurtaracak iyileştirmeler yapılmalı ve özellikle de kadınlara atfedilen çocuk bakımı konusunda gerekli desteği verecek uygulamalar sağlanmalıdır. Bunlara ek olarak geleneksel aile yapısında eşitlik anlayışının getirilmesi ve toplumsal cinsiyet yargılarının yeniden onarılması oldukça önemlidir. Çünkü toplumsal cinsiyet anlayışının iş hayatına yansması ile kadınlar cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmakta ve “kadın iş gücü” ucuz ve vasıfsız olarak algılanmaktadır.

## 2. METODOLOJİ

### 2.1 Amaç

Araştırmanın amacı, çalışanlarda “kadın iş gücü” algısını incelemek ve böylece toplumsal cinsiyet anlayışının iş hayatına yansımalarını ortaya koymaktır. Bu amaçla araştırma hipotezi şu şekilde kurulmuştur.

H1: Çalışanların kadının iş gücüne katılmasına yönelik algısında anlamlı farklılıklar vardır

### 2.2 Verileri Toplama Aracı ve Analizi

Araştırma çeşitli kamu kurumunda görev yapan 314 devlet memuruna yapılmıştır. Katılımcılar kolayda örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Devlet memurların çalışma esasları 657 sayılı Devlet Memuru Kanunu ile düzenlenmektedir. Eksiklik dolayısıyla araştırmaya dahil edilmeyen anket sayısı ise 27 dir. Anket formu, bizzat araştırmacı tarafından dağıtılmış olup, çalışanların tarafsız ve dürüst cevap vereceği varsayımına dayandırılarak, kesinlikle kimlik bilgisi alınmayacağı ve bilimsel bir çalışma olduğu güvencesi

sağlanarak doldurulması sağlanmıştır. Anket uygulaması 1-10 Mayıs 2013 tarihleri arasında yapılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu seçilmiştir. Anket formunda kullanılan sorular araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Araştırma soruları hazırlanmasında, cinsiyete dayalı ayrımcılık konu başlığında literatürden, benzer konulardaki araştırma sorularından ve çalışanlarla yapılan ön görüşme tekniğinden faydalanarak 22 adet genel amacı çerçevesinde alt problemler yönelik sorular hazırlanmıştır. Sorular son halini almadan önce konusunda uzman akademisyenin onayına ve danışmanlığına başvurulmuştur. Böylece anket form 14 adet demografik bilgileri içeren sorular dahil olmak üzere 36 sorudan oluşturulmuştur. Soruların cevaplanmasında 5'li likert ölçeği kullanılmış olup, 1- Kesinlikle katılıyorum: 5- Hiç katılmıyorum şeklinde sıralanarak puanlandırılmıştır.

Verilerin analizin SPSS 16.0 programı kullanılmış, ölçümlerde ise, frekans, aritmetik ortalama, t-testi ve ANOVA, Sheffe-Tukey analizlerinden faydalanılmıştır.

### 3. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Araştırmanın bu kısmında katılımcılara ait yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sahibi olma, eş çalışma durumu gibi demografik bilgilerin yanında çalışanların kadın iş gücüne katılmasına yönelik önermeler ve anlamlı farklılıklar yer almaktadır.

**Tablo 3.1: Kadın Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler**

		ayı	üzde
<b>ET</b>	<b>CİNSİY</b>		
	Kadın	21	8,54

	Erkek	93	1,46
<b>YAŞ</b>			
	18-24	4	1,6
	25-32	7	8,8
	33-41	4	6,4
	42 yaş ve üstü	6	3,2
<b>MEDENİ DURUM</b>			
	Evli	9	0,5
	Bekar	7	7,1
	Dul	5	2,4
<b>EĞİTİM DÜZEYİ</b>			
	İlköğretim	1	,1
	Lise ve Dengi	0	6,5
	Ön lisans	1	7,4
	Lisans	6	8
	Lisansüstü	3	9
<b>GÖREV</b>			
	Memur	7	5,4
	Yardımcı Hizmetler	4	1,6
	Alt Düzey Yönetici	3	0,7
	Üst Düzey Yönetici	0	,3
	Uzman	1	,6
	Teknik Personel		,7
<b>Toplam</b>			



		21	00
--	--	----	----

Katılımcıların %38,54'ü kadındır. Kadın katılımcıların %38,8'i 23-32 yaş, %36,4'ü 33-41 yaş aralığındadır, % 47,1'i bekadır. %38 lisans, % 19'u lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcı kadınların %55,4'ü ise memur statüsünde görev yapmaktadır. Üst düzey yönetici olan kadın oranı ise %8,3'tür.

**Tablo 3.2: Erkek Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler**

		ayı	üzde
<b>ET</b>	<b>CİNSİYET</b>		
	Kadın	21	8,54
	Erkek	93	1,46
<b>YAŞ</b>			
	18-24	3	1,9
	25-32	5	3,3
	33-41	9	0,6
	42 yaş ve üstü	6	4,2
<b>MEDENİ DURUM</b>			
	Evli	20	2,2
	Bekar	9	0,6
	Dul	4	,3
<b>EĞİTİM DÜZEYİ</b>			
	İlköğretim	0	,2
	Lise ve Dengi	0	5,9
	Önlisans		

		9	5,4
	Lisans	8	5,2
	Lisansüstü	6	,3
<b>GÖREV</b>			
	Memur	4	3,5
	Yardımcı Hizmetler	3	7,1
	Alt Düzey Yönetici	4	,3
	Üst Düzey Yönetici	9	,8
	Uzman		,1
	Teknik Personel	5	8,1
<b>Toplam</b>		93	00

Katılımcıların %61,46'sı erkektir. %34,2'si 42 yaş üstü, %30,6'sı 33-41 yaş aralığındadır. Katılımcılardan evli olanların oranı ise %62,2'dir. %35,2'si lisans düzeyinde olup, %5,2'si ilköğretim mezunudur. Katılımcıların %45,5'i memur, %17,1'i yardımcı hizmetler statüsünde çalışmaktadır.

**Tablo 3.3: Kadın Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler**

		ayı	üzde
<b>Çocuk Sahibi Olma</b>	Var	7	1,43
	Yok	3	8,47
<b>Toplam</b>			
<b>Çocuk Yaş Grubu (Birden Fazla Çocuk)</b>	0-3 yaş	3	2,1
	4-6 yaş	2	8,6
	7-15 yaş	7	2,5

<b>Çalışma Sebebi</b>	Kendine Güven Sağlamak		,6
	Evi Geçindirmek		,4
	Eşimin İsteği		,5
	Ekonomik Özgürlük	1	5,5
	Sosyalleşmek	0	
<b>Kadın Yönetici İle Çalışma</b>	Evet	2	7,7
	Hayır	9	2,3
<b>Çalışma Hayatınızda Cinsiyet Ayrımına Maruz Kaldığınızı Düşünüyor musunuz?</b>	Hiç Kalmadım	2	6,4
	Birkaç kez	2	1,2
	Sürekli Olarak	7	2,4
<b>Kim Tarafından Kalmaktasınız (Birden Fazla Seçenek)</b>	Karşı Cins Mesai Arkadaşı	9	2,2
	Karşı Cins Amirlerimden	4	6,4
	Aynı Cins Mesai Arkadaşı	5	2,4
	Aynı Cins Amirlerim	3	9
<b>Toplam</b>		21	00

Kadın katılımcıların %81,43'ü çocuk sahibidir ve %42,1'i 0-3 yaş çocuğa sahiptir. Kadın katılımcıların %75,5'i ekonomik özgürlüğe sahip olmak için çalışmaktadır. %67,7'si kadın bir yönetici ile çalışmıştır ve %51,2'birkaç kez, %22,4'ü ise sürekli olarak iş yerinde cinsiyet ayırımına maruz kaldığı düşüncesindedir. Cinsiyet ayırımına

maruz kalan katılımcıların ise %36,4'i ve %32,2'si karşı cins amirlerinden ve mesai arkadaşlarından cinsiyet ayırımına maruz kalmaktadır.

**Tablo 3.4: Erkek Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler**

		ay	üzde
<b>Eş Durumu</b>	<b>Çalışma</b>	Evet Çalışıyor	0,7
		Hayır Çalışmıyor	6,1
		İş Aramakta	0,4
		Eşimin Çalışmasını İstemiyorum	2,8
<b>Çocuk Olma Sahibi</b>		Var	1,5
		Yok	5,05
			6,55
<b>Çocuk Yaş Grubu (Birden Fazla Çocuk)</b>		0-3 yaş	,7
		4-6 yaş	5,03
		7-15 yaş	0,7
<b>Toplam</b>		0,43	
<b>Çalışma Sebebi</b>		Kendine Güven Sağlamak	1,4
		Evi Geçindirmek	3,7
		Eşimin İsteği	
		Ekonomik Özgürlük	1,7
		Sosyalleşmek	,11
		93	00

<b>Kadın Yönetici İle Çalışma</b>	Evet	2	7,7
	Hayır	01	2,3
		93	00
<b>Çalışma Hayatınızda Cinsiyet Ayrımına Maruz Kaldığınızı Düşünüyor musunuz?</b>	Hiç Kalmadım	47	7,2
	Birkaç kez	5	7,1
	Sürekli Olarak	1	,7
		93	00
<b>Kim Tarafından Kalmaktasınız (Birden Fazla Seçenek)</b>	Karşı Cins Mesai Arkadaşı	3	1,9
	Karşı Cins Amirlerimden	7	,8
	Aynı Cins Mesai Arkadaşı	2	,2
	Aynı Cins Amirlerim	6	,3
<b>Toplam</b>		8	

Erkek katılımcıların %46,1'nin eşi çalışmamakta ve %22,8'i eşinin çalışmasını istememektedir. Eşi çalışan katılımcıların oranı ise %20,7'dir. Erkek katılımcıların %63,7'si evine geçindirmek için çalışmaktadır. %67,7'si bir kadın yönetici ile çalışmıştır. Katılımcıların %17,1'i ve %5,7'si birkaç kez veya sürekli olarak cinsiyet ayrımına maruz kaldığını düşünmektedir. Cinsiyet ayrımına maruz kaldığını düşünen erkeklerin % 11,9'u ve %8,8'i karşı cins mesai arkadaşlarından ve amirlerinden cinsiyet ayrımına maruz kaldığını düşünmektedir.

**Tablo 3.5. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Kadının İş Gücü Algısı Frekans ve t-testi Analiz Bulguları**

	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Fikrim yok		Katılmıyorum		Hiç katılmıyorum		Kadın Ortalama Puan	Erkek Ortalama Puan	F	Sig.	t
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde					
1	64	2,2	202	2,5	74	,4	55			,9	,88	,66	,799	,052	,908
2	19	,4	239	,2	87	,1	234		04	,4	,13	,70	1,241	,618	,430
3	26	,1	228	,8	59	,8	202		87	,7	,70	,28	,250	,000	,834
4	76	,6	61	,1	115	,5	481		29	,7	,03	,14	4,874	,000	,508
5	20	,0	91	,9	87	,7	601		47	,2	,77	,37	,089	,766	,956
6	16	,2	48	,4	89	,9	606		19	,9	,98	,75	,882	,003	,531
7	05	,3	30	,1	33	,3	131		58	,8	,68	,44	7,798	,000	,936
8	08	,7	42	,5	58	,8	678		15	,5	,77	,51	9,299	,000	,840
9	16	,6	49	,6	04	,4	76		,3	,54	,13	,444	,506	,750	
1		,1	21	,1		,1	4			,7	,3	,55	,0	,2	

<b>0</b>	9	5	9	1	5	1	6	6		,6	<b>5</b>	<b>8</b>	2	<b>06</b>	67
<b>1</b>	9	2,	6	7,	0	,6	1	7,	1	3,	<b>,6</b>	<b>,7</b>	,14	,2	,9
<b>1</b>	8	2,	2	2,	2	3,	1	7,	3	3,	<b>,7</b>	<b>,8</b>	,47	<b>,0</b>	,9
<b>1</b>	7	1,	9	5,	2	0,	1	6,	2	6,	<b>,7</b>	<b>,8</b>	,14	,7	,9
<b>1</b>	7	5	2	8,	8	,9	8	4,	9	2,	<b>,4</b>	<b>,4</b>	6,4	<b>,0</b>	,2
<b>1</b>	0	2,	3	3,	6	1	5	7,	5	,8	<b>,3</b>	<b>,7</b>	,28	,5	,6
<b>1</b>	1	9,	1	6,	9	,2	0	8,	9	,1	<b>,3</b>	<b>,8</b>	,33	,1	,6
<b>1</b>	0	,6	0	4,	0	2,	8	1,		,9	<b>,4</b>	<b>,1</b>	,10	<b>,0</b>	,8
<b>1</b>	9	2,	3	4,	7	4,	7	1,	2		<b>,2</b>	<b>,7</b>	,76	,1	,1
<b>1</b>	5	4,	0	9,	6	7,	1	5	3	3,	<b>,2</b>	<b>,0</b>	,79	,1	,2
<b>2</b>	2	0,	9	8,	2	6,	3	3	6	1,	<b>,6</b>	<b>,0</b>	1,9	<b>,0</b>	,9
<b>2</b>	3	0,	0	2,	5	0,	0	3,	1	,5	<b>,6</b>	<b>,9</b>	,17	,1	,5
<b>2</b>	3	0,	0	9,	7	5,	0	5,	3	9,	<b>,5</b>	<b>,4</b>	,00	,1	,7

K= Kadın E=Erkek ( : ) Aritmetik Ortalama p<0,05 anlamlılık vardır.

**Tablo 3.6 Katılımcıların Demografik Durumlarına İlişkin ANOVA testi analiz sonuçları**

	Eğitim		Medeni Durum		Yaş	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig
<b>1</b>	5,003	0,001*	3,095	,470	10,265	0,000*
<b>2</b>	3,361	,100	2,703	,609	5,399	0,001*
<b>3</b>	,560	,692	,432	,657	10,522	0,001*
<b>4</b>	5,298	0,001*	5,575	0,000*	8,043	0,000*
<b>5</b>	10,054	0,000*	11,449	0,000*	5,065	0,000*
<b>6</b>	4,945	0,001*	1,775	,171	7,712	0,000*
<b>7</b>	1,807	,127	3,016	,500	15,625	0,000*
<b>8</b>	1,746	,140	4,908	0,008*	7,428	0,000*
<b>9</b>	,546	,702	,923	,398	21,090	0,000*
<b>10</b>	1,680	,155	2,181	,115	5,473	0,000*
<b>11</b>	5,806	0,000*	3,444	,330	4,060	0,008*
<b>12</b>	4,785	0,001*	10,747	0,000*	9,342	0,000*
<b>13</b>	6,567	0,000*	,356	,701	12,649	0,000*
<b>14</b>	4,287	0,002*	10,756	0,000*	4,012	0,008*
<b>15</b>	1,018	,396	1,099	,334	5,957	0,000*
<b>16</b>	8,675	0,000*	4,474	0,012*	3,048	0,028*
<b>17</b>	4,501	0,002*	,260	,772	,701	,502
<b>18</b>	3,995	0,004*	,819	,442	9,977	0,000*
<b>19</b>	1,112	,351	,280	,973	9,883	0,000*
	4,	0,	4,	,1	3,	0,



<b>20</b>	113	000*	068	80	227	023*
<b>21</b>	5, 728	0, 000*	4, 762	0, 000*	3, 224	0, 023*
<b>22</b>	4, 358	0, 002*	1, 307	,2 70	6, 045	0, 001*

\*= $p < 0,05$  anlamlı farklılık vardır.

**S1. Kadının görevleri tartışıldığında ilk akla gelen iyi anne, eş ve ev kadını olmasıdır.** Katılımcıların %52,2'si bu fikre kesinlikle katılmaktadır. Hiç katılmayanların oranı ise %1,9'dur. Bu soruya verilen cevapların aritmetik ortalamasına bakıldığında kadın katılımcılar 1,8; erkek katılımcılar 1,66'dir (K:1,88, E:1,66). Bu değişkende cinsiyet ve medeni durum açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p=0,052$ ;  $p=0,470$ ).

Eğitim durumuna ve yaş durumuna göre anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,001$ ;  $p=0,000$ ). Eğitim durumundaki farklılığın nedeni ise lise ve dengi eğitim düzeyindeki katılımcılar lisansüstü öğrenim gören katılımcılara göre bu önermeye daha fazla katılım göstermeleridir. Yaş durumuna göre ise, 42 yaş ve üstü katılımcılar bu önermeye diğer yaş gruplarına göre daha çok katılmaktadırlar.

**S2. Cinsiyeti belirleyen doğa, toplumsal cinsiyeti belirleyen kültürdür.** Katılımcıların %39,2 katılmakta, % 19,4'ü kesinlikle katılmaktadır. Katılmayanların oranı ise %6,4'tür. Erkeklerin bu soruya verdiklerin cevapların aritmetik ortalaması 2,70 iken, kadınların aritmetik ortalaması 2,13'tür (K:2,70, E:2,13). Bu değişkende cinsiyet, eğitim ve medeni durum açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p=0,618$ ;  $p=,100$ ;  $p=,609$ ). Yaş açısından ise anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,001$ ). 42 yaş üstü katılımcılar bu önermeye diğer yaş gruplarına göre daha çok katılmaktadırlar.

**S3. Ev işleri ile çocuk bakımını eşler birlikte üstlenmelidir.** Katılımcıların % 40,1'i kesinlikle katılmakta, %38,9'u katılmaktadır. Hiç katılmayanların oranı ise %5,7'dir. Kadınların bu soruya

verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 1,70 iken erkek katılımcıların aritmetik ortalaması 2,28'tir. Bu değişkende cinsiyet açısından anlamlı fark bulunmuştur ( $p=0,000$ ). Kadınlar bu fikre erkeklerden daha çok katılmaktadır (K: 1,70, E:2,28). Katılımcıların eğitim ve medeni durumları arasında anlamlı fark bulunmazken ( $p=,692:p=,657$ ), yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,001$ ). 33-41 yaş arası katılımcılar bu önermeye diğer yaş gruplarına göre daha çok katılmışlardır.

**S4. Erkekler evi geçindirmekle yükümlüdür, kadınların çalışması gereksizdir.** Katılımcıların %47,1'i katılmamaktadır. Bu fikre katılanların oranı ise % 21'dir. Bu değişkende cinsiyet, eğitim, medeni durum ve yaş açısından anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,000:p=0,001:p=0,000:p=0,000$ ). Bu fikre erkekler kadınlardan daha fazla katılmaktadır (K:4,03, E:3,14). 23-32 yaş grubu katılımcılar daha az katılırken, eğitim düzeyi yükseldikçe önermeye katılım oranı azalmaktadır. Yine medeni durumu evli olanlar bu önermeye daha çok katılmaktadır.

**S5. Kadınlar sadece aile içinde ekonomik ihtiyaç sebebiyle çalışmalıdır.** Katılımcıların %51'i katılmamaktadır. Katılanların oranı ise %19,1 kesinlikle katılanların oranı %7'dir. Bu değişkende cinsiyet açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $P=0,766$ ), (K:3,77, E:3,37). Eğitim, medeni durum ve yaş açısından ise anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,000$ ). Eğitim düzeyi yükseldikçe önermeye katılım oranı düşmektedir. Bekar katılımcılar evlilere göre önermeye katılım oranları düşüktür. Yaş açısından ise farklılık 42 yaş ve üstünün bu önermeye diğer yaş gruplarına göre daha çok katılmalarıdır.

**S6. Kadınlara ev ortamında iş gücü sağlanmalıdır.** Bu fikre katılmayanların oranı %34,4 katılanların oranı ise 30,6'dır. Bu değişkende cinsiyet, eğitim ve yaş açısından anlamlı farklılık

bulunmuştur ( $p=0,003:p=0,001:p=0,000$ ), medeni durum açısından ise anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p=,171$ ). Erkek katılımcılar kadınlara göre bu fikre daha az katılmaktadır (K:2,98, E:2,75). Katılımcılardan 25-32 yaş grubu bu önermeye diğer yaş gruplarına göre daha çok katılmakta olup, lisansüstü eğitim düzeyinde bu önermeye katılım oranı artmaktadır.

**S7. Kadın çalışan sayısının artması ülke üretimine katkı sağlar.** Katılanların oranı %41,4, kesinlikle katılanların oranı ise 33,4'tür. Bu değişkende cinsiyet ve yaş açısından anlamlı fark bulunmuştur ( $p=0,000$ ). Bu fikre kadınlar erkeklere göre (K:1,68, E: 2,44), 18-24 yaş grubu diğer yaş gruplarına göre bu önermeye daha çok katılmaktadır.

**S8. Bir ülkede çalışan kadın sayısı arttıkça gelişmişlik düzeyi de artar.** Katılanların oranı %45,2, kesinlikle katılanların oranı %28,6 'dır. Bu değişkende cinsiyet, medeni durum ve yaş açısından anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,000:p=0,008:p=0,000$ ). Bu fikre kadın katılımcılar erkek katılımcılara göre daha fazla katılmaktadır (K:1,77, E:2,51). 18-24 yaş grubu ve medeni durumu evli olan katılımcılar bu önermeye daha fazla katılmaktadır.

**S9. Kadının çalışılması onların eğitimi, ekonomik özgürlüğü, sosyal güvencesi, toplumda statüsünün artması bakımından önemlidir.** Katılanların oranı %46,8, kesinlikle katılanların oranı 36,9'dur. Bu değişken de cinsiyet, eğitim ve medeni durum açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p=0,506:p=,702:p=,398$ ), (K:1,53,E:2,13). Yaş açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. 18-24 yaş grubu katılımcılar bu önermeye daha fazla katılmaktadır.

**S10. STK'ların, devlet ve kurum/kuruluşların kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmaları yaygınlaştırılmalıdır.**

Katılanların oranı %41,1 kesinlikle katılanların oranı ise %31,5 tir. Bu değişkende cinsiyet ve yaş açısından anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,006:p=0,000$ ). Kadın katılımcılar bu fikre erkeklerden daha çok katılmaktadır (K:1,75, E:2,38). 18-24 yaş grubu katılımcılar diğer yaş gruplarına göre bu önermeye daha fazla katılmaktadır.

**S11. Çalışma yaşamında mesleklerin erkek-kadın mesleği olarak belirlenmesi gerekir.** Katılanların oranı %27,4 iken katılmayanların oranı %27,4tür. Bu değişkende cinsiyet ve medeni durum açısından anlamlı farklılık bulunmazken ( $p=0,285:p=,330$ ) (K:3,64, E:2,79) eğitim ve yaş durumunda anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,000:p=0,008$ ). 42 yaş ve üstü katılımcılar bu önermeye daha fazla katılmaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça önermeye katılım oranı ise azalmaktadır.

**S12. Kadınların, hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik mesleklerini seçmeleri daha uygundur.** Katılanların oranı %22,9 katılmayanların oranı ise %37,9'dur. Bu değişkende cinsiyet, eğitim, medeni durum ve yaş açısından anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,004:p=0,001:p=0,000:p=0,000$ ). Erkekler kadınlara göre bu önermeye daha fazla katılmaktadır (K:3,77, E:2,81). Eğitim düzeyi arttıkça önermeye katılım oranı azalmaktadır. 42 yaş ve üstü ve evli katılımcılar bu önermeye daha fazla katılmaktadır.

**S13. Erkekler çalışma hayatında kadınlardan daha başarılı olmaktadır.** Katılanların oranı 25,2 iken katılmayanların oranı %36,3' tür. Bu değişkende cinsiyet ve medeni durum açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $p=,701:p=,701$ ) (K:374, E:2,88), eğitim ve yaş durumlarında anlamlı farklılığa rastlanmıştır ( $p=0,000$ ). Eğitim düzeyi arttıkça bu önermeye katılım oranı düşmektedir. 33-41

yaş katılımcılar bu önermeye diğer yaş gruplarına göre daha fazla katılmaktadır.

**S14. Kadınlar duygusal olarak daha zayıf oldukları için çalışma hayatının zorluklarına katlanmaları güçtür.** Katılanların oranı %38,9 kesinlikle katılanların oranı 12,7'dir. Katılmayanların oranı ise %24,8'tir. Cinsiyet, eğitim, medeni durum ve yaş açısından anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,000:p=0,002:p=0,000:p=0,008$ ). Bu fikre kadınlar çoğunlukla katılmazken erkekler katılmaktadır (K:3,43, E:2,75). 42 yaş üstü katılımcılar ve medeni durumu dul olan katılımcılar bu fikre daha çok sahiptir. Eğitim düzeyi arttıkça önermeye katılım oranı ise düşmektedir.

**S15. Kadınlar iş yeri terfilerinde cinsiyet ayrımına maruz kalmaktadır.** Katılanların oranı %43,9 iken katılmayanların oranı %17,5'tir. Bu değişkende cinsiyet, eğitim ve medeni durum açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $p=,596:p=,396:p=,334$ ), (K:2,30, E:2,85) yaş durumu açısından anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,000$ ). 42 yaş ve üstü yaş grubu 33-41 yaş grubuna göre bu fikre daha çok sahiptir.

**S16. İşyerlerinde yönetici pozisyonlarında erkekler tercih edilmektedir.** Katılanların oranı %36,6 iken katılmayanların oranı %28,7'dir. Bu değişkende cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $p=0,127$ ) (K:2,30, E=2,75), eğitim, medeni durum ve yaş açısından anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,000:p=0,012:p=0,028$ ). 33-41 yaş grubu ve medeni durumu dul olan katılımcılar bu fikre daha çok sahipken, eğitim düzeyi arttıkça bu önermeye katılım artmaktadır.

**S17. Kadınların önemli görevlerde yer almaları ve yönetici statüsünde çalışmaları engellenmektedir.** Katılanların oranı %34,2 iken katılmayanların oranı %31,27dir. Bu değişken de

cinsiyet ve eğitim düzeyi açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p=0,047:p=0,000$ ). Kadınlar erkeklere oranla bu fikre daha çok sahip oldukları görülmüştür (K:2,47, E:3,16). Eğitim düzeyi arttıkça önermeye katılım oranı artmaktadır.

**S18. Kadınlar çalışma hayatında daha çok psikolojik tacize maruz kalmaktadır.** Katılanların oranı %44,3, kesinlikle katılanların oranı %12,4'tür. Bu değişken de cinsiyet ve medeni durum açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $p=0,185$ )(K:2,26, E:2,75), eğitim düzeyi ve yaş açısından anlamlı farklılığa rastlanmıştır ( $p=0,000:p=0,002$ ). Eğitim düzeyi arttıkça önermeye katılım oranı artmaktadır. 33-41 yaş grubu katılımcılar 42 yaş üstü katılımcılara göre bu önermeye daha çok katılmaktadır.

**S19. Kadın bir yönetici ile çalışmak istemem.** Katılmayanların oranı %35 iken katılanların oranı %19,17dir. Cinsiyet, eğitim, medeni durum bakımından anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $p=,187:p=,351:p=,971$ ) (K:3,26,E:3,07), yaş açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. 18-24 yaş grubu diğer yaş gruplarına göre bu önermeye daha fazla katılmaktadır.

**S20. Her zaman kendi cinsimle çalışmak tercihimdir.** Katılmayanların oranı %43 iken katılanların oranı ise %18,8dir. Bu değişkende cinsiyet ve eğitim bakımından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p=0,000:p=0,000$ ). Erkekler kadınlara göre bu fikre daha çok sahiptir (K:3,60,E:3,06). İlköğretim düzeyindeki katılımcılar diğer eğitim düzeyine göre bu önermeye daha çok katılmaktadır.

**S21. Çalışma hayatında kadınlar çoğunlukla yönetimde karar mekanizmalarının dışında tutulmaktadır.** Katılanların oranı %32,2 iken katılmayanların oranı %33,1 dir. %20,7 ise herhangi bir fikre sahip değildir. Bu değişkende cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $p=0,141$ ) (K:2,67,E:2,99), eğitim ve medeni

durum açısından anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça önermeye katılım oranı artmakla birlikte bekar katılımcılar evlilere göre bu önermeye daha çok katılmaktadır.

**S22. Çok çocuk yap erken emekli ol.** Hiç katılmayanların oranı %29,6, katılmayanların oranı %25,5'tir. Bu değişkende cinsiyet ve medeni durum açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $p=,158$ ;  $p=270$ )(K:3,52; E:3,40), eğitim ve yaş bakımından anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Eğitim düzeyi yükseldikçe önermeye katılım oranı düşmekte olup, 42 yaş ve üstü katılımcılar bu önermeye daha çok katılmaktadır.

### Sonuç

Bu çalışma çalışanlarda kadın işgücü algısında cinsiyet, eğitim, medeni durum ve yaş gruplarında anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p<0,005$ ). Çalışma sonucunda elde edilen çarpıcı analizler şu şekilde özetlemek mümkündür;

Erkekler kadınlara göre “kadının çalışmasının gereksiz olduğu” ve “kadınlara ev ortamlarında istihdam sağlanması” fikrine daha çok sahiptir. Yine erkekler “kadınların duygusal olarak daha zayıf oldukları için çalışma hayatının zorluklarına katlanmaları güçtür” fikrine kadınlara göre daha fazla katılmaktadır. Erkekler aynı zamanda kadınlara göre daha fazla “kendi cinsleri ile çalışmayı tercih etmektedir”.

Kadın katılımcılar erkeklere göre bir “ülkede çalışan kadın sayısının arttıkça gelişmişlik düzeyinin artacağına”, “ülke üretimine katkı sağlanacağına” ve “STK, devlet ve kurum/kuruluşların kadın istihdamına yönelik çalışmaları yaygınlaştırılması fikrine” daha çok sahiplerdir. Ayrıca kadınlar “kadınların önemli görevlerde yer almaları ve yönetici statüsünde engellendiği” fikrine erkeklere göre daha çok inanmaktadır. Yine kadınlar “ev işleri ve çocuk bakımını

eşler birlikte üstlenmeli gerekir” fikrine erkeklere oranla daha çok sahiptir.

Bu çalışmadan elde edilen önemli sonuçlardan bir diğeri ise katılımcı kadınların % 73,6’sı kendilerinin iş yaşamında cinsiyet ayrımına maruz kaldıklarına inanmalarıdır. Cinsiyet ayrımına ise en çok karşı cins amirlerinden ve mesai arkadaşlarından maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Cinsiyet ayrımına maruz kaldığını düşünen erkeklerin oranı ise %22,8’dir. Erkek katılımcılar ise en çok karşı cins mesai arkadaşlarından ve amirlerinden cinsiyet ayrımına maruz kaldığını düşünmektedir.

Çalışmada kadın işgücü algısında eğitim düzeyinin de etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle eğitim düzeyinin yükseldikçe kadınların çalışma yaşamına katılımları konusundaki görüşün daha çok benimsendiği, kadınların işyerlerinde cinsiyet dayalı ayrımcılığa daha çok maruz kaldıkları konusundaki görüşlerin arttığı gözlemlenmiştir.

Çalışmayı bir bütün halinde incelediğimizde genel olarak toplumsal cinsiyet rolünün iş yaşamında da kendini hissettirdiği ve kadının rolünün ağırlıkla annelik ve iyi bir eş olması yönünde olduğu, kadınların duygusal ve zayıf oldukları için iş yaşamının zorluklarına katlanamayacakları fikrinin ağır bastığını bu çalışma sonucu için söylemek mümkündür.

Sonuç olarak, yapılan bu çalışma sonucunda toplumsal cinsiyet algısının iş yaşamında da kendini hissettirdiği, hala kadın iş gücüne yönelik olumsuz algıların var olduğu, bu durumun kadınlar tarafından da içselleştirildiği görülmektedir. Özellikle mesleklerin erkek ve kadın mesleği olarak ayrılması fikrinin çoğunluk kazanması, iş yaşamında cinsiyet ayrımının bir göstergesi olmuştur. Ayrıca, hemşirelik, öğretmenlik ve sekreterlik mesleklerini kadın mesleği



olması gerektiği fikrine çoğunlukla kadınların katılmaları bu ayrımı kadınların da içselleştirdiklerinin önemli bir kanıtıdır.

İş yaşamında kadın iş gücüne yönelik bu algıların kaldırılması konusunda bütün kurumların çalışanlara özellikle de etik kuralları çerçevesinde gereken ilkeleri ve eşitlik olgusunu benimsemiş örgüt kültürünü benimsetmesi gerekmektedir. Bu konuda eğitim, konferans ve seminerlerle farkındalık oluşturulması, yönetici pozisyonu değerlendirmelerinde cinsiyet açısından bir değerlendirme yapılmayarak kadın yöneticilerin artırılması yönünde pozitif ayrımcı bir yaklaşım belirlenmesi gerekmektedir. Bunlara ek olarak kadınların çalışma şartları konusunda ve kadınların maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı konusunda yapılacak yasal düzenlemeler ile uygulamalar konusundaki yaptırımların ağırlaştırılması devlet bazında alınacak önlemlerin açısından bu tarz ayrımcılığın caydırılmasında önemli olacaktır.

### **Kaynakça**

Acar Feride, Ayata Güneş Ayşe ve Varoğlu Demet, “Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği”, TC. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, (1999), Ankara.

Bilgin Birgül, “Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler”, (2012), [portal.ubap.org.tr/App\\_Themes/Dergi/2012-99-1164.pdf](http://portal.ubap.org.tr/App_Themes/Dergi/2012-99-1164.pdf) (Erişim, 2013).

Çitçi, Oya, “Türk Kamu Yönetimi ve Kadın Çalışması”, Kadın ve Sosyo-Ekonomik Gelişme Konulu Konferansa Tebliğler, KSSGM Yayını, (1991) Ankara.

Demirbilek Sevda, “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”, Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, (2007), C. 44, Sayı 511: 12-26.

Deniz Müjgan Hacıoğlu, ve Hobikoğlu Haykır Elif, “Cinsiyete Göre Gelişme Endeksi Çerçevesinde Kadın İstihdamının Ekonomik

Değerlendirmesi: Türkiye Örneği”, Session 1B: Büyüme ve Gelişme, (2012), 123-130.

Dalkıranoğlu Tülin ve Çetinel Fatma Gül, “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (2008), Nisan, Sayı :20 s. 277-299.

Guttek Barbara v. dğr, “Reactions to Perceives Discrimination”, Human Relations, (1996), 49(6): 791-814.

Hasipek Semiha v. dğr., ”Kırsal Alanda Kadının İstihdama Katılımı”, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (2000), Ankara, 1-56.

Hablemitlioğlu Şengül, “Kırsal Alanda İşgücü Değeri İle Kadınlar: Bir Toplumsal Cinsiyet Analizi Örneği”, TZOB Yayınları, (2001), Ankara

Hotar Nükhet, “21. Yüzyılın Eğişinde Kadınlar Değişim ve Güçlenme: Bir Yaşam Alanı Olan Siyasette Kadın Olmak, Eksik Demokrasiyi Tamamlamak; Ütopya mı? Meydan Okumak mı?” Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi, 13-16 Ekim, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi, (2009), 263-274.

İnciroğlu Lütfi, “Çalışma Hayatında Kadın”, [http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/93/19/\(Erişim,2013\)](http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/93/19/(Erişim,2013))

Mardin Nur Bekata, “Sağlık Sektöründe Kadın”, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (2000), Nisan, Ankara.

Özkan Sayar Gökçen, ve Karaaslan Ahmet, “Kadın İşçilerin Terfi Ettirmelerinde Etkili Olan Faktörler ve İşgücü Piyasalarında Terfi Ayrımcılığı”, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, (2009), Sayı.24, s.111-119.

Sayar Gökçen, “İşveren ve Yönetici Profili Açısından Cinsiyet Ayrımcılığı (ücret, terfi, işe alma): Gaziantep İli Örneği”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Doktora Tezi (2008), Kütahya.

Şenelen Günay Günlük ve Pulhan Ergin, “Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep”, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (2000), Ankara.

The Global Gender Gap Report 2012;  
<http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2012>(Erişim,2013)

Varoğlu, Bacacı Demet,“Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini” Yönetim ve Organizasyon, Bölüm 16, 2. Baskı. Edt. Salip Güney, Nobel Yayın (2007) s.397-414.

Yıldız, Ecevit, “Üretim ve Yeniden – Üretim sürecinde Ücretli Kadın Emegi”, Toplumsal Araştırmalar Dergisi, (1985), Sayı 9: s.73-93

Yılmaz Vefikuluçay Duygu, v. dğr., “Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Görüşleri”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, (2009), Sayı:1, Cilt.6, s.775-792.

**Künye:**

Öneren, Melahat, Çiftçi, Gamze Ebru, Özder Nuray, “Çalışanlarda Kadın İş Gücü Algısı”, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi II, (2014): 324-358.