



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Seval ÖZTÜRK

KADINLARIN İSTİHDAM EDİLMELERİNDE
KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR - ANTALYA ÖRNEĞİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2019



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Seval ÖZTÜRK

KADINLARIN İSTİHDAM EDİLMELERİNDE
KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR - ANTALYA ÖRNEĞİ

Danışman

Prof. Dr. Muhammed KARATAŞ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2019

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Seval ÖZTÜRK' ün bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA (İmza)

Üye (Danışmanı) : Prof. Dr. Muhammed KARATAŞ (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KOÇANCI (İmza)

Tez Başlığı: Kadınların İstihdam Edilmelerinde Karşılaştığı Sorunlar – Antalya Örneği

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 10/06/2019

Mezuniyet Tarihi : 25/07/2019

(İmza)

Prof.Dr.İhsan BULUT

Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Kadınların İstihdam Edilmelerinde Karşılaştığı Sorunlar – Antalya Örneği ” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Seval ÖZTÜRK



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Seval ÖZTÜRK
Öğrenci Numarası	20145258005
Enstitü Ana Bilim Dalı	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Programı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programın Türü	(x) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Muhammed KARATAŞ
Tez Başlığı	Kadınların İstihdam Edilmelerinde Karşılaştığı Sorunlar – Antalya Örneği
Turnitin Ödev Numarası	1150423604

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 118 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 28/05/2019 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları' nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 11

alıntılar dahil % 13 'tür.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(x) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelerle sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

09.07.2019
Prof. Dr. Muhammed Karataş

İÇİNDEKİLER

GRAFİKLER LİSTESİ	iii
TABLOLAR LİSTESİ	iv
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
ÖZET	x
SUMMARY	xii
ÖNSÖZ	xiv
GİRİŞ	2

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

1.1. Çalışma Yaşamındaki Kadına Bakış Açısı	4
1.2. Toplumsal Cinsiyet ve ‘‘Kadın Meslekleri’’	5
1.3 Türkiye’de Kadın İstihdam Oranları ve İstihdamı Etkileyen Faktörler	9
1.4 Türkiye’de Eğitim ve Eğitim - Cinsiyet İlişkisi	13
1.5. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet, Zorbalık ve Tacizin Kadın İstihdamına Etkisi	19

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARIN YAŞADIKLARI SORUNLAR

2.1 Kadın Çalışanın Aile – İş Dengesini Kuramama Sorunu ve Geliştirilen Projeler	22
2.2 İşverenlerin Kadın Çalışana Bakış Açısı	23
2.3 Cinsiyet Ayrımcılığı	24
2.4 Cam Tavan Sendromu	26
2.5 Çalışma Yaşamındaki Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler	27

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞKUR KAYITLARINA GÖRE KADIN ÇALIŞANLARIN PROFİLİ VE

ANTALYA’DA İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADINLARIN İSTİHDAM

EDİLMELERİNDE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1 Antalya İlinde İŞKUR Kayıtlarına Göre İşgücü Piyasasında Kadının Durumu	30
3.2 Araştırma Konusu ve Amacı	31
3.3 Araştırmanın Kapsamı	31
3.4 Araştırmanın Yöntemi	32
3.5 Araştırma Sınırları ve Katkıları	33

3.6 Verilerin Analizi	33
3.7 Ölçeklerin Güvenirliğı ve Geçerliliğı	34
3.8 Bulgular	34
3.8.1 Katılımcılar İle İlgili Bilgiler	34
3.8.2 Hipotez Tezleri	47
SONUÇ	82
KAYNAKÇA	86
EK 1 - ANKET FORMU	89
ÖZGEÇMİŞ	95



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1.1 2018 Yılı Cinsiyete Göre Nüfus Dağılımı	10
Grafik 3.1 Yöneticilerin Personel İşten Çıkartacaklarında Yaptıkları Sıralama	42



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 Aranılan Meslek Grubuna Göre İşsizler.....	7
Tablo 1.2 İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları.....	8
Tablo 1.3 2018 Yılı Yaşlara Göre Nüfus Dağılımı	10
Tablo 1.4 2018 Yılı Türkiye’de Düzey Bölgelerine Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları	11
Tablo 1.5 İşgücüne Dâhil Olmayanların Yıllara Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri.....	13
Tablo 1.6 Eğitimden Erken Ayrılanların Yıllar ve Cinsiyete Göre Durumu.....	14
Tablo 1.7 Eğitimden Erken Ayrılanların Yıllar ve Cinsiyete Göre İstihdam Edilme Durumu	15
Tablo 1.8 Genç Nüfusun Eğitimde Olma Durumu.....	16
Tablo 1.9 Genç Kadın Nüfusun Eğitimde ve İstihdamda Olma Durumu	16
Tablo 1.10 Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları(+15 Yaş).....	17
Tablo 1.11 Eğitim Durumuna Göre istihdam Oranları(+15 Yaş).....	17
Tablo 1.12 Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları(+15 Yaş).....	18
Tablo 3.1 Sektörlere ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı.....	30
Tablo 3.2 Anketi Yanıtlıların Sektörlere Göre Dağılımı	34
Tablo 3.3 Anketi Yanıtlıların Cinsiyete Göre Dağılımı	34
Tablo 3.4 Anketi Yanıtlıların Medeni Durumlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	35
Tablo 3.5 Anketi Yanıtlıların Cinsiyete Göre Sektörel Dağılımı	35
Tablo 3.6 Anketi Yanıtlıların Çalıştıkları Sürenin Cinsiyet Bağlamında Dağılımı	36
Tablo 3.7 Anketi Yanıtlıların Cinsiyet ve Bölümlere Göre Dağılımı	37
Tablo 3.8 Anketi Yanıtlıların Kaç Yıldır Yönetici Olduklarının Cinsiyete Göre Dağılımı	38
Tablo 3.9 Yönetici Yaşlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	38
Tablo 3.10 Yöneticilerin Eğitim Durumlarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	39
Tablo 3.11 Yöneticilerin Yabancı Dil Bilgisinin Cinsiyete Göre Dağılımı	39
Tablo 3.12 Kadın ve Erkek Yöneticilerin Kadın – Erkek Çalışanlarının Verimlilikleri İle İlgili Algıları.....	40
Tablo 3.13 Kadın ve Erkek yöneticilerin Kadın–Erkek Çalışanlarının İşyerinden Öncelikli Olarak Çıkarılacak Personel Tercihleri	41
Tablo 3.14 Yöneticilerin Yönetici Oldukları Yıl Bazında En Çok Tercih Edilen Kadın Meslekleri Algıları.....	43
Tablo 3.16 Yöneticilere Göre Erkeklerin En Çok Tercih Edildiği Departmanlar.....	45

Tablo 3.17 Kadınların Analık İzni Kullanmalarına Yönelik Düşüncelerin Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Durumu	46
Tablo 3.18 Kadınların Cinsel Tacize Maruz Kalmalarına Yönelik Tutumları Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında Durumu	47
Tablo 3.19 Kadın Çalışanların Yönetim Kadrolarına Katılmama Sebebinin İçeren Yargıların Güvenilirlik Katsayısı, Faktör Yükleri ve Açıklanan Toplam Varyans	48
Tablo 3.20 Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kadının Yönetim Kadrolarına Uygun Görülmemesi Ortalamalarının Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları.....	49
Tablo 3.21 Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kadının Yönetim Kadrolarına Uygun Görülmemesi Ortalamalarının Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi İstatistikleri.....	49
Tablo 3.22 Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kadının Yönetim Kadrolarına Uygun Görülmemesi Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenlik Testi	50
Tablo 3.23 Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kadının Yönetim Kadrolarına Uygun Görülmemesi Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları.....	51
Tablo 3.24 Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunları İçeren Yargıların Güvenilirlik Katsayısı, Faktör Yükleri ve Açıklanan Toplam Varyans	52
Tablo 3.25 Kadının Aile İçi Rollerinin Olmasından Kaynaklanan Sorunlar Odağı Ortalamalarının Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları.....	53
Tablo 3.26 Kadının Aile İçi Rollerinin Olmasından Kaynaklanan Sorunlar Odağı Ortalamalarının Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi İstatistikleri.....	53
Tablo 3.27 Geleneksel Kabuller ve İnançlar Gereği Kadının Çalışma Yaşamına Uygun Olmaması Ortalamalarının Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları	54
Tablo 3.28 Aile Üyeleri ve Eşlerin Kadının Çalışmasını Uygun Görmemesi Ortalamalarının Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları	55
Tablo 3.29 Kadının Analık Durumu ve Sorumlulukları Nedeniyle Sorun Yaşamaları Ortalamalarının Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları.....	56
Tablo 3.30 Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunları İçeren Yargılardan Oluşan Odakların Ortalamalarının Yöneticilerin Medeni Durumları Bağlamında t-testi Sonuçları.....	57
Tablo 3.31 Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunları İçeren Yargılardan Oluşan Odakların Ortalamalarının Yöneticilerin Yabancı Dil Biliyor Olmaları Bağlamında t-testi Sonuçları	59

Tablo 3.32 Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunları İçeren Yargılardan Oluşan Odakların Ortalamalarının Yöneticilerin Yabancı Dil Biliyor Olmaları Bağlamında t-testi İstatistikleri	60
Tablo 3.33 Kadının Aile İçi Rollerinin Olmasından Kaynaklanan Sorunlar Odağı Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi	61
Tablo 3.34 Kadının Aile İçi Rollerinin Olmasından Kaynaklanan Sorunlar Odağı Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları.....	61
Tablo 3.35 Geleneksel Kabuller ve İnançlar Gereği Kadının Çalışma Yaşamına Uygun Olmaması Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi	62
Tablo 3.36 Geleneksel Kabuller ve İnançlar Gereği Kadının Çalışma Yaşamına Uygun Olmaması Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları.....	62
Tablo 3.37 Aile Üyeleri ve Eşlerin Kadının Çalışmasını Uygun Görmemesi Odağı Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi	63
Tablo 3.38 Aile Üyeleri ve Eşlerin Kadının Çalışmasını Uygun Görmemesi Odağı Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları.....	63
Tablo 3.39 Geleneksel Kabuller ve İnançlar Gereği Kadının Çalışma Yaşamına Uygun Olmaması Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Tukey Testi Sonuçları.....	64
Tablo 3.40 Geleneksel Kabuller ve İnançlar Gereği Kadının Çalışma Yaşamına Uygun Olmaması Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Tukey Testi İstatistikleri.....	65
Tablo 3.43 Çalışma Yaşamında Kadının Durumunu İçeren Yargıların Güvenilirlik Katsayısı, Faktör Yükleri ve Açıklanan Toplam Varyans	67
Tablo 3.44 İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Yapıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları.....	68
Tablo 3.45 Mesleklerin Kadın Mesleği ve Erkek Mesleği Olarak Sınıflandırıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları.....	69
Tablo 3.46 Kadınların Verimliliklerinin Düşük Olması ve Yönetici Kadrolara Uygun Olmadığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları.....	70

Tablo 3.47 Kadınların Verimliliklerinin Düşük Olması ve Yönetici Kadrolara Uygun Olmadığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Ortalamaları	70
Tablo 3.48 Kadınların Daha Düşük Ücretle ve Daha Düşük Pozisyonlarda Çalıştırıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları.....	71
Tablo 3.49 Çalışma Yaşamında Kadının Durumunu İçeren Yargılarından Oluşturulan Faktörlerin Yöneticilerin Medeni Durumu Bağlamında t-testi Sonuçları	72
Tablo 3.50 İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Yapıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi ..	73
Tablo 3.51 İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Yapıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları.....	74
Tablo 3.52 Mesleklerin Kadın Mesleği ve Erkek Mesleği Olarak Sınıflandırıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi	74
Tablo 3.53 Mesleklerin Kadın Mesleği ve Erkek Mesleği Olarak Sınıflandırıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları	74
Tablo 3.54 Kadınların Verimliliklerinin Düşük Olması ve Yönetici Kadrolara Uygun Olmadığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi	75
Tablo 3.55 Kadınların Verimliliklerinin Düşük Olması ve Yönetici Kadrolara Uygun Olmadığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi	75
Tablo 3.56 Kadınların Verimliliklerinin Düşük Olması ve Yönetici Kadrolara Uygun Olmadığı Algısı Odaklı Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Departman Bağlamında Oneway-Anova Tukey Testi Sonuçları	76
Tablo 3.57 Kadınların Verimliliklerinin Düşük Olması ve Yönetici Kadrolara Uygun Olmadığı Algısı Odaklı Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Departman Bağlamında Oneway-Anova Tukey Testi İstatistikleri	76
Tablo 3.58 Kadınların Daha Düşük Ücretle ve Daha Düşük Pozisyonlarda Çalıştırıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi	77
Tablo 3.59 Kadınların Daha Düşük Ücretle ve Daha Düşük Pozisyonlarda Çalıştırıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları...	77

Tablo 3.60 Çalışma Yaşamında Kadının Durumunu İçeren Yargılarından Oluşturulan Faktörlerin Yöneticilerin Sorumlulukları Altındaki Kişi Sayısı Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi	78
Tablo 3.61 Çalışma Yaşamında Kadının Durumunu İçeren Yargılarından Oluşturulan Faktörlerin Yöneticilerin Sorumlulukları Altındaki Kişi Sayısı Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları.....	79
Tablo 3.62 Çalışma Yaşamında Kadının Durumunu İçeren Yargılarından Oluşturulan Faktörlerin Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi	80
Tablo 3.63 Çalışma Yaşamında Kadının Durumunu İçeren Yargılarından Oluşturulan Faktörlerin Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları	81



KISALTMALAR LİSTESİ

ILO	International Labour Organization - Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
Muhasebe M.E.	Muhasebe Meslek Elemanı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı
UNICEF	United Nations International Children's Emergency Fund – Birleşmiş Milletler Çocuklara Acil Yardım Fonu
vb.	Ve başkası, ve başkaları, ve benzeri, ve benzerleri, ve bunun gibi



ÖZET

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere oranla daha düşüktür. Kadının işgücüne katılımının düşük olması geleneksel önyargılar, kadının evdeki sorumlulukları ile iş yaşantısını aynı anda idare edememesi, eğitimde fırsat eşitliğinin olmaması, göç etkisi, ücret düşüklüğü, doğurganlık, çocuk sayısının fazla olması olarak sıralanabilir. Kadınlar işgücüne katılım sağlamak ve işyerinde tutunmak için ailesinin, iş arkadaşlarının, toplumun kendine dayattığı zorluklarla devamlı mücadele halindedir.

Kadınlar çocukluk döneminden itibaren annelik, temizlik, yemek gibi sorumluluklarla yetiştirilmektedir. Kız çocuklarının oyuncaklarının bebek, yemek seti, temizlik malzemesi olması, bir araya geldiklerinde evcilik oynamaları; erkek çocuğun da kız çocuğun bu şekilde büyütüldüğünü görmesi ve annesinin yaşantısı ile ilişkilendirerek büyümesi toplumda kadın erkek rollerinin belirleyicisi olmaktadır. Toplumda kadının temizlik, bakım, ev işlerine yatkın olduğu, analık görevlerinin olduğu, çalışmaya uygun olmadıkları algısı oluşmaktadır. Bu algının mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırılmasına; çalışma sisteminin ve şeklinin belirlenerek kadının sınırlandırılmasına, kadınların çalışma hayatına dâhil olamamasına sebep olduğu söylenebilir.

Çalışmada TÜİK verileri, İŞKUR veri ve raporları kullanılarak Antalya işgücü piyasası içinde kadının görünümünün ne olduğu incelenmiştir. Antalya ilinde faaliyet gösteren 50 üzerinde çalışanı olan 172 firmanın işe alımda en yetkili yöneticileri ile görüşme yapılarak, 55 soruluk anket uygulaması yapılmıştır. Toplanan veriler SPSS 21 programında analiz edilmiştir. Ayrıca Python yazılım dili altında Pyreadstst ve Pandas kütüphaneleri kullanılarak veriler okunmuş ve düzenlenmiş, JavaScript yazılım dili altında D3.SJ kütüphanesi kullanılarak ikincil analizler yapılmıştır.

Sonuç olarak kadınların düşünüldüğünün aksine kadınların iş verimliliklerinin düşük olmadığı, kadın ve erkek arasında verimlilik farkının bulunmadığı görülmektedir. Ancak buna rağmen işten çıkarılmada daha fazla kadınlar tercih edilmektedir. Kadınların eğitim fırsatlarına erkekler kadar rahat ulaşamadığı ve eğitim seviyesi yüksek olanlarda istihdam oranlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı ve mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı düşüncesi oldukça yaygındır. Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı düşüncesi, kadınların daha düşük ücretle daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısının yöneticilerin sorumlulukları altındaki kişi sayısı, yöneticilerin eğitim seviyesi, medeni durumlara göre farklılık oluşturmamaktır.

Toplumsal cinsiyet algısı, kadınların yöneticilik pozisyonlarına uygun olmadığı algısı yönetici cinsiyetleri ve çalıştıkları departmanlara göre farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, Yöneticilerin Kadın Çalışanlara Yönelik Algısı, Kadın Meslekleri, Mesleklerin Cinsiyete Göre Sınıflandırılması, Toplumsal Cinsiyet



SUMMARY

PROBLEMS FACED BY WOMEN IN EMPLOYMENT- CASE OF ANTALYA

In Turkey female labor force participation rates lower than participation for men. Traditional prejudices, the inability of women to manage household responsibilities and working life at the same time, the lack of equality of educational opportunity, impact of migration, minimum wage, fertility and excess number of kids can be listed as reasons why participation rate is low. Women are constantly struggling with the difficulties imposed by their family, colleagues, and society in order to participate in the labor force and stay on working life.

Since childhood, women grow up by learning motherhood, cooking and cleaning as if their responsibilities. Girls' toys consist of dolls, dinnerware set and cleaning equipments. Boys playing at families with girls, compare their mother profile with playmates and imagine playmates have same profile with their mother because of toys. When children become mature they have adopted their role. A social perception takes place that women are incapable of work and instead of working they must perform cleaning, home care and maternity tasks. This perception classifies jobs and defines red line according to gender. That's why women cannot get involved in working life.

In this study, what is the appearance of women in the Antalya labor market was examined by using the data of TUIK, the data of ISKUR and reports. The 55-question survey was conducted by most competent managers of 172 firms based on Antalya, having more than 50 employees. The gathered data were analyzed in SPSS 21 software. Moreover, pyresttest and pandas libraries of Python were used to arrange and read data, secondary analyzes were performed by using D3.SJ library of JavaScript.

As a result, contrary to what is believed that women's work productivity is not low and there is no difference in productivity between men and women. Nevertheless, women are more preferred in layoffs. Women can't reach education opportunities as easy as men; on the other hand, it was found that the employment rates were higher among those with higher education levels. The perception of gender discrimination in working places and the perception that occupations are classified as men and women are quite common. The perception that women are not suitable for executive positions and having low productivity, the perception that women are employed in lower positions with lower wages don't differ in number of persons under the responsibility of managers, education level of managers and marital status. Gender perception

and perception that women are not suitable for managerial positions differ according to manager gender and their departments.

Keywords: Women's Employment, Perceptions of Managers towards Female Employees, Women Professions, Classification of Occupations by Gender, Gender



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında kadınların çalışma yaşamında yaşadıkları sorunlar; toplumun geleneksel yapısı, cinsiyet ayrımcılığı, kendilerine dayatılan meslek rolleri vb. açılardan incelenerek ele alınmıştır. Tez çalışmamın her aşamasını yakından takip ederek görüşlerini benimle paylaşan, ilgisi, desteği, yardımlarıyla daima yanımda olan ve çalışmalarına yaptığı çok değerli katkılarından dolayı değerli danışman hocam, Sayın Prof. Dr. Muhammed KARATAŞ' a teşekkürü bir borç bilirim.

İŞKUR verilerini kullanmam hususunda destek olan değerli yöneticilerime, ölçeğimi katılımcılara uygulamamda bana yardımcı olan tüm çalışma arkadaşlarıma, uygulama yaptığım işyeri yöneticilerine tez anket ölçeğimi sabırla yanıtladıkları için teşekkür ederim.

Araştırmamda kullandığım anketin veri analizi için yazılım geliştirerek bana desteklerini sunan Art - In Analytics / Systems firmasına teşekkür ederim.

Ve son olarak oğlumla ilgilenip bana vakit kazandırdığı için saygıdeğer anneme; beni destekleyip, her zaman yanımda olduğu için sevgili eşime, teşekkür ederim.

Seval ÖZTÜRK
Antalya, 2019

GİRİŞ

Çalışma yaşamında kadınların istihdam edilmelerinde genel olarak sorun yaşanmaktadır. TÜİK 2018 verilerinde istihdam oranları incelendiğinde kadınların işgücüne katılımının erkeklere oranla daha düşük olduğu görülmektedir. Kadının işgücüne katılımının düşük olması geleneksel önyargılar, kadının evdeki sorumlulukları ile iş yaşantısını aynı anda idare edememesi, eğitimde fırsat eşitliğinin olmaması, göç etkisi, ücret düşüklüğü, doğurganlık, çocuk sayısının fazla olması olarak sıralanabilir. Sıralanan bu nedenler toplumsal cinsiyet algısı üzerinde eklenmektedir.

Toplumsal cinsiyet, erkeğin kadının üstünde iktidar olduğu bir düzendir. (Mill, 2016:12) erkek hükmetmeye, kadın itaate yatkındır ve söz konusu eşitsizlik, insan topluluklarının en erken dönemlerinden itibaren, her kadının (kas gücünün zayıflığı dolayısıyla kendisine erkekler tarafından atfedilen değer nedeniyle) bir erkekte tutsaklık durumu içerisinde bulunmasından ortaya çıktığını belirtmiştir.

Demiryontan ve Savran (2016); “Kadının Görünmeyen Emeği” kitabında avcı – toplayıcı dönemde gruplar halinde yaşayan insanların bir arada hareket ettikleri ve sık sık yer değiştirdiklerini, kadın ve erkeğin eşit sayıldığını; avcı - toplayıcı toplumdan bitki yetiştirilmesiyle yerleşik hayata geçildiğini, üretim yoğunlaştıkça da iş bölümünün cinsiyete göre farklılaştığını belirtmişlerdir. Tarımın benimsenmesi ve yerleşik hayata geçilmesiyle kadının erkekle birlikte hareketinin kısıtlanmaya başladığı; avın sürekli takip edilmek zorunda olması, yaşam alanından uzakta kalma durumunun olması anneye ihtiyacı olan çocuk olması ya da hamile bir kadının bu riski alamayacak olmasından ötürü erkekler bu duruma daha uygun olduğunun düşünüldüğüne kitapta yer verilmiştir. Ayrıca avcı-toplayıcı toplumdan tarım toplumuna geçişle beraber toplumun yapısı kökten değişime uğrayarak toplumsal cinsiyete dayalı bir iş bölümü ortaya çıktığı, iş bölümündeki cinsiyete sınıflandırmanın bir cinsiyetin öbür cinsiyeti katı bir şekilde ezen bir sistemin oluşmasına neden olduğunu ifade etmişlerdir. Kadının doğurganlık ve analık durumu; kadını evinde çocuk bakma, tarlasıyla ilgilenme görevleri ile sınırlandırmaya başlamıştır.

Berktaş’a (2015) göre Eski Mezopotamya’da yazının - kayıt tutma bilgisinin – erkek olan rahip, vakanüvis, akademik aydınların elinde olması kayıtların erkekler lehine yazılarak kadınların yok sayılmasına sebep olmuştur. Kadınlar eş – anne rolünde kutsallaştırılmış, olumlu davranışlar bu rollerle bağdaştırılmıştır. Bu rollerin dışına çıkan kadınlar cezalandırılarak diğer kadınlar bastırılmıştır. Binlerce yıldır ataerkil sistem içinde yaşayan kadın kendine yakıştırılan rolleri benimsemiş-benimsemek zorunda kalmış, sorgulamaktan çekinmiştir. Hatta kadının

kendisi kendi aleyhine olan toplumsal cinsiyet algısını benimsemiş ve destekçisi olmuştur. Geleneksel yapıya dayalı düşüncede olan annelerin kız ve erkek çocuklarına yönelik farklı tutumlarını buna örnek gösterilebilir.

Binlerce yıldır içinde olduğumuz ataerkil sistem, toplumsal cinsiyet algısı sosyal yaşamın birçok noktasında kadının önünde büyük bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. “İşgücü maliyetlerinin düşürülebilmesi için işgücünün merkez ve çevre olarak ele alındığı, merkezde işgücünü erkeklerin, çevrede ve aralarda ise kadınların istihdam edildiği dikkati çekmektedir.” (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 199) Kadın toplumsal yaşamda ikincil rollerde görüldüğü gibi çalışma yaşamında da ikincil işgücü olarak görülmektedir. Bu düşünce kadının çalışma yaşamında işten çıkartılmada tercih edilecek ilk kişi, düşük ücretle çalıştırılabilecek işçi olarak algılanmasına sebep olmaktadır.

Kadınların eğitime erkekler kadar rahat ulaşamaması onların statüsü yüksek mesleklerde iş bulamamasına; vasıf gerektirmeyen, düşük ücretli ve kendine de yakıştırılan meslekler olan temizlik işçisi, tarım işçisi, sekreter, büro işçisi gibi mesleklerde çalışmasına neden olmaktadır. Bu meslekler uzun süre ayakta kalmayı, kesintisiz olarak hızlı çalışmayı gerektirdiği için kadının çabuk yıpranmasına da neden olmaktadır.

Kadınlar çalışma yaşamına girdiklerinde ev yaşantılarındaki rutin işleyişi de devam ettirmek zorundadır. Toplumsal algı; ev işleri, çocuk-yaşlı bakımı vb. işleri kadına ait işler olarak görmektedir. Kadınlara göre bu değiştirilemeyen sosyal bir durumdur.

Bu çalışmada kadınların istihdam edilmelerinde karşılaştığı sorunlar ile sorunların kaynağı incelenmiştir. Araştırmada TÜİK ve İŞKUR verileri incelenmiştir. Antalya ilinde faaliyet gösteren firmalarda işe alımda yetkili 172 yönetici ile görüşülmüştür. Yöneticilerin cevaplandığı anketler kadınların istihdam edilmeme ve istihdam süreçlerinde yaşadıkları sorunlar yöneticilerin cinsiyet, medeni durum, yaş, yetki alanları, eğitim düzeyi, çalıştıkları sektör ve departman kapsamında SPSS 21 programında analiz edilmiştir. Ayrıca Python yazılım dili altında Pyreadstst ve Pandas modülleri kullanılarak veriler okunmuş ve düzenlenmiş, JavaScript yazılım dili altında D3.SJ modülü kullanılarak ikincil analizler yapılmıştır. Araştırmada; yöneticiler açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında verim açısından bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırıldığı ve bu algının yöneticilerin cinsiyetine göre farklılık yaratmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Kadınların toplumsal cinsiyet algısı ve aile içi rollerinin olması nedeniyle çalışma yaşamında sorun yaşadığı algısının kadın yöneticilerde erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma; 3 bölüm olarak yapılandırılmıştır. Birinci bölümde, ülkemizde kadın çalışanların genel durumu; ikinci bölümde, kadın çalışanların istihdam süreçlerinde ve çalışma yaşamında yaşadığı sorunlar incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise, Antalya ilinde İŞKUR verilerine göre kadının istihdamı hakkında kısa bir bilgi verilerek, yapılan saha analizinden ortaya çıkan sonuçlar kapsamında, konu hakkında öneri ve çıkarımlar yapılarak değerlendirmelerde bulunulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

1.1. Çalışma Yaşamındaki Kadına Bakış Açısı

Dünya genelinde kadınlar Sanayi Devrimi ile beraber çalışma yaşamında ücret karşılığı tarım dışı alanlarda çalışmaya başlamıştır. Endüstrileşme, teknoloji gelişimi ile güç kullanmayı gerektirmeyen makinaların artması ile beraber kadınlar fabrikalarda uzmanlaşmaya başlamış ve 1. ve 2. Dünya Savaşı ile birlikte erkeklerin savaşa katılmaları ve yaşanan ekonomik sıkıntılar kadını çalışma yaşamının vazgeçilmez bir unsuru haline getirmiştir. II. Dünya Savaşı sonrası hizmet sektörünün gelişmesi ve kadınların bu sektöre uygun olmaları kadın istihdamını arttırmıştır. Kadının üstlendiği bu yeni rol evdeki rollerinin üstüne eklenmiştir ve kadının üstündeki yük artmıştır. Ülkemizde kadınlar 1950’li yıllar itibariyle çalışma yaşamına aktif olarak girmeye başlamıştır. Fakat toplumsal olarak ikinci planda görülen kadın, ekonomik olarak da ikinci planda kalmış ve kadının geliri, erkeğin gelirine ek bir gelir olarak kabul edildiği için; ucuz işgücü olarak görülmüştür. Ayrıca Kocacık ve Gökkaya (2005: 199); işgücü maliyetlerinin düşürülebilmesi için işgücünün merkez ve çevre olarak ele alındığı, merkezde işgücünü erkeklerin, çevrede ve aralarda ise kadınların istihdam edildiğine dikkati çekmektedir.

Türkiye’de göç etkisi ile kırsaldan ayrılan kadınlar öncelikle, ev hanımı olmayı tercih etmiştir. Kırsalda tarım işçisi olan, ücretsiz aile işçisi olan kadın, çalışma yaşamından uzak kalmıştır. Toplumda kadının çalışmasını uygun görmeyen geleneksel görüş ile kadının çalışmasının ailenin yoksul olduğunu çağrıştırmaması düşüncesi onların çalışmasının önünde engel olmuştur. Kadına; kadının doğurganlığına atıf yaparak, onu ailenin şefkat merkezine koyup, kutsallaştırarak kadının yerinin evi; görevinin eşine, çocuklarına varsa aile büyüklerine bakması olduğu öğretilmiştir. Kadının “dışarıda çalışması” hâlâ görevleri dışında kabul edilmektedir.

“Kadının ev dışında ücretli olarak çalışması geleneksel ailelerde söz konusu değilken, 1950’lerden bu yana gelişen endüstrileşme ve bunun sonucu kentleşmenin gerektirdiği yaşam düzeyi sadece erkeğin kazancı ile karşılanamayacak derece yükselmektedir. Bu durum kadının da gelir getirici bir işte çalışmasını zorunlu kılmaktadır” (Kuzgun ve Sevim, 2004: 15).

Önder’e (2013: 35) göre; birey sayısının fazla, çalışan sayısının düşük olduğu ailelerde gıda ve diğer tüketim malları giderlerinin yüksek olması nedeniyle girilen ekonomik sıkıntıda

kadının gelir getirici bir işte çalışması mecburidir. Kadının çalışma yaşamına bu şekilde dâhil olması onların ev içindeki sorumluluklarını azaltmamış kadına yük olarak yansımıştır.

Çalışmanın zaruri olduğu düşük gelirli ailelerde kadın eşinin, babasının, abisinin onayını alarak çalışma yaşamına dâhil olabilmıştır. İşin ve iş ortamının seçilmesi yine ailede bulunan erkeklerin uygun bulduğu yerler arasından yapılmaktadır. Kadının çalışmasına yönelik bu tutumlar çalışma yaşamında kadını, erkeğin bir adım gerisinde bırakmıştır.

Türkiye’de çalışan kadınların büyük bir oranı çalışma yaşamına kariyer yapmaktan ziyade aile bütçesine katkı sağlamak için katılmaktadır. Kadının aileye sağlayacağı katkının çocukların kreş – bakıcı masrafı, ailedeki bakıma muhtaç hasta ve yaşlı kişinin bakıcı masrafı, ev işlerinde yardımcı olacak ev işçisinin ücreti, kadının işe gideceği yol ücreti ve işyerindeki yemek masrafının üstünde olması durumunda çalışması kabul görmektedir. Kadının kazandığı para bu giderleri karşılamıyor ya da sonuçta kadının elinde kabul edilebilir bir miktar para kalmıyorsa ‘kadın evinde işini yapsın, bu giderler oluşmasın’ düşüncesi oluşmaktadır. Erkek ve Karagöz (2009: 4); ekonomik nedenlerle ya da başka bir nedenle çalışma yaşamına giren kadınların ekonomik özgürlüklerini elde ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca bu ekonomik özgürlük kadına özgüven sağlamıştır. Ailede ekonomiye katkısı olan kadın, söz hakkı alarak karar mekanizmalarına katılmaktadır. Ayrıca kadının gelir getirici bir işte çalışması, toplumda kadına olan bakış açısını kadının lehine olacak şekilde değişmesine olanak tanımıştır. Ekonomik sebeplerle çalışma yaşamına katılan kadın, çalışmanın toplumsallaşmayı da desteklediğini görmüştür.

Kadının işgücüne katılımının düşük olmasının nedenlerinin başında; geleneksel önyargılar, kadının evdeki sorumlulukları ile iş yaşantısını aynı anda idare edememesi, eğitimde fırsat eşitliğinin olmaması, göç etkisi, ücret düşüklüğü, doğurganlık, çocuk sayısının fazla olması vb. faktörler gelmektedir.

1.2. Toplumsal Cinsiyet ve ‘Kadın Meslekleri’

Kadınlar toplumun kendilerine yakıştırdıkları aile içi roller, meslek rolleri ile sınırlandırılmaktadır. Ataerkil toplumda kadın erkeğin idaresine tabii bir şekilde, erkeğin uygun gördüğü ve toplumca da kabul edilen kurallara göre yaşamaktadır. Foucault’ a (2007: 367) göre İ.Ö. IV. ya da III. yüzyıldan kalma belgelerde, kadının görevlerinin kocaya itaati, gündüz ya da gece kocanın izni olmaksızın dışarı çıkma yasağını, hanesini yoksullaştırma ve kocasının onuruna halel getirme yasağını kapsadığı görülür. Ayrıca Foucault (2007: 367) erkeğe kadının gereksinimlerini yerine getirme, karısına bakma görevi verildiğini belirtmiştir. Bu durum

kadının zayıf olduğunun, bir başkası tarafından bakılması gerektiğinin toplumca kabul edildiğinin göstergesidir.

Kadınlar çocukluk döneminden itibaren annelik, temizlik, yemek gibi sorumluluklarla yetiştirilmektedir. Kız çocuklarının oyuncaklarının bebek, yemek seti, temizlik malzemesi olması, bir araya geldiklerinde evcilik oynamaları; erkek çocuğun da kız çocuğun bu şekilde büyütüldüğünü görmesi ve bu durumu annesinin yaşantısı ile ilişkilendirerek büyümesi toplumda kadın erkek rollerinin belirleyicisi olmaktadır. Toplumda kadının temizlik, bakım, ev işlerine yatkın olduğu, analık görevlerinin olduğu, çalışmaya uygun olmadıkları algısı oluşmaktadır. Bu algının mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırılmasına; çalışma sisteminin ve şeklinin belirlenerek kadının sınırlandırılmasına, kadınların çalışma hayatına dâhil olamamasına sebep olduğu söylenebilir. Platon Devlet kitabında erkek ve kadınlara fitratlarına göre iş verilmesi gerektiğini; hekimlik fitratı olan kadının hekim, marangozluk fitratı olan erkeğin marangoz olması gerektiğini belirtmiştir. Platon kadın ve erkeklere aynı eğitimin verilmesini, kişinin kendi doğasında olan işi yapmasını savunur.

Kadınlara çalışma yaşamında bazı mesleklerin yakıştırılması ve kadınların belli mesleklerle sınırlandırılması onların belli bir sosyal statüde kalmalarına sebep olmaktadır.

“ Toplumda egemen cinsiyetçi ideolojiye göre, kadının yeri evi, hayatındaki asli görevi de ev işi yapmak, kocasına ve çocuklarına bakmaktır. Bu da, genellikle evdeki işlerin uzantısı olan mesleklerde ve çalışma alanlarında istihdam edilmesine yol açmaktadır. Kadın, kendine benimsetilen toplumsal cinsiyete göre, küçük yaştan itibaren kendine belletilen düşünce ve davranış kalıplarına göre bir takım ediniyor ve çalışma yaşamına girince de bu becerilerin uzantısı alanlarda çalıştırılıyor. Hizmet, sağlık, eğitim ya da hazır giyim sektörlerinde daha yoğun olarak istihdam edilmeleri bu yüzdendir” (Ansal,1996: 55) .

Tablo1.1 Aranılan Meslek Grubuna Göre İşsizler

	Cinsiyet	2014	2015	2016	2017	2018 - Aralık
Yöneticiler	Erkek	50	41	48	44	56
	Kadın	15	15	13	18	21
Profesyonel meslek mensupları	Erkek	122	135	171	184	226
	Kadın	170	210	244	311	315
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	Erkek	106	116	137	146	154
	Kadın	98	104	117	125	143
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	Erkek	141	137	161	159	165
	Kadın	261	269	306	319	320
Hizmet ve satış elemanları	Erkek	412	440	453	476	580
	Kadın	265	311	333	340	413
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	Erkek	21	18	21	19	17
	Kadın	2	1	1	2	2
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Erkek	377	386	416	393	590
	Kadın	42	43	47	42	41
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	Erkek	252	281	278	267	417
	Kadın	19	28	25	20	25
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	Erkek	332	335	321	336	500
	Kadın	168	185	237	254	317

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

(Bin kişi)

Tablo1.1’de yönetici kadrosunda aranılan elemanlarda erkeklerin kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir. Kadınların genel olarak temizlikçi, büro işçiliği vb. geri hizmetlerdeki kadrolara yerleştirilmek istendiği görülmektedir. Kadın işgücünün yoğunlaştığı mesleklerin başında günümüzde öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik, büro işçiliği, temizlik görevlisi, vasıfsız imalat işçiliği gelmektedir.

Çocuk yaştan itibaren kız çocuk ve erkek çocuk cinsiyet farkı hissettirilerek büyütülmektedir. Kız çocukları; oyuncak seçiminde bebek, oyuncak çay ve yemek yapma setleri gibi bakım, ev işi ile ilgili objelere yöneltilirler. Büyüme sürecinde kız çocuk hemcinsleri ile evcilik oynamayı tercih etmektedir.

“Sosyalleşme süreci boyunca kız çocukların uysal, yumuşak ve özverili; erkek çocukların ise yarışmacı, atak ve girişken olma davranışları pekiştirilmektedir. Muhtemelen bu eğitim farkı, kız çocuk ve erkek çocukların yöneldikleri serbest etkinlik türlerini ve dolayısıyla gizil güçlerini geliştirebilecekleri alanları, daha da ileride meslek seçimini ve meslek yaşamlarını etkilemektedir”(Kuzgun ve Sevim, 2004: 16).

Kadınlar genel olarak çalışma şartları, analık izinleri, iş güvencesinin özel sektöre göre daha sistemli işlediği kamu sektörünü tercih etmektedirler. Kadınlar yüksek statüde çalışabildikçe iş hayatında kadınlarla ilgili daha fazla düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.

Tablo1.2 İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları

İstihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları							
			2014	2015	2016	2017	2018 - Aralık
Tarım	Tarım, ormancılık ve balıkçılık	Erkek	2 937	2 956	2 920	2 993	2 797
		Kadın	7 689	8 058	8 312	8 729	8 774
Sanayi	Madencilik ve taş ocakçılığı	Erkek	130	116	120	131	128
		Kadın	3	3	4	7	7
	İmalat	Erkek	3 727	3 752	3 708	3 728	3 768
		Kadın	1 209	1 204	1 207	1 241	1 289
	Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	Erkek	222	233	229	247	249
		Kadın	23	23	28	30	32
İnşaat	İnşaat	Erkek	1 832	1 843	1 904	2 013	1 546
		Kadın	79	71	83	82	69
Hizmetler	Toptan ve perakende ticaret	Erkek	2 797	2 827	2 866	2 973	2 951
		Kadın	789	865	892	961	1 016
	Ulaştırma ve depolama	Erkek	1 039	1 023	1 073	1 123	1 126
		Kadın	80	85	112	112	134
	Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	Erkek	1 073	1 132	1 127	1 151	1 132
		Kadın	278	317	344	372	379
	Bilgi ve iletişim	Erkek	172	187	186	197	177
		Kadın	55	64	62	61	50
	Finans ve sigorta faaliyetleri	Erkek	162	157	168	156	158
		Kadın	139	137	132	115	104
	Gayrimenkul faaliyetleri	Erkek	174	174	199	228	246
		Kadın	31	38	43	58	54
	Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	Erkek	434	449	507	547	524
		Kadın	250	302	339	349	403
	İdari ve destek hizmet faaliyetleri	Erkek	767	855	928	1 043	599
		Kadın	386	435	469	508	361
	Kamu yönetimi ve savunma	Erkek	1 164	1 200	1 203	1 185	1 537
		Kadın	219	241	250	277	411
	Eğitim	Erkek	674	702	758	732	812
		Kadın	646	708	849	876	1 082
	İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	Erkek	318	326	328	336	444
		Kadın	653	726	795	850	1 005
	Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	Erkek	103	117	107	113	127
		Kadın	29	32	35	41	53
	Diğer hizmet faaliyetleri	Erkek	516	512	560	566	558
		Kadın	284	281	284	317	327

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

(Bin kişi)

Tablo1.2 incelendiğinde; tarım, ormancılık, hayvancılıkta kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun nedeni kırsal bölgelerde erkekler dışarı işlerinde çalışırken, kadınların kayıt dışı çalışan olarak bu alanlara yönelmesidir. Yıllar bazında çalışan kadın sayısı artarken çalışan erkek sayısı düşmektedir.

Sanayi ve hizmet sektöründe ise yoğun bir şekilde erkek işgücü istihdamı gerçekleşmektedir. Hizmet sektöründe eğitim ve insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerinde kadınların daha çok çalıştığı görülmektedir. Bu noktadan hareketle kadınların öğretmenlik, hemşirelik, hasta danışmanlığı vb. mesleklerde daha yoğun tercih edildiği ifade edilebilir.

Tablo1.2’de istihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları analiz edildiğinde; erkeklerin en yoğun olduğu, kadınların daha az istihdam edildiği mesleklerin başında aşağıdakiler gelmektedir:

- Madencilik ve taş ocakçılığı,
- Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon,
- İnşaat,
- Bilgi ve iletişim,
- Ulaştırma ve depolama,
- Kamu yönetimi ve savunma,
- Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor

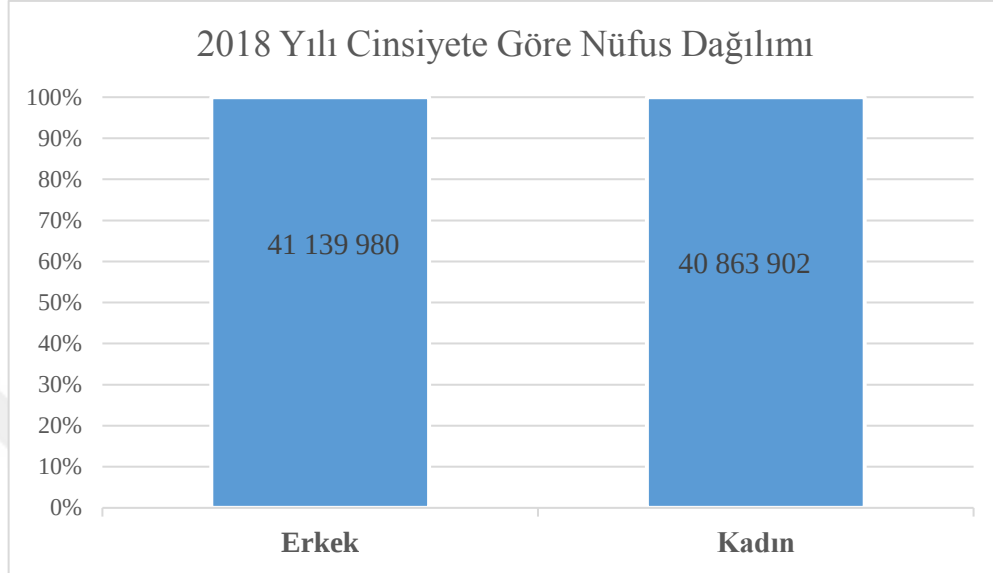
Bu meslekler fiziksel yeterlilik ve bedensel güç gerektirmesinden ötürü kadınlara uygun görülmemektedir.

1.3 Türkiye’de Kadın İstihdam Oranları ve İstihdamı Etkileyen Faktörler

Türkiye’de 2018 yılında 40.863.902 milyon kişi ile kadınlar nüfusun neredeyse %50’sini oluşturmaktadır. Korkmaz ve Korkut’a (2012: 42) ‘e göre; işgücüne katılım oranının yüksek olması ekonominin güçlenmesi için arzu edilen bir durumdur. Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranının düşük olması bu oranı düşürmektedir. Nüfusun yarısını oluşturan kadınların iş hayatına dâhil olması refah düzeyinin artması için kritik önem taşımaktadır.

ILO’ nun “Bütün Erkek ve Kadınlar için İnsana Yakışır İş” gündeminde Türkiye’nin istihdam alanındaki en önemli sorunlarından birisinin kadınların düşük işgücüne katılım ve istihdam oranları olduğu belirtilmiştir. Türkiye’de TÜİK verilerine göre kadınların İşgücüne Katılma Oranı 34,2’ dir. Bu oranın düşük olması, kadınların çalışma yaşamına dâhil olması için sosyal politikalar geliştirilmesinin gerekliliğini göstermektedir.

Onuncu Kalkınma Planı'nda kadınların eğitimi desteklenerek iş ve sosyal yaşama katılımının artırılmasının ekonomiyi ve sosyal gelişimi olumlu etkileyeceğine vurgu yapılmaktadır.



Grafik1.1 2018 Yılı Cinsiyete Göre Nüfus Dağılımı

Kaynak: TÜİK, Nüfus İstatistikleri – 2018

Grafik1.1’de cinsiyete dayalı nüfus dağılım incelendiğinde; kadınların nüfusunun erkeklere yakın olduğu görülmektedir. Kadınların en az erkekler kadar çalışma yaşamında olması gerektiği görülmektedir. Kadınların çalışmadığı bir iş hayatı sosyo-ekonomik açıdan eksik olacaktır.

Tablo1.3 2018 Yılı Yaşlara Göre Nüfus Dağılımı

Yaş Aralığı	Toplam	Erkek	Kadın	Oran	Erkek	Kadın
0-14	19 184 329	9 846 565	9 337 764	23,4	23,9	22,9
15-64	55 633 349	28 123 283	27 510 066	67,8	68,4	67,3
65 +	7 186 204	3 170 132	4 016 072	8,8	7,7	9,8

Kaynak: TÜİK, Nüfus İstatistikleri - 2018

Tablo1.3. ‘de 2018 yılı yaşlara göre nüfus tablosu incelendiğinde; kadınların %67,3 ‘nün 15-65 yaş aralığında çalışma yaşında olduğu görülmektedir. %22,9 ‘lük oranda 0 – 14 yaş aralığındaki kadınlar vardır. Bu gösterge kadın nüfusunun yaş ortalamasının genç olarak kalacağını göstermektedir. Bu ise genç, dinamik bir kadın nüfusun artarak çalışma yaşamına dâhil olacağını işaret etmektedir. Onuncu Kalkınma Planı’nda bu demografik çerçevenin bir

fırsata dönüştürülmesi gerektiği düşünüldüğünden, kadınların eğitimlerinin desteklenerek işgücüne katılması ile ilgili planlamaların önemine dikkat çekilmiştir.

Tablo1.4 2018 Yılı Türkiye’de Düzey Bölgelerine Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları

Bölgelere Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (+15 yaş)				
	Erkek		Kadın	
	İşgücüne Katılım oranı	İşsizlik Oranları	İşgücüne Katılım oranı	İşsizlik Oranları
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	70,2	3,7	43,5	7,1
Aydın, Denizli, Muğla-TR32	71,9	5,2	42,2	9,6
Antalya, Isparta, Burdur-TR61	72,9	9	40,7	16,3
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	69,4	5,8	40,4	6,8
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	78,9	5	40	12,5
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	71,2	5,6	39,9	7,8
İzmir-TR31	74,1	10,8	38,7	19,3
İstanbul-TR10	77,1	10,9	37,9	15,5
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	72,3	5,7	35,9	9
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	70,7	6,9	35,2	13,1
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	66,4	5,9	34,2	12
Türkiye-TR	72,7	9,5	34,2	13,9
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	75,2	8,4	34	14,3
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	71,7	7	33,8	10,1
Ankara-TR51	72,5	8	32,8	14,7
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	71,5	8,3	32,6	16,5
Balıkesir, Çanakkale-TR22	66,1	4,2	32,6	8,7
Adana, Mersin-TR62	69,2	9,8	31,9	14,3
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan-TRA2	68,8	5,5	31,1	4,7
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	70,2	12	29,8	18,7
Konya, Karaman -TR52	72,8	5,3	29,8	7,3
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	69,4	7,6	27,6	7,3
Kayseri, Sivas, Yozgat-TR72	70,4	10,8	26,4	19
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	72	18,7	25	18,6
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	73	22	24,4	20
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	71,8	12,8	21,9	12,5
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	65,7	22,6	17,8	33,2

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

(%)

Tablo1.4’te Türkiye’de bölgeler arası gelişmişlik düzeyindeki farklılıklar kadın istihdam oranına belirgin şekilde yansımaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranlarının en düşük olduğu düzey bölgeleri Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri’ndedir. Bu bölgelerde kadın işsizlik oranları da diğer bölgelere göre yüksektir. Bu bölgelerdeki geleneksel bakış açısı kadınların çalışması önünde bir engel oluşturmaktadır. Ayrıca bölgede iş olanağının az oluşu kadınları işgücü piyasasına girişini zorlaştırmaktadır.

İşsizlik oranlarının İzmir (%19) , İstanbul (%16), Antalya (%16), Ankara (%15), Adana (%14), Mersin (%14) gibi sosyo-ekonomik açıdan daha gelişmiş şehirlerde Türkiye ortalamasının üstünde olmasının göç etkisinden kaynaklandığı ifade edilebilir. Kırsalda eğitim

düzeyi düşük olan, ücretsiz aile işçisi olarak tarım ve hayvancılık işlerinde çalışan kadınlar şehirde kendilerine uygun iş bulamamaktadırlar. Göç eden kadınlar genellikle ev hizmetlerinde ucuz işgücü olarak kayıt dışı çalışmaktadır. Kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları ya da sosyal güvencesiz olarak kayıt dışı çalışmaları onları, sosyal haklarına ulaşmalarının önünde engel oluşturmaktadır. Kişilerin ekonomik özgürlükleri kısıtlanmakta; kişiler emeklilik hakları ve sağlık güvencelerinden mahrum kalmaktadırlar. Önder (2013: 44), yapılan araştırmalarda göç eden kadın, yerli kadın işçiye göre; göç eden kadın, göç eden erkeğe göre dezavantajlı konumda olduğunu ifade etmektedir.

Tablo1.4'te 2018 yılı Türkiye'de düzey bölgelerine göre işgücüne katılım ve işsizlik oranları incelendiğinde; Antalya'nın içinde bulunduğu TR61 bölgesi kadınların işgücüne katılım oranlarında en yüksek üçüncü bölgesidir. Antalya ilinde turizm işletmelerinin ağırlıkta olması hizmet sektörünü ön plana çıkarmış ve kadınlara iş olanakları sunmuştur. Antalya İŞKUR'dan alınan analiz raporlarına göre 2018 yılında İşbaşı Eğitim Programları ile 4919 kadın, Meslek Edindirme Kursları'nda 202 kadın desteklenerek meslek edinmelerine yardımcı olunmuş ve onlara istihdam edilmelerine katkıda bulunulmuştur. İŞKUR, Girişimcilik Kursları'nda 1116 kadını programa dâhil ederek kişilerin kendi işyerlerini açma konusunda onlara eğitim verilmiş ve onları girişimciliğe hazırlamıştır.

Toplum Yararına Çalışma Programları'nda 2018 yılında 4184 kadın, 2480 erkek olmak üzere toplam 6664 kişi kamu işyerlerinde istihdam edilmiştir. Toplum Yararına Çalışma Programları 6 – 9 ay süreli olup, daimi süreli iş isteyenlerin tercih etmediği bir istihdam şeklidir. Bu programda işçiler, ev adreslerine en yakın kamu kuruluşlarında konumlandırılmaya çalışılmaktadır. Kadınlar için evin işyerine yakın olması, çalışma yaşamına dâhil olmalarına olanak sunmaktadır. Ayrıca büyük bir kısmının Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde okullarda çalıştırılıyor olması okul döneminde çocuk okulda iken işe gitmeyi, yazın okul tatil iken çocuk bakımının evde yapılabilecek olması kadınlar için bu kısa süreli çalışmayı cazip hale getirmektedir. Görüldüğü gibi Toplum Yararına Çalışma Programı katılımcıları analık durumu, kadınların vardiyalı çalışmaya uygun olmaması, işyerinin ev adresine uzak olması, eşlerin işyerine karar vermesi vb. problemler nedeniyle işgücüne dâhil olamayan kadınlardan oluşmaktadır.

Kasa ve Alptekin'e (2015: 22) göre bu kurslar neticesinde, son yıllarda mezun olduğu okula bakılmaksızın birçok kadın iş hayatında yer almaya başlamış ve bu da geçmiş yıllara oranla kadın işgücünün büyümeye olan etkisini arttırmıştır.

Tablo1.4 2018 yılı Türkiye'de düzey bölgelerine göre işgücüne katılım ve işsizlik oranları tablosunda; Türkiye genelinde toplam kadın nüfusunun %34,2' si işgücüne katılım

sağlarken erkeklerde bu oran 72,7 ile kadınlardan oldukça fazladır. Erkeklerde işsizlik oranı 9,5 iken kadınlarda bu oran 13,9 ‘dur.

Onuncu Kalkınma Planı’nda nüfusun daha büyük bir kısmının istihdama katılarak işgücüne katılım oranlarının arttırılmasının zaruri olduğunun üstünde durularak burada çözümün kadın istihdamının arttırılmasında olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, hâlihazırda ciddi farklılıklar sergileyen bölgesel işgücü göstergelerinin iyileştirilmesinin de büyümeye önemli katkıda bulunacağından bahsedilmiştir.

Tablo1.5 İşgücüne Dâhil Olmayanların Yıllara Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri

İşgücüne dâhil olmayanların yıllara göre işgücüne dâhil olmama nedenleri									
		İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar							
Yıllar	Toplam	İş bulma ümidi olmayanlar	Diğer ⁽¹⁾	Mevsimlik çalışanlar	Ev işleriyle meşgul - ev hanımı	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde - engelli, yaşlı vb.	Diğer
2014	28 200	615	1 869	94	11 589	4 470	3 827	3 922	1 814
2015	28 176	676	1 726	94	11 498	4 486	4 082	3 878	1 736
2016	28 185	658	1 762	89	11 098	4 541	4 160	4 036	1 843
2017	28 251	637	1 627	85	11 133	4 467	4 366	4 009	1 926
2018	28 380	546	1 624	155	11 061	4 472	4 536	4 040	1 944

* Diğer: Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

Tablo1.5’te işgücüne dâhil olmayanların yıllara göre işgücüne dâhil olmama nedenleri incelendiğinde; 2018 yılında işgücüne dâhil olmayan 28 380 kişiden 11 061 kişisi ev kadınıdır. Yıllar bazında bakıldığında ev işleriyle meşgul – ev hanımlarının sayısının 2014 yılına göre 2018 yılında düştüğü görülmektedir.

1.4 Türkiye’de Eğitim ve Eğitim - Cinsiyet İlişkisi

İnsanlar her zaman bilmediğini öğrenmek, elindeki olanakları en faydalı şekilde kullanmak, güçlü yanlarını fark etmek, zayıf yanlarını bulup geliştirmek için eğitime başvururlar.

“Eğitimin iki önemli işlevi vardır. Birinci işlevi millî kültürü ve kalıcı değerleri nesilden nesile aktararak milletin sürekliliğini sağlamaktır. İkinci işlevi ise toplumu meydana getiren bireylerin bilgi, davranış ve kabiliyetlerini geliştirerek toplumun ilerlemesini ve çağdaşlaşmasını sağlamaktır. Bu iki işlevden birincisi gerçekleşmezse nesiller arası kopukluk olacağından milletin sürekliliği tehlikeye düşer.

İkinci işlev gerçekleştirilemezse millet geri kalır; sosyal gelişmeye, değişime ve yeniliklere ayak uyduramayacağından varlığı tehlikeye girer”(Kayadibi, 2001: 561).

Ülkemizde kız çocukları eğitim imkânına erkekler kadar rahat ulaşamamaktadır. Kız çocukların eğitimde kalma süreleri erkeklerden daha azdır. Özellikle kırsal bölgelerde zorunlu eğitim süresi olmasına rağmen belirgin şekilde kızlar eğitimden uzak kalmakta ya da eğitimden bir süre sonra koparılmaktadırlar. Kız çocukların eğitime katılımının düşük olduğu bölgelerde ailelere ev ziyaretleri düzenlenerek bilgilendirme çalışmaları yapılmasına rağmen kız çocukları eğitime dâhil edilememektedir.

Tablo1.6 Eğitimden Erken Ayrılanların Yıllar ve Cinsiyete Göre Durumu

YILLAR	Toplam Erkek Nüfus İçinde 18 – 24 Yaş Aralığında Eğitimden Ayrılanlar (%)	Toplam Kadın Nüfus İçinde 18 – 24 Yaş Aralığında Eğitimden Ayrılanlar (%)
2014	35	40,9
2015	35,4	37,9
2016	32,7	35,9
2017	31,1	34

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri - 2018

Tablo1.6 incelendiğinde; 2017 yılında 18 - 24 yaş arasında eğitimden ayrılan kadınların toplam kadın nüfusu içindeki oranı %34 iken, erkeklerde bu oran %31,1’dir. Bu bilgiye istinaden kadınların eğitimden daha fazla oranla koptukları veya koparıldıkları söylenebilir. Yıllar bazında incelendiğinde oranların her geçen yıl düştüğü görülmektedir. Baba Beni Okula Gönder, Haydi Kızlar Okula, Kız Çocukların Okullaşma Oranının Arttırılması Projesi, Hedef 10.000 Kızımızı Okula Döndürmek, Canım Kızım Okulda, Okula Devam Projesi, Kardelenler Projesi vb. projeler ile kız çocuklarının eğitimi desteklenerek eğitimden erken ayrılma oranlarının düşürülmesi hedeflenmektedir.

UNICEF, ülkemizde kız çocukların okullaşma oranını, okulların bulunduğu bölgeye ulaşımındaki zorlukların, fiziksel şartların yetersiz olması, ailelerin ekonomik durumları ve geleneksel önyargıların etkilediğini bildirmiştir.

Okulların merkez bölgelerde toplanmış olması, okula ulaşım için belli bir mesafeyi aşmak, servis kullanımı, kışın yol durumunun ulaşımı zorlaştırması gibi nedenler kız çocuklarının bu zorluğu aşmaya uygun görülmemesine neden olmaktadır. Kırsal bölgelerde ilk 4 yıllık eğitime ulaşmak zor olmasa bile ikinci 4 yıllık eğitim için büyük çoğunlukta taşınmalı olarak bölgedeki büyük bir köye ya da en yakın ilçeye; lise okumak isteyen bir genç en yakın

ilçeye ulaşmak zorundadır. Genellikle aileler kız çocuklarını kendilerinden uzakta olmasını istememektedirler. Bu durum kız çocukların büyük çoğunluğunun eğitimden kopmasına neden olmaktadır.

Devlet okullarında dahi belli bir kırtasiye masrafı olması, ulaşım gideri, öğle yemeği gideri, aileleri ekonomik olarak zorlamaktadır. Ekonomik olarak gider olan eğitim/okul masraflarını karşılamak yerine kız çocuklarını kendi hesabında ücretsiz işgücü olarak kullanmak ya da ücret karşılığı bir yerde çalıştırmak ailelere daha cazip gelmektedir. Kırsalda; geleneksel aile yapısında kızlar eğitimlerini tamamlayıp gelir getirici bir mesleğe sahip olsalar bile ailelerine bir katkı sağlayamayacağı, artık kendi yeni bir ailesi olması düşüncesi kızların eğitimi önünde engeldir. Ayrıca geleneksel görüş; aileleri kız çocuklarını 16 – 24 yaş arasında evlendirmeye yönlendirmektedir.

Tablo1.7 Eğitimden Erken Ayrılanların Yıllar ve Cinsiyete Göre İstihdam Edilme Durumu

YILLAR	Toplam Erkek Nüfus İçinde 18 – 24 Yaş Aralığında Eğitimden Ayrılarak İstihdamda Olmayanlar (%)	Toplam Kadın Nüfus İçinde 18 – 24 Yaş Aralığında Eğitimden Ayrılarak İstihdamda Olmayanlar (%)
2014	10,2	30,6
2015	10,2	28,0
2016	9,6	27,0
2017	8,9	25,2

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

Tablo1.7 ‘de 2017 yılında, 18 – 24 yaş aralığında eğitimden ayrılarak istihdam edilmeyen erkeklerin toplam erkek nüfusu içindeki oranları %8,9 iken kadınların toplam kadın nüfusu içindeki oranı %25,2’dir. Tablo1.7’de 2017 yılında eğitimden ayrılan %34 kesimin %25,2’lik kısmının istihdamda olmaması; bu kadınların aile işçisi, ev hanımı, sigortasız evde bakım ya da temizlik elemanı, sigortasız işçi olarak çalıştığı tahmin edilmektedir. Bu oranların yıllar bazında düşüyor olması kadınların eğitimden daha az ayrıldıkları ya da sigortalı işlerde çalıştıklarının işaretidir.

Tablo1.8 Genç Nüfusun Eğitimde Olma Durumu

Sadece Eğitimde Olan Genç Nüfus						
Yaş Aralığı	15 - 19 Yaş Grubundaki Nüfus		20 - 24 Yaş Grubundaki Nüfus		25 - 29 Yaş Grubundaki Nüfus	
Yıllar	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	1827	1896	538	619	151	238
2015	1849	1940	543	594	129	240
2016	1848	1925	574	621	134	226
2017	1824	1917	587	598	139	227
2018 Aralık	1840	1944	560	648	166	240

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

(Bin kişi)

Tablo1.8’de kadınların ve erkeklerin yaşları arttıkça eğitimden uzaklaştıkları görülmektedir. 2017’ de TÜİK verilerinde 3030000 kişi olan 15 – 19 yaş aralığındaki genç kadın nüfusundan 1917000 kişi; 2825000 kişi olan 20 – 24 yaş aralığındaki genç kadın nüfusundan 598000 kişi; 3040000 kişi olan 25 – 29 yaş aralığındaki genç kadın nüfusundan 227000 kişi sadece eğitimdedir. Yıllar bazında 20 – 29 yaş aralığındaki kadınların eğitime dâhil olma sayılarında artış yaşanmıştır.

Tablo1.9 Genç Kadın Nüfusun Eğitimde ve İstihdamda Olma Durumu

	Toplam	Sadece eğitimde olanlar	Sadece istihdamda olanlar	Eğitim ve istihdamda olanlar	Ne eğitimde ne istihdamda olanlar
15 - 19 yaş grubundaki nüfus	3 030	1 917	234	214	665
20 - 24 yaş grubundaki nüfus	2 825	598	645	254	1 328
25 - 29 yaş grubundaki nüfus	3 040	227	979	209	1 625

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

(Bin kişi)

Tablo1.9’da yaş arttıkça eğitimde kalma durumunun azaldığı, istihdamda olanların sayısının arttığı görülmektedir. Öte yandan yaş arttıkça istihdamda olanların sayısının arttığı görülmektedir. Kişilerin yaş arttıkça daha eğitimli tecrübeli ve donanımlı olarak istihdama katıldıkları ifade edilebilir.

20 – 24 yaş aralığında 1.328.000 kadın, 25 – 29 yaş aralığında 1.625.000 kadın ne eğitimde kalabilmiş ne de istihdama katılabilmektedir. Bu gruptaki kadınların ev hanımı oldukları ya da kayıt dışı olarak çalıştıkları ifade edilebilir. 20 - 29 yaş grubu kadınların doğurganlık döneminde oldukları veya küçük bir çocuğa bakıyor olmalarından dolayı istihdama katılamamış olmaları muhtemeldir. Yılmaz ve Zoğal’ a (2015: 16) göre kadınları, erkeklerden ayıran doğurganlık özelliği kadının işgücüne katılım oranını etkilemektedir. Kadınların

doğurganlık döneminde ve sonrasında işten isteyerek ayrılma ya da kopma eğilimde olduğu ifade edilebilmektedir.

Tablo1.10 Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları(+15 Yaş)

Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları(+15 Yaş)										
	Okur-yazar olmayanlar		Lise altı eğitilmişler		Lise		Mesleki veya teknik lise		Yüksek-öğretim	
Yıllar	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	33,6	16,0	68,9	25,8	71,0	31,9	80,4	39,8	85,0	71,3
2015	30,9	16,1	68,8	26,6	71,3	32,7	81,1	40,8	86,2	71,6
2016	30,4	15,2	68,9	27,2	71,2	33,7	81,6	41,4	86,4	71,3
2017	32,4	15,9	69,3	27,7	71,6	34,3	81,0	42,6	86,5	72,7
2018 - Aralık	31,3	15,1	67,9	26,8	71,2	34,2	80,1	43,7	86,1	72,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

(%)

Tablo1.10’da 2018 yılında kadınlarda işgücüne katılımın en yüksek olduğu grup %72,6 oranla yükseköğretim mezunlarıdır. Bu oran %86,1 olan erkeklerden düşüktür. Tablo bütününde erkeklerin işgücüne katılım oranı kadınlardan dikkate alınacak kadar fazladır. Yıllar bazında bakıldığında oran genel olarak yükselmektedir. Okur-yazar olmayan kadınların oranı bütün yıllarda en düşük seviyededir. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Hijyen Eğitimi, Hizmet İçi Eğitim, vb. eğitimlerin verilmek zorunda olması işverenlerin iş ilanı taleplerinde en az ilköğretim mezunu eleman istemelerine sebep olarak okur-yazar olmayan kişilerin istihdama katılmalarını zorlaştırmaktadır. İşverenler çalışanların iş alanında asılan uyarı tabelalarını okumak, verilen görev listelerini anlamak, iş ile ilgili kullanılacak ilaç, temizlik malzemeleri vb. ürünlerin kullanma talimatlarının okunup, anlaşılması için okur-yazarlığı; işe alınmada zorunlu kıstas olarak koymaktadır. Kasa ve Alptekin’e (2015: 5) göre; kadın işgücünün önemi, kadının eğitimi ile doğru orantılı gitmektedir. Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranlarının bulunduğu Tablo1.10’daki veriler açıklamaları desteklediği görülmektedir.

Tablo1.11 Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları(+15 Yaş)

Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları(+15 Yaş)										
	Okur-yazar olmayanlar		Lise altı eğitilmişler		Lise		Mesleki veya teknik lise		Yüksek-öğretim	
Yıllar	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	29,0	15,5	62,4	23,4	64,4	25,8	74,0	32,1	78,5	60,3
2015	27,4	15,6	61,9	23,9	64,5	26,0	74,9	33,4	79,6	59,9
2016	26,8	14,7	62,1	24,2	63,7	26,6	74,5	32,9	78,8	59,3
2017	28,8	15,4	62,6	24,8	64,4	27,0	73,7	33,8	79,0	59,3
2018 - Aralık	26,6	14,3	58,6	23,5	62,6	26,6	71,2	34,2	77,2	59,5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

(%)

Tablo1.11’de kadın görünümü incelendiğinde istihdam oranı en yüksek olan grubun yükseköğretim mezunları olduğu görülmektedir. Lise mezunu ve yükseköğretim mezunu arasında 4 yıllık bir eğitim süresinin istihdam oranını 2017 yılında %32,3 oranında arttırdığı görülmektedir. Yılmaz ve Zoğal’ a (2015: 14) göre eğitim düzeyini artıran kadının çalışma isteği eğitim alamayan kadından daha yüksek olmaktadır. Ayrıca eğitim seviyesi arttıkça işveren tarafından tercih edilme olasılığı, hayattan beklenti oranı da artmaktadır. Yükseköğretileri tamamlayan kadınlar daha yüksek ücretli işlerde çalışabilmekte ve karar mekanizması içinde yer alabilmektedir. Bu kişilerin işyerlerinde sabit kadrolarda işe yerleşiyor olması onları istihdamda daha uzun süre kalmalarını desteklemektedir.

Tablo1.12 Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları(+15 Yaş)

Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları(+15 Yaş)										
	Okur-yazar olmayanlar		Lise altı eğitilmişler		Lise		Mesleki veya teknik lise		Yüksek-öğretim	
Yıllar	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	13,6	3,0	9,5	9,3	9,3	19,1	8,0	19,3	7,6	15,5
2015	11,3	2,9	10,0	10,1	9,5	20,3	7,7	18,1	7,6	16,3
2016	11,8	3,2	9,8	11,0	10,5	21,1	8,7	20,6	8,8	16,9
2017	11,2	3,6	9,6	10,5	10,1	21,3	9,0	20,5	8,7	18,4
2018 - Aralık	15,0	5,5	13,7	12,3	12,1	22,3	11,1	21,8	10,4	18,0

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

(%)

Tablo1.12 eğitim durumuna göre işsizlik oranları incelendiğinde; en düşük oranın okur-yazar olmayanlar, en yüksek oranın lise mezunları olduğu görülür. İşsizlik oranı bir işte çalışmak isteyip çalışamayanları ifade ettiğinden okur-yazar olanların iş arama oranının düşük olduğu ya da sigortalı bir işte çalışmıyor oldukları anlaşılmaktadır.

Kayadibi’ ne (2001: 577) göre her alanda en güçlü ülkeler, erkeği ve kadını ile iyi bir eğitim düzeyi elde etmiş ülkelerdir. Eğitim faaliyetini başlatan kişi annedir. Çocuklar ilk eğitimlerini önce anneden alırlar. Çocuğu aile, okul, toplum ile ilk buluşturan kişi annedir. Çocuğun toplumda kabul görmesi, topluma tutunması annenin vereceği eğitim ile mümkündür.

Eğitimden yoksun bırakılan kız çocukları çalışma yaşamına katıldıklarında veya gelir elde etmek zorunda kaldıklarında eğitimsizliklerinden dolayı belli meslek grupları dışında istihdama katılma fırsatını yakalayamamaktadırlar.

Kadınlar eğitimden erkekler kadar rahat yararlanamadıkları, eğitimlerini yarıda bırakmaları, ya da yeterli seviyede eğitim alamadıkları için temizlik görevlisi, büro işçisi,

fabrika işçiliği, kasiyerlik gibi uzmanlık ve beceri gerektirmeyen vasıfsız işlerde ya da beceri gerektiren terziilik, kuaförlük gibi işlerde çalışmaktadırlar. Ayrıca bu mesleklerin icra edildiği ortamlarda yine kadınların çalışıyor olması ya da erkek yoğunluğunun düşük olması onların bu meslekleri seçmesinin bir nedenidir. Öğrenim düzeyi yüksek kadınlar ise çoğunlukla hemşire, öğretmen, akademik personel, sekreter, muhasebeci gibi mesleklerde çalışmaktadırlar.

Özsoy'a (2003: 2) göre Türkiye'de eğitimsizlik, dini değerler gibi nedenlerle kadınların öğrenim süreleri çok yetersizdir. Kadınların eğitimsiz olması onları uzun saatler boyunca ayakta çalışmaya, devamlı hızlı hareket etmelerini gerektiren, vardiyalı çalışma sistemi olan emek yoğun işlerde çalışmaya mecbur kılmaktadır. Ayrıca kadınlara çalışma saatleri ve çalışma ortamları açısından kendilerini daha güvende hissetmeleri, kendilerinin aile yaşantılarını olumsuz etkilememesi, biyolojik ve toplumsal olarak oluşturulan rollere uygun olması açısından bazı meslekler yakıştırılmıştır. Bu durum hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik, büro memuru gibi mesleklerin kadın mesleği olarak görülmesine neden olmuştur. Hatta bazı ülkelerde sekreterlik, hemşirelik gibi mesleklerde erkeklerin bu mesleğe mensup olmalarına sıcak bakılmamaktadır. Kadınların iş hayatına girmesiyle erkeklerin yaptığı birçok işi kadınlar yapmaya başlamış, işgücü piyasası kadınlara göre şekillenmeye başlamıştır. Önder'e (2013: 49) göre; kadının işgücü piyasasına bağımsız şekilde girmesini sağlayan en önemli unsur eğitimidir. Eğitim arttıkça işin değeri ve ücreti artmaktadır.

1.5. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet, Zorbalık ve Tacizin Kadın İstihdamına Etkisi

Çalışma yaşamında işyerinde yaşanan fiziksel ve psikolojik şiddet her çalışanın karşılaşabileceği bir sorundur. Baypınar' a (2003) göre kişiye yöneltilen istenmeyen eylem, söz, davranış, kişiye rahatsızlık verebilecek ima, cinsiyete yönelik gerçekleştirilen yaklaşımlar, çalışana küçük düşürücü görevler vermek ahlak ve iyi niyete aykırı olan tutumlar psikolojik şiddet olarak tanımlanabilir. Einarsen (1999: 17) işyerinde yaşanan psikolojik şiddet karşı taraftakini incitme, zarar verme, küçük düşürme, işyerindeki konumu zedeleme gibi nedenlerle gerçekleştirildiğini; yaşanan şiddet, zorbalık, tacizin insanlar için büyük bir stres kaynağı olduğunu ve kişilerin sosyal yaşamlarını da etkileyen yıkıcı, olumsuz etkisi zor aşılabilecek bir sosyal stres biçimi olarak görüldüğünü iddia edilmektedir. Einarsen (1999: 16) Brodsky' nin işyerinde tacizi sürekli olarak ve tekrar eder şekilde bir kişiye işkence etmek, yıpratmak veya hüsrana uğratmayı amaçlayan tüm eylemlerin yanı sıra, nihai olarak mağduru kışkırtan, korkutan, rahatsız eden davranışlar olarak tanımladığını belirtmiştir. Cinsel taciz; kişinin cinsiyetinden ötürü maruz kaldığı olumsuz davranışlardır. Baypınar (2003) yaşanan taciz olayı değerlendirildiğinde olayın cinsellik içermesi başlıca kıstas olmadığını, kişinin cinsiyetinden

ötürü davranışa maruz kalması ve davranıştan rahatsızlık duyması olayın cinsel taciz olarak kabul edilmesi için yeterli olacağını belirtmiştir. Kişinin dış görünüşü ile ilgili söylenen sözler, imalar, cinsiyetine yönelik konuşmalar, şakalar, hoş olmayan yakıştırmalar, gereksiz temas, dokunma, elleme, sarkıntılık, cinsel yaklaşım talepleri cinsel taciz sayılabilecek davranışlara eklemiştir. Einarsen (1999: 17) zorbalığı, mağdur tarafından istenmeyen ya da bilinçsizce mağdura yapılabilen, ancak açık bir şekilde kötüye kullanma, suç ve sıkıntı yaratabilecek, bir ya da daha fazla işçiye yöneltilen, tekrarlanan eylemler ve pratikler olarak tanımlanmıştır.

Yaşanan psikolojik şiddet; taciz, yıldırma, zorbalık şeklinde gerçekleşebilir. İşyerinde yaşanan rekabet ortamında güç eşitsizliği içinde olan çalışanlardan güçlü olan kişi zayıf olana şiddet eğilimi gözlenebilmektedir. Güç eşitsizliği içinde yaşanan şiddet genel olarak güçlü olanın pozisyonu gereği sağlam olan konumuna güvenerek görevini kötüye kullanması ve mağdur olan kişinin işe ihtiyacı olması, güçsüz olmasından kaynaklanır. Üstlerden gelen taciz iş güvencesi, terfi, eğitim imkânları, çalışma ortamının ayarlanması, iş yükünün belirlenmesi gibi iş yaşantısına doğrudan yansıyacak kararları etkileyeceğinden mağduru çok zor durumda bırakır. Kişi davranışa maruz kalmaya boyun eğmek ya da iş yaşantısını doğrudan etkileyecek kararları kabullenmek arasında kalabilmektedir.

Toplumumuzda genel olarak aile içinde, sosyal alanlarda ve iş yaşantısında kadınların erkeklerden daha güçsüz olduğu düşüncesi yaygındır. Einarsen (2000: 386) erkeklerin, erkekler tarafından zorbalığa uğrarken; kadınların hem erkekler hem kadınlar tarafından zorbalığa uğradığını belirtmiştir. Kadınlar her türlü şiddeti, doğası gereği daha etkili ve zor yaşarlar. İşyerinde yaşanan psikolojik şiddet kadının işe tutunmasına engel olabilmektedir. Yaşanacak en ufak bir taciz vakası ise kadını işten kopartmaktadır. İşyerinde şiddet, zorbalık, taciz içerikli davranışlara maruz kalan kadınların sosyal yaşamlarında bu etkiden kurtulmaları çok daha zordur.

İşyerinde taciz ve şiddete maruz kalmak çalışanın işe olan aidiyet duygusunu zedelemektedir. Kişinin olaya maruz kalması kişinin kendine ve topluma olan güvenini sarsar. Kişi küçük düşürüldüğünü hissedebileceği için iş ortamında bulunmak istemez ve yeni gireceği iş ortamlarında çekingenlik gösterebilir. Kişi işe ilgisi azaldığı için dikkat dağınıklığı, performans düşüklüğü yaşayabilmektedir. İş yaşantısında yaşanan bu olumsuz durumlar çalışanın sivil hayatında da sosyal fobi oluşmasına, uykusuzluk yaşamasına sebep olabilmektedir. Einarsen (2000: 384) Tacize maruz kalmanın yüksek derece depresyon, anksiyete, saldırganlık ile ilişkilendirildiği; tacize maruz kalanların bu duyguların yaşanan tacizin doğrudan bir sonucu olduğunu belirttiğini ifade etmiştir.

İşyerlerinde genel itibari ile güçsüz, işten çıkarılma potansiyeli yüksek, çalışmak zorunda olan, çaresiz ve savunmasız kişiler şiddet ve tacize maruz kalmaktadır. Einarsen (2000: 386) şiddet ve tacizin erkek egemen; büyük özel şirketler ve sanayi işyerlerinde daha fazla görüldüğünü savunmaktadır. Baypınar (2003) toplumumuzda genel olarak 30 yaş altında, bekâr, dul, ayrı yaşayan, iş hayatına sonradan girmiş tecrübesiz olan, herhangi bir sendikaya bağlı olmayan, sosyal yaşantısında bakmakla yükümlü olduğu kişiler olan, işe çok ihtiyacı olanlar şiddet, zorbalık ve tacize maruz kaldığını belirtmiştir. Antalya İşkur İl Müdürlüğü'nde kadınlarla gerçekleştirilen iş araştırması sırasında yapılan iş arayan-danışman görüşmelerinde kadınlar; hemcinsleri tarafından uğradıkları psikolojik şiddeti; üst personelin yapılan işi başka çalışanlar arasında iken değersiz bulduğunu ifade etmesi, dedikodu, iş yükünün yönetime yakın olanlar ve olmayanlar arasında orantılı planlanmaması, çay molasına izin verilmemesi, öğle arası yemek saatinin 15 dakika ile sınırlandırılması olarak açıklamışlardır.

İşyerinde yaşanan taciz, zorbalık, şiddet kuruluşun imajını, marka değerini, verimliliğini düşürebilmektedir. Çalışma ortamında yaşanan şiddet sayılabilecek davranışları görmezden gelmek, geçiştirmek, üstünü kapatmak işletmede çok daha büyük sorunların meydana gelmesine sebep olabilmektedir. İşyeri yetkilileri, bu olumsuz davranışları önleyici kararlar alarak işyerinde huzuru sağlamalıdır. İşyerinde verimlilik için personelin motivasyonun artırılması ilk sıralarda yer almaktadır. İşyerinde işçilerin kendilerini güvende hissetmeleri, işyerine olan aidiyet duygusunun geliştirilmesi, saygılı ve seviyeli bir iş ortamının oluşturulması, kişilerin psikolojik şiddet ya da tacizden güvende hissetmeleri; motivasyonu geliştiren, üst seviyelere çıkaran unsurlar arasındadır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARIN YAŞADIKLARI SORUNLAR

2.1. Kadın Çalışanın Aile – İş Dengesini Kuramama Sorunu ve Geliştirilen Projeler

Kadınlar çalışma yaşamına girdiklerinde ev yaşantılarındaki rutin işleyişi de devam ettirmek zorundadır. Sabah kahvaltı hazırlamak, çocukların okula gitmesine yardımcı olmak, okul sonrası çocukların okuldan alınması, var ise kurslara ulaşımın sağlanması, evdeki yaşlı – hasta insanın bakımı, evin temizlenmesi, akşam yemeği hazırlanması vb. işler kadınların sorumlulukları olarak görülmektedir. Kadının iş hayatına girebilmesi için bu sorumlulukları aksatmayacak şekilde yerine getirmesi gerekmektedir ya da bu sorumlulukları paylaşacak bir eş veya yardımcının varlığı gerekmektedir.

Önder’e (2013: 43) göre çalışma saatlerinin kadının ev işleri aksatmayacağı şekilde düzenleyebilmesini sağlayan esnek çalışma, evli ve çocuklu kadınların işgücüne katılım oranının artmasını sağlamıştır. Ayrıca Önder (2013: 44); kısmi çalışma, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerinin kayıt dışılığı azalttığı gibi kadınların iş hayatından kopmalarının önüne geçeceğine vurgu yapmıştır.

İmalathane, hastane, turizm işletmeleri, havacılık sektörü, bar ve restoran, çamaşırhane, benzin istasyonları vb. işyerlerinde gece çalışılması yapılmaktadır. Ülkemizde geleneksel aile yapısında yaşayan aileler için gece çalışması yapılan bu türde işyerleri kadın çalışmasına uygun değildir. Önder’e (2013) göre; iş arayan kadınların temel iki talebini sigortalı iş ve normal mesai saatleri oluşturmaktadır. Antalya İŞKUR’ da yapılan danışan – danışman iş arama görüşmelerinde kadınlar genel olarak gece çalışmasının kendilerine uygun olmadığını, akşam ve gece evde olmamalarının ailenin diğer bireyleri için kabul edilemez bir durum olduğunu belirtmişlerdir. Kadınlar gece vardiyasına giderken veya iş dönüşü, servis olanağının olmasının ve servisin kendilerini evin kapısından alıp, tekrar evin kapısına bırakmasının gerekli olduğunu aksi takdirde çalışamayacaklarını belirtmişlerdir. Bazı kadınlar gece çalışması yaptıklarında gündüz çocukların bakımını yapabildiklerini ama bunun kendileri için çok yorucu olduğunu dile getirmişlerdir.

Kadınların çalışmasına engel olan faktörlerin başında evde yaşlı, hasta, çocuk bakmak zorunda olmaları ve bu bireyleri bırakacak bir yer olmaması, kreş ve bakım evinin ücretlerinin kadının gelirini anlamsızlaştıracak kadar yüksek olması, ulaşılabilirliğin pratik olmaması gelmektedir.

Onuncu Kalkınma Planında aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile

ebeveyn izni gibi alternatif modeller uygulanacağı ve kaliteli, hesaplı, kolay erişilebilir kreş ve okul öncesi eğitim imkânlarının yaygınlaştırılmasının önemine vurgu yapılmıştır

Kadın istihdamının artırılması için kadının önündeki engellerin kaldırılması gerekmektedir. Devlet eliyle yürütülen kadın istihdamını arttırmaya yönelik projeler, kadınların iş hayatına girmelerini kolaylaştırmasının yanı sıra toplum algısını olumlu yönde etkilemesi açısından önemlidir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nda (2013 – 2018) kadınların işgücü piyasasına katılmalarının onlara ekonomik özgürlük sağlayacağı, özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını arttıracaklarını ve aile içindeki konumlarının yükseleceği belirtilmiştir. Kadınların evde sorumluluklarının olması onları ev ya da iş arasında tercih yapma zorunda bırakmaktadır. Ulusal projelerle kadının yükünü hafifletmek, ev sorumluluklarını başkası ile paylaşmak, istihdama daha rahat geçişin sağlanabilmesi için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından – Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından aşağıdaki projeler yürütülmüştür ve benzer projeler hâlâ yürütülmeye devam etmektedir.

- Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi (2012 – 2017)
- Mahkûm Kadınlar İçin Kariyer Planlama Merkezleri Projesi
- İşte Eşitlik Platformu (2012)
- Kadın Çiftçi Eğitimi İşbirliği Protokolü (2012)
- Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi (2015 – 2016)
- Kadın Boyacı Ustalar Projesi (2016 – 2017)
- Türkiye'nin Mühendis Kızları (2016 – 2020)
- Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi (2017 - 2018)
- Kadının Güçlenmesi Strateji ve Eylem Planı (2018 – 2023)
- Annemin İşi Benim Geleceğim (2019) projeleri başlatılmıştır.

Kadının Güçlenmesi Strateji ve Eylem Planı'nda kamu kuruluşları, belediyeler, özel sektör işyerlerinde kreş açılması ile ilgili mevzuatta değişiklik yapılmasına değinilmiştir.

Kadınların istihdama katılmalarını arttırmak için meslek edinmelerini sağlayacak kurslar açılması kadınların kendilerine olan güvenlerini arttırarak istihdam edilmelerine katkı sağlamaktadır.

2.2. İşverenlerin Kadın Çalışana Bakış Açısı

Kadınlar çalışsalar dahi çocukların ve yaşlıların bakım işlerini devam ettirmektedirler. Bakım hizmetinin başka bir kimse tarafından verilememesi durumunda kadın işten çıkmak zorunda kalmaktadır. Sosyo – ekonomik olarak az gelişmiş bölgelerde; geleneksel aile yapısını sürdüren ailelerde kadınların iş kaynaklı şehir dışına çıkmaları ve gece çalışması uygun

değildir. Kadınların işe alım süreçleri incelendiğinde mülakatlarda sorulan medeni durum, hamilelik durumu ya da düşüncesi, çocuk sayısı gibi sorular kadının işyeri dışındaki sorumlulukları ile bilgi toplama amacı taşımaktadır. İşverenler eleman alımlarında ya da bir çalışanın işine son verilmesi gerektiğinde bu faktörleri göz önünde bulundurmaktadır.

2.3. Cinsiyet Ayrımcılığı

İnsanlar yaşamları boyunca sürekli olarak çevrenin etkisi altındadırlar. Kişilerin çocukluk döneminde ailesi ve yakın çevresini, okul yaşamında öğretmen ve arkadaşlarını, iş hayatında çalışma arkadaşlarını, toplumda çevresinde olup bitenleri devamlı olarak gözlemler kendilerince olup biteni değerlendirirler. Toplumda kadınlara ve erkeklere farklı davranılması, cinsiyete göre kısıtlamaların olması toplumsal yaşamda normalleşmiş ve toplum kuralları olarak şekillenmiştir. Toplumda kadına ve erkeğe karşı bir bakış açısı, dünya görüşü ve bu çerçevede bir yaşam tarzı oluşmaktadır.

Çalışma yaşamında ayrımcılık cinsiyet ayrımcılığı, yaş ayrımcılığı, ırk ayrımcılığı, farklı coğrafyada yetişmeden dolayı oluşan kültürel ayrımcılık, siyasi ayrımcılık, ekonomik ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı kadını doğrudan etkilemektedir. Toplumsal algı nedeniyle insanlar işleri ve meslekleri erkeğe uygun iş ve meslekler; kadına uygun iş ve meslekler olarak sınıflandırmıştır. Kadınlar her zaman doğaları gereği öğretmen, hemşire, sekreter, temizlik görevlisi, mutfak elemanı bakım işleri gibi işlerde çalıştırılmak istenmektedir. Kadınlar bu mesleklerde yönetici konumuna gelememekte ve alt sınıf çalışanı olarak kalmaktadır. Bu durum kadınların yönetimde söz sahibi olmayan pasif işgücü olmalarına neden olmaktadır.

Kadınlar işgücü piyasasında dezavantajlı grup olarak kabul edilmektedir. Bu durum kadınların dışlanmışlığının bir göstergesidir. İstihdamda cinsiyete dayalı fırsat eşitliğinin olmaması kadınların çalışma yaşamına girişini zorlaştırmaktadır. Yılmaz ve Zoğal' a (2015: 6) göre; cinsiyet ayrımcılığından ötürü kadınlar çalışma yaşamı faaliyetlerine tam olarak katılamamakta, kamusal olanaklardan faydalanamamakta, sağlıksız koşullarda çalışmakta, işyerinde haksızlığa ve tacize uğramakta ve karar mekanizmalarında yer alamamaktadırlar.

Oğuz ve Kan (2001: 1); toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan gelişmesi için cinsiyet ayrımcılığında dengeli bir yaklaşımın olması gerektiğini, toplumu oluşturan bütün bireylerin tüm olanaklara eşit bir şekilde ulaşması gerektiğini vurgulamışlardır. Kadınların çalışma yaşamına dâhil olabilmeleri ve çalışma yaşamından kopmamaları için cinsiyet ayrımcılığının son bulmasının yanı sıra kadın istihdamını destekleyici çalışmalar yapılmalıdır. Önder (2013: 51), 2010/14 sayılı genelgede, kadınların sosyo-ekonomik konumlarının

güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanmasının şart olduğu ifade edildiğini vurgulamıştır.

Önder'e (2013: 53) göre ülkemizde cinsiyet ayrımcılığının en az olduğu kesim kamu kesimidir. Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2016 yılında kamuda çalışan kadın oranını %37,01 olarak açıklamıştır(www.ekonomidunya.com , erişim tarihi: 22.04.2019)

4847 Sayılı İş Kanunda 5. Madde, Eşit Davranma İlkesi olarak geçmektedir. Yasa koyucu ilgili maddede aşağıdaki hükümleri belirterek cinsiyet ayrımcılığı karşısında kadını korumayı amaçlamıştır. Kadınlarla ilgili yasal düzenlemeler;

- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.
- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.
- İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir, şeklinde belirtilmiştir.

19 Temmuz 1967 'de Türkiye'de yürürlüğe giren İLO 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi (1951) erkek ve kadınların, eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır.

İLO' nun 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nde Madde 1'de Ayrımcılık deyimi;'' Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımdan yapılan iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, iş ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı ifade eder. '' olarak geçmektedir(İLO Sözleşme Maddesi).

2.4. Cam Tavan Sendromu

Geleneksel kültürlü toplumlarda kadınların yönetim ve karar mekanizmalarında yer almaları erkeklere göre daha düşük oranla görülmektedir. Kadınların iş ve aile dengesini kuramama sorunu, eğitim olanaklarına ulaşmada erkeklere göre geride kalmaları, analık durumları, yönetici pozisyonlar için psikolojik ve bedensel olarak yetersiz görülmeleri yönetici kadrolarında yer almalarında engel oluşturmaktadır.

Wirth (2001: 1) cam tavanı; 1970’lerde Amerika Birleşik Devletleri’nde, kadınların üst düzey yönetici pozisyonunu engelleyen davranışsal ve örgütsel ön yargılarla oluşturulan görünmez, yapay engelleri tanımlama adına kullanılan bir terim olarak ifade etmiştir.

Demir ve Kartal (2018: 49); cam tavan teriminde “cam” gerçekte var olan ama görünmeyen engel olarak, “tavan” kelimesini ise yükselmeye kişinin engellenmesini temsilen kullanıldığını belirtmiştir.

Bombuwela ve Alvis’ e (2013: 6) göre; cam tavan, büyük şirketlerde genellikle kadınların üst pozisyonlara geçmesini engelleyen, kurumsal olarak yükselmelerinde karşılarına çıkan şeffaf bir engeldir. Bu engelin bir tavan veya duvar olmadığını hem açık, hem gizli olarak sıklıkla ortaya çıkan cinsiyet yanlılığı olarak ifade etmiştir.

Sever ‘e (2016: 577) göre; cinsiyet ayrımcılığı, her toplumda görünmez bir hiyerarşi olarak var olan bir tabudur. Hiyerarşi sosyal rollerde baskınlık, bir grubun diğer gruba baskın olmasına neden olmaktadır. Bu durum cam tavan sendromunun oluşmasına uygun bir ortam hazırlamaktadır. Sever ‘e (2016: 577) göre; cinsiyete dayalı cam tavan, görünmeyen organizasyonel veya algısal engellerle terfi şansını, görev ve sorumlulukların sınırlandırması şeklinde çıkmaktadır.

Akdemir ve Duman’a (2017: 517) göre; cam tavan sendromu kadınların sadece yönetici olmalarının önündeki bir engel olmamakla beraber, kadınların işyerinde motivasyonlarının ve performanslarının düşmesine sebep olan bir stres kaynağıdır.

Ülkemizde cam tavan engeli özel işletmelerde, kamu sektöründe, siyasi parti oluşumlarında, üniversitelerde akademik kadrolarda belirgin bir şekilde görülmektedir. İşe alım süreçlerinden başlamak üzere çalışma süresince ve işten çıkartılma tercihlerinde kadın dezavantajlı konumdadır. İşveren için işe alım sürecinde kadının medeni hali, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, eğitim durumu, seyahat engeli belirleyici kriterlerin başında gelmektedir. İşe alım gerçekleştikten sonra görev dağılımı, kadının sosyal yaşamı ve sorumlulukları göz önünde bulundurularak verilmektedir. Bu durum kadının kariyer basamaklarını tırmanmasına engel olmaktadır. İşten çıkartılma söz konusu ise yine kadın dezavantajlı olarak işten çıkartılacaklar listesinde üst sıralarda yerini almaktadır.

Kadının yumuşak başlı, şefkatli olması yöneticiler ile bağdaştırılan otoriter, sert tutumu karşılayamayacağı beklentisi kadınların yönetici kadrolar ve karar mekanizmalarına katılmasına engel olmaktadır.

Cam tavan engeline mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırılması, aynı işi yapıyor olmalarına rağmen kadın- erkek arasında ücret dengesizliğinin olması, işyerinde görev dağılımında cinsiyet ve sosyal yaşamın göz önünde bulundurulması, şehir dışı seyahat ve eğitimlerde erkeklere öncelik verilmesi ya da kadının şehir dışına çıkmayı tercih etmemesi örnek verilebilmektedir. Bu engeller yönetim tarafından kadına dayatılmasa da iş için eğitim, görevlendirme, iş bölümü yapılacağı zaman ev yaşantısında onu bekleyen eş, annelik görevlerini göz önünde bulundurmak zorunda kalınmaktadır. Toplumsal yargılar, kabuller ile kadına yüklenen roller, kadının kendi kendisini kısıtlamasına yol açmaktadır. Ayrıca aile refahını, ekonomik seviyesini yükseltmek için çalışmak zorunda olması, kadının bu sistem içinde alt pozisyonlarda düşük ücretle çalışmasını zorunlu kılmaktadır.

Demir ve Kartal (2018: 55); kadınların önlerinde bulunan engellerin yine kadın kaynaklı olduğunu belirtmişlerdir. Kadınların, Kraliçe Arı Sendromuna (kadınların birbirleri ile anlaşamaması, kıskançlık) sahip olmalarının da kariyerleri için bir dezavantaj olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışma yaşamında ataerkil düzenin kadına yakıştırdığı toplumsal cinsiyet rolleri göz önünde bulundurularak yapılan görev dağılımları onları olumsuz etkilemektedir. Kadınların yönetici kadrolara uygun olmadığı düşüncesi gerek özel sektörde, gerekse kamu sektöründe görevde yükselmelerini engellemektedir. Kadının yükselemeyeceği algısı ile çalışma yaşamına devam etmesi, performans düşüklüğüne ve örgüte bağlılık duygusunun zedelenmesine yol açmaktadır.

2.5. Çalışma Yaşamındaki Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 6. Maddesi' ne göre evlerde kullanılan dikiş, nakış, mutfak robotu, ütü ve benzeri makine ve aletler hariç olmak üzere, muharrik kuvvet kullanmamak ve dışarıdan işçi almamak şartıyla; oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamûlleri, kırpıntı deriden üretilen mamûller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, pul, payet, boncuk işleme, tığ örgü işleri, ip ve urganları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri işyeri açmaksızın veya yıl içinde gerçekleştirilen satış tutarı, ilgili yıl için geçerli olan asgari ücretin yıllık brüt tutarından fazla olmamak üzere, internet ve benzeri elektronik ortamlar üzerinden ve ya kermes, festival, panayır ile kamu kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerde satanlar gelir vergisinden muaf tutulmuştur.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda;

- Kadınların analık izinlerinin yıllık izin hesaplamasında çalışılmış gibi kabul edileceği, bu sürelerin hesaplamaya katılacağı,
- Çocuk emziren annelere süt izni verileceği,
- Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu,
- 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığı' nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterileceği,
- Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmayacakları ve gebeliğin durumuna göre hesaplamının değişeceği,
- Çocuk evlat edinmede de analık izninin kullanılabilceği,
- Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verileceği; hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacağı ve bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmayacağı, belirtilmiştir.

Çocuğun en az iki yaşına kadar anneye beslenme ve sağlık açısından ihtiyacı olduğu göz önünde bulundurulursa bu sürelerin ve düzenlemelerin yetersiz olduğu aşıkardır. Yetersiz olan bu düzenlemeler kadının çalışma yaşamından kesin ve geri dönüşü olmaksızın kopmasına neden olabilmektedir. Ayrıca çalışan annenin bebeğinin anne şefkatinden uzak, başkaları tarafından büyütüldüğü düşüncesi anne için psikolojik olarak da yıpratıcı olabilmektedir.

6847 Numaralı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun; 16.maddesinde; "Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu ile ulusal, bölgesel ve yerel yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyolar, ayda en az doksan dakika kadınların çalışma yaşamına katılımı, özellikle kadın ve çocukla ilgili olmak üzere şiddetle mücadele mekanizmaları ve benzeri politikalar konusunda Bakanlık tarafından hazırlanan ya da hazırlattırılan bilgilendirme materyallerini yayınlamak zorundadır." ibaresi bulunmaktadır.

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslar Arası Sözleşmesinde; Sözleşmede yer alan bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmasında erkeklere ve kadınlara eşit haklar sağlamayı taahhüt eder. 6.Madde' de taraf devletlerin herkesin çalışma hakkını tanıyacağı ve bu hakları korumak için önlemler alınacağı belirtilmiştir. 7. Madde' nin "i" bendinde; hiçbir ayrıma tabi tutulmaksızın özellikle kadınların erkeklerin çalışma şartlarından daha alt düzeyde olmayan şartlarda çalışmaları güvence altına alınarak, eşit ise eşit ve adil ücret ile çalıştırılacağına vurgu yapılmıştır. Aynı maddenin "ii" bendi sözleşmenin

hükümlerine uygun olarak, kendisi ve ailesi için nezih bir yaşam; güvenli ve sağlıklı çalışma şartları; yüksek mevkilere atanmada kıdem ve ehliyetten başka bir ölçüye tabi olmaksızın, eşit imkânlar ve tatil, dinlenme sürelerinde ücret verilmesini güvence altına almaktadır. 10.Madde ailenin, anneliğin, çocukların ve gençlerin korunması ile ilgilidir ve anneye doğum öncesi ve sonrasında özel koruma sağlanması gerektiğini içermektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞKUR KAYITLARINA GÖRE KADIN ÇALIŞANLARIN PROFİLİ VE ANTALYA'DA İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADINLARIN İSTİHDAM EDİLMELERİNDE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Antalya İlinde İŞKUR Kayıtlarına Göre İşgücü Piyasasında Kadının Durumu

Antalya ilinde işverenler aktif olarak İŞKUR hizmetlerinden yararlanmaktadır. Aktif İşgücü Hizmetleri kapsamında İşbaşı Eğitim Programları yürütülmesi, sigorta teşviklerinde işsizlerin İŞKUR'a kayıtlı olması zorunluluğunun olması ile işverenin İŞKUR'a yönelmesi sağlanmıştır. İl merkezinde 41 işveren danışmanı olarak çalışan İş ve Meslek Danışmanı çalışmaktadır. Danışmanlar 2012 yılından bu yana aktif olarak ikili diyaloglarını işverenler ile yürütmektedir. Olumlu ilişkiler, işgücü talep ilanlarının ücretsiz olması, her yıl düzenlenen fuarlar, teşvik uygulamaları, hukuki danışmanlık desteği işverenlerin işgücü istemlerini İŞKUR aracılığı ile yapmasını sağlamıştır. İşgücü istemlerinin artması vatandaşın da İŞKUR'a yönelmesini sağlamıştır. Antalya'da eleman talebi olan çoğu işveren İŞKUR'da ilan açmaktadır. Kamu kuruluşu olması ve piyasaya hâkim olması nedeniyle Antalya'da işgücü piyasası işgücü talep boyutunda en kapsamlı veri üreten kurum İŞKUR'dur. İŞKUR verileri Antalya için analiz yapılabilmesine olanak vermektedir.

2018 yılında İŞKUR İş ve Meslek Danışmanları, Antalya'da yirmi üzerinde eleman çalıştıran 2942 işyeri ile yüz yüze görüşme sağlayarak Antalya İşgücü Piyasası Araştırması' nı yürütmüştür.

Tablo3.1 Sektörlere ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı

Sektörler	Kadın Çalışan Sayısı	Erkek Çalışan Sayısı	Toplam Çalışan Sayısı
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	17.614	39.943	57.557
Toptan ve perakende	5.990	14.493	20.483
İmalat	5.309	15.018	20.327
Eğitim	4.335	2.484	6.819
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	3.336	6.434	9.770
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	2.852	1.524	4.376
İnşaat	2.626	14.788	17.414
Diğer	4859	15627	20.486
Genel toplam	46.921	110.311	157.232

Kaynak: İŞKUR – 2018 İPA

Sektörlere ve cinsiyete göre çalışan sayısının verildiği Tablo3.1'e göre yapılan araştırmada Antalya'da en fazla istihdamın konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetlerinde yapıldığı görülmektedir. Araştırma raporuna göre erkeklerin %36,2 si, kadınların %37,5'i konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetlerini yürütüldüğü alanda istihdam edilmektedir. Cinsiyet bağlamında inceleme yapıldığında toplam erkek nüfus içinde erkeklerin %69,4'ünün, kadınların ise %30,6'sının konaklama ve yiyecek faaliyetlerinin yürütüldüğü turizm sektöründe çalıştığı ifade edilebilir. Tabloda eğitim ve sağlık sektöründe erkeklere oranla daha fazla kadın çalıştırıldığı görülmektedir.

3.2. Araştırma Konusu ve Amacı

Kadınlar aile içi rolleri, toplumsal ön yargı ve tutumlar, kendilerine yakıştırılan meslekler, fiziksel ve duygusal olarak zayıf görülmeleri, eğitim fırsatlarına erkekler kadar rahat ulaşamamaları gibi kısıtlılıklar nedeni ile istihdama katılmakta güçlük çekmektedir.

İşverenler kadın istihdam etmektense erkek işgücü çalıştırmayı tercih edebilmektedir. Kadının analık rolü işyerinden erkeğe göre daha fazla izin alması, analık izni kullanması, şehir dışına seyahat engeli olması, araç kullanamıyor olması, eğitim için vaktinin kısıtlı olması kadının talep edilmesinin önünde bulunan engellerin başında gelmektedir.

İşveren, kadın istihdamı yönünde ayrımcı düşünmese bile kadın cinsiyetinden dolayı bu kısıtlılığın farkında olmaktadır ve iş başvurusunda bu durumu değerlendirmek zorunda kalmaktadır.

Araştırmanın amacı, işverenlerin işe alım ve istihdam sürecinde kadına yönelik yargılarını öğrenmektir. Araştırma işe alımda en yetkili olan kişilere ulaşılarak yapılmış ve kadın ve erkek arasında farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

3.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma Antalya İl Sınırları içinde yapılmıştır. İŞKUR sisteminde anketin uygulandığı dönemde 637 adet 50 üzeri personel çalıştıran işyeri tespit edilmiştir. Bu işyerlerinden sistem verilerine göre en çok işgücü isteminde bulunan işyerleri analiz edilmiştir. Antalya içinde İŞKUR verilerine göre sektörlere ve cinsiyete göre çalışan sayılarına bakıldığında toplam erkek nüfus içinde erkeklerin %69,4'ünün, kadınların ise %30,6'sının konaklama ve yiyecek faaliyetlerinin yürütüldüğü turizm sektöründe çalıştığı görülmektedir. İşçi çalıştırma potansiyelinin yüksek olması, yaz sezonu başında çok fazla eleman alım görüşmeleri yapılması ve sezon sonunda çok fazla eleman çıkartıyor olmaları nedeni ile turizm sektörü işyerlerine ağırlık verilmiştir.

Araştırmanın evrenini Antalya İli sınırları içindeki 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinin işe alımdaki en yetkili yöneticileri oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında Antalya ilinde bulunan büyük grup oteller, Türkiye genelinde faaliyet gösteren büyük market zincirleri, hastaneler, eğitim kurumları, banka yetkilileri ile görüşmeler sağlanmıştır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma anketi Dalkıranoglu' nun (2006) "*Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*" çalışmasında kullandığı ölçek temel alınarak oluşturulmuştur. Ölçeğe yaptığımız araştırmaya yönelik sorular eklenmiştir. Araştırmamız ile ilgili olmayan sorular kullanılmamıştır.

637 işyerinden en fazla eleman çalıştıran, en fazla işgücü isteminde bulunan işyerlerine öncelik verilerek kolaydan gelim yöntemine göre 172 işyeri yöneticisi seçilmiştir. Anketler işyeri yetkilileri işyeri ziyareti kapsamında ziyaret edildiğinde işyerlerinde, istihdam fuarında, yöneticiler İŞKUR'u ziyaret ettiğinde yüz yüze doldurulmuştur. Anket ile ilgili anlamlandıramadıkları noktalarda anında geri dönüş yapılması, piyasanın genel durumu ile karşılıklı paylaşımda bulunulması anketin güvenilirliğine olanak vermiştir.

Anketin birinci sorusunda işverene çalıştığı sektör sorulmuştur. Sektörler İmalat, Turizm, Sağlık, Hizmet sektörü, Bankacılık, Eğitim olarak sunulmuştur.

İki, üç, dört, beş numaralı sorularda yöneticinin çalıştığı bölüm, yönetici olduğu süre, yönetim alanındaki kişi sayıları sorulmuştur.

Altı, yedi, sekiz, dokuz, on numaralı sorularda katılımcıların verdikleri yanıtlara göre karşılaştırılması açısından cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, yabancı dil ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

11'nci soruda işverenlerin kadın ve erkek çalışanlar ile ilgili performans değerlendirmesini içeren soru sorulmuştur. 12'nci soruda işten çıkartılması gereken bir personel olduğunda değerlendirmenin nasıl bir sıralama yapılarak gerçekleşeceği sorulmuştur.

13 ve 14'üncü sorularda kadın ve erkeklerin ağırlıklı olarak istihdam edildikleri departmanların sıralanması istenmiştir. Bu soruda kadın mesleği ve erkek mesleği olup olmadığı yargısına ulaşılması amaçlanmıştır.

15'nci soruda işverenlere kadın çalışanların analık izni kullanmaları konusundaki tutumları sorulmuştur.

16'ncı soruda işverenlerin kadın çalışanların yaşadığı bir cinsel taciz durumunda izleyecekleri yol ve alacakları karar sorulmuştur.

17'nci soruda kadın çalışanların yönetim kadrolarına atanmama sebeplerini içeren belirlenen 9 yargıya işverenlerin katılma dereceleri sorulmuştur. Yanıtları 1'den 5'e kadar "kesinlikle katılıyorum" ve "kesinlikle katılmıyorum" şeklinde yanıtlandırılmaları istenmiştir.

18'nci soruda kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştığı sorunlara ilişkin 13 yargıya katılma derecelerini 1'den 5'e kadar "kesinlikle katılıyorum" ve "kesinlikle katılmıyorum" şeklinde yanıtlandırılmaları istenmiştir.

19'nci soruda kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştığı sorunlara ilişkin 17 yargıya katılma derecelerini 1'den 5'e kadar "kesinlikle katılıyorum" ve "kesinlikle katılmıyorum" şeklinde yanıtlandırılmaları istenmiştir.

3.5. Araştırma Sınırları ve Katkıları

Araştırma Antalya ilinde çok sayıda çalışanı olan işverenlere öncelik verilerek uygulanmıştır. Anket işgücü piyasasının hareketlendiği ve işe alımın yoğunlaştığı dönem olan Nisan ayında işe alımda yetkili olan yöneticilere yüz yüze uygulanmak istenmiştir. İşyeri yetkililerinin zamanlarının kısıtlı olması nedeniyle araştırma anketi 172 işyeri yöneticisine uygulanabilmiştir.

Bankacılık sektörü ile ilgili yöneticilerle görüşülmek istenmiş, işe alım ve işten çıkartma işlemlerinin bankaların İstanbul ve Ankara'da bulunan merkezleri tarafından yapıldığı belirtilerek anket yanıtlandırılması reddedilmiştir. Bu sebepten dolayı 3 banka ile görüşme sağlanabilmiş, yöneticiler bankanın genel politikasını göz önünde bulundurarak anketi yanıtlandırmışlardır. Araştırmanın bu sebeple bir sınırlılığı olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmada işe alımda en üst düzey yöneticilerle yüz yüze görüşülmesinin sağlanması bu kişilere ulaşmanın zorluğunun aşılması faydalı olmuş, çalışmayı daha anlamlı kılmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Veri analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Ayrıca Art-In Analytics firmasının geliştirdiği program ile Python yazılım dili altında Pyreadstst ve Pandas kütüphaneleri kullanılarak veriler okunmuş ve düzenlenmiş, JavaScript yazılım dili altında D3.SJ kütüphanesi kullanılarak çapraz tablolar oluşturan analizler yapılmıştır. Anketin güvenilirliği %95 güven aralığındadır, %6,5 hata payı vardır. Verilere güvenilirlik testi ve faktör analizi yapılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdikleri için T-testi ve Oneway – Anova testleri uygulanmıştır. Katılımcıların çeşitli demografik özellikler açısından frekans dağılımları ve ortalamaları incelenmiştir. Toplumsal cinsiyet algısı, kadınların yönetim becerilerine sahip olup olmadığı düşüncesi, kadınların çalışma yaşamına uygun olmaları, kadınların istihdam sürecinde

yaşadıkları zorlukların yöneticilerin cinsiyetleri, çalıştıkları departman, hizmet yılı, yetki alanındaki kişi sayıları, medeni durumları, eğitim seviyeleri, yabancı dil bilgisi ile ilişkisi olup olmadığını yorumlayabilmek için ise T testi ve ONEWAY - ANOVA testleri uygulanmıştır.

3.7. Ölçeklerin Güvenirliği ve Geçerliliği

Araştırmada ölçeklerin güvenilirliğini göstermek için ilk olarak iç tutarlılık yöntemi kullanılmıştır. Kutlu vd., (2014:123) göre Cronbach's Alfa değerinin 0.70 ve üzeri değerde olması araştırmalarda ölçme araçlarının güvenilirliği için yeterlidir. Her bir ölçeğin Cronbach's Alfa değerleri hesaplanmış ve 0,70 üzeri değerleri sağladığı görülmüştür. 15, 16, 17, 18, 19. sorularda öncelikli olarak KMO değeri hesaplanarak faktör analizi çalışılmıştır. Ölçekler, faktör yükleri, Cronbach's Alfa değerleri ve her bir boyutun toplam varyansı açıklama oranı bulunmuştur.

3.8. Bulgular

3.8.1. Katılımcılar İle İlgili Bilgiler

Anketin ilk sorusu kişilerin çalıştıkları sektörleri öğrenmeye yöneliktir.

Tablo3.2 Anketi Yanıtlıların Sektörlere Göre Dağılımı

Sektör	Yanıtlıların sayısı	Yüzdesi
Turizm	125	72,7
Hizmet sektörü	23	13,4
Eğitim	8	4,7
Sağlık	7	4,1
İmalat	6	3,5
Bankacılık	3	1,7
Toplam	172	100,0

Tablo3.2' de görüldüğü gibi anketi yanıtlılardan 125 kişi turizm sektörü, 23'ü hizmet sektörü, 8 kişi eğitim sektörü, 7 kişi sağlık sektörü, 6 kişi imalat sektörü, 3 kişide bankacılık sektöründe çalışmaktadır. Yüzdesel olarak görüşülen kişilerin sektörel dağılımına bakıldığında %72,7 turizm, %13,4 hizmet sektörü, %4,7 eğitim, %4,1 sağlık, %3,5 imalat, %1,7 bankacılık alanında yöneticilik yapan kişilere ulaşıldığı görülmektedir.

Tablo3.3 Anketi Yanıtlıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Yanıtlıların sayısı	Yüzdesi
Erkek	107	62,2
Kadın	65	37,8
Toplam	172	100,0

Tablo3.3'ya göre ankete yanıt verenlerin 107'sinin erkek, 65'nin kadın olduğu Tablo3.3'te görülmektedir. Bu durumda %62,2 erkek yönetici, %37,8 kadın yöneticiye ulaşılmıştır. Erkek yönetici sayısı ve kadın yönetici sayısı arasındaki bu belirgin fark göz önünde bulundurulduğunda; kadınların yönetici kadrolara erkekler kadar rahat ulaşamadıkları, yönetici kadrolara daha çok erkeklerin tercih edildiği anlaşılmaktadır. Türkiye şartlarında, sosyo-ekonomik bakımdan birçok ilden daha gelişmiş olan Antalya'da dahî böyle bir durumun hasıl olması kadınların iş hayatında dezavantajlı bir konumda olduğunun en bariz göstergesidir.

Tablo3.4 Anketi Yanıtlıların Medeni Durumlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet		Medeni Durum		Toplam
		Evli	Bekâr	
Erkek	Sayı	88	19	107
	Erkekler içindeki yüzdesi	82,24	17,76	100
Kadın	Sayı	37	28	65
	Kadınlar içindeki yüzdesi	56,92	43,08	100
Toplam	Sayı	125	47	172
	Toplam içindeki yüzdesi	72,67	27,33	100

Tablo3.4'te görüldüğü gibi; araştırmaya katılan yönetici kadınların %56,92'si evli, %43,08'i bekârdır. Erkeklerin %82,24'ü evli, %17,76'si bekârdır. Toplamda katılımcıların %72,67 evli, %27,33'ü bekârdır.

Tablo3.5 Anketi Yanıtlayanların Cinsiyete Göre Sektörel Dağılımı

Sektör	Erkek	Kadın	Toplam kadın içindeki kadın yüzdesi	Toplam
Turizm	81	44	67,69	125
Hizmet sektörü	15	8	12,3	23
İmalat	2	4	6,15	6
Sağlık	3	4	6,15	7
Bankacılık	0	3	4,61	3
Eğitim	6	2	3,07	8
Toplam	107	65	100	172

Tablo3.5'te anketi yanıtlayan kadınların %67,69'u turizm sektöründe, %12,3'ü hizmet sektöründe, %6,15 'i imalat sektöründe, %6,15'i sağlık sektöründe, %4,61'i bankacılık sektöründe, %3,07'si eğitim sektöründe çalıştığı görülmektedir.

Tablo3.6 Anketi Yanıtlayanların Çalıştıkları Sürenin Cinsiyet Bağlamında Dağılımı

Cinsiyet		Çalıştığınız sektörde kaç yıldır çalışıyorsunuz				Toplam
		1 yıldan az	1-9 yıl	10 - 20 yıl	20 yıldan fazla	
Erkek	Sayı	2	28	46	31	107
	Erkekler içindeki yüzdesi	1,9	26,2	43	29	100
Kadın	Sayı	3	23	21	18	65
	Kadınlar içindeki yüzdesi	4,6	35,4	32,3	27,7	100
Toplam	Sayı	5	51	67	49	172
	Toplam içindeki yüzdesi	2,9	29,7	39	28,5	100

Tablo3.6’da anketi yanıtlayan yöneticilerin %39’lık oran bandında bulunan 67 kişi, 10-20 yıl arasında aynı sektörde çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Bunu %29,7 oranla 1-9 yıl arası çalışan 51 kişi, %28,5 oranla 20 yıldan fazla çalışan 49 kişi takip etmektedir. Erkeklerin %72’i, kadınların %60 ‘u on yıldan fazla süredir aynı sektörde çalışmaktadır.

İşgücü piyasasında yönetici kadrolarındaki bireyler yine yönetici olarak başka sektörlere geçiş yapabilmektedir. Ama bu durum nadiren görülmektedir. Yöneticilik; geleceği planlama, iş akışını takip etmeyi ve yönetmeyi, duruma göre ani karar almayı vb. kritik kararlar vermeyi görev itibarıyla gerektirmektedir. Sektör değiştikçe kurum kültürleri, çalışanların portföyü, işletmenin işleyiş şekli değiştiği için sektörü inceleme, analiz yapma, sektörü anlamak için en az bir yıl gerektiği sonucuna yöneticiler ile yapılan ikili mülakatlarda da ulaşılmıştır.

Tablo3.7 Anketi Yanıtlayanların Cinsiyet ve Bölümlere Göre Dağılımı

Sektör	Erkek	Kadın	Toplam
İnsan kaynakları	43	45	88
Temizlik/kat h.	5	4	9
Operasyon(bankacılık, turizm, sağlık)	3	4	7
Eğitim	7	3	10
Operasyon	6	3	9
Ön büro	10	2	12
Muhasebe	5	2	7
Yiyecek - içecek	13	1	14
Güvenlik	1	1	2
Mutfak	5	0	5
Teknik servis	2	0	2
Satış	2	0	2
Servis	2	0	2
Halkla ilişkiler	1	0	1
Bilgi işlem	1	0	1
İmalat	1	0	1
Toplam	107	65	172

Tablo3.7’de yer alan ankete cevap veren şirket yöneticilerinin cinsiyet ve sektörlere göre dağılımı incelendiğinde; kadınların %69,23’ünün insan kaynakları bölümünde yöneticilik yaptığı görülmektedir. Mutfak, teknik servis, satış, servis, halkla ilişkiler, bilgi işlem ve imalat sektöründe kadın yöneticiler ile görüşülememiştir. Yöneticiler ile piyasa verileri alış-veriş sırasında yapılan görüşmelerde Antalya işgücü piyasasında kadınların en çok insan kaynakları, kat hizmetleri, temizlik, satış ve halkla ilişkiler bölümünde yöneticilik yaptığı sonucuna varılmıştır. Antalya İŞKUR’un yaptığı 2018 İşgücü Piyasası Saha Araştırması’nda kadınların en çok kat görevlisi, temizlik görevlisi, garson, aşçı, büro personeli olarak çalıştırıldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Erkekler ise garson, aşçı, teknik servis elemanı, şoför ve güvenlik görevlisi mesleklerinde daha çok tercih edilmektedir. Çalışan personel cinsiyetlerine bakıldığında kadınların temizlik ve genel büro idarecisi olması, erkeklerin ise mutfak, teknik, yiyecek - içecek, güvenlik ve operasyon gibi erkek yoğunlukta çalışana sahip bölümlerde yöneticilik yapması beklenmedik bir durum değildir.

Tablo3.8 Anketi Yanıtlayanların Kaç Yıldır Yönetici Olduklarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet		Kaç yıldır yönetici olarak çalışmaktasınız				Toplam
		1 yıldan az	1-9 yıl	10-20 yıl	20 yıldan fazla	
Erkek	Sayı	4	52	40	11	107
	Erkekler içindeki yüzdesi	3,7	48,6	37,4	10,3	100
Kadın	Sayı	4	31	28	2	65
	Kadınlar içindeki yüzdesi	6,2	47,7	43,1	3,1	100
Toplam	Sayı	8	83	68	13	172
	Toplam içindeki yüzdesi	4,7	48,3	39,5	7,6	100

Anketi yanıtlayan katılımcıların %48,3'ünü oluşturan 83 kişi 1-9 yıl arasında, %39,5'ini oluşturan 68 kişi 10-20 yıl arası, %7,6' sını oluşturan 13 kişi 20 yıldan fazla yönetici olarak çalışmıştır.(Tablo3.8)

Araştırmada kadın yönetici olarak 65 kişiye, erkek yönetici olarak 107 kişiye ulaşılabilmesi yönetim kadrolarında erkeklerin daha çok tercih edildiğini göstermektedir. Tablo kadın bazında incelendiğinde 20 yıldan fazla yönetici olan kadın sayısının kadınlar içindeki oranı %3,1'dir. 10-20 yıl arasında bu oran %43,1 iken, 1-9 yıl arasında yönetici olanlar %47,7'dir. Bu oranlar göz önünde bulundurularak geçmiş yıllara göre yönetici kadrolarında daha fazla kadın çalıştığını ve bu sayının artacağı yorumunda bulunulabilir.

Tablo3.9 Yönetici Yaşlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet		Yaş Aralığı					Toplam
		25'ten küçük	25 - 34	35 - 44	45 – 54	55 'ten büyük	
Erkek	Sayı	1	37	46	21	2	107
	Erkekler içinde yüzdesi	0,9	34,6	43	19,6	1,9	100
Kadın	Sayı	0	23	27	15	0	65
	Kadınlar içinde yüzdesi	0	35,4	41,5	23,1	0	100
Toplam	Sayı	1	60	73	36	2	172
	Toplam içinde yüzdesi	0,6	34,9	42,4	20,9	1,2	100

Tablo3.9'da araştırmaya katılan katılımcıların %42,4 'ü 35–44 yaş aralığında, %34,9'u 25-44 yaş aralığında, %20,1'i 45-54 yaş aralığındadır. Kadınlar bazında incelendiğinde 45-54

yaş aralığında %23,1 orana karşılık 25-34 yaş aralığında %35,4'lük bir oran görülmektedir. Bu fark ilerleyen yıllarda kadınların yönetime daha fazla katılacağını, kadınların yönetim kadrolarında daha etkin rol oynayacağını göstergesidir. Bu tabloda genel olarak 25 yaşından küçük personellerin henüz iş yaşamına atılmış olmaları, yönetsel becerilerinin etkin olmaması nedeniyle yönetim kadrolarında yer alamadıkları ifade edilebilir.

Tablo3.10 Yöneticilerin Eğitim Durumlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

		Eğitim Durumu					Toplam
		Lisansüstü	Üniversite	Yüksekokul	Lise	Ortaokul	
Erkek	Sayı	12	56	15	23	1	107
	Erkekler içindeki yüzdesi	11,2	52,3	14	21,5	0,9	100
Kadın	Sayı	5	37	12	11	0	65
	Kadınlar içindeki yüzdesi	7,7	56,9	18,5	16,9	0	100
Toplam	Sayı	17	93	27	34	1	172
	Toplam içindeki yüzdesi	9,9	54,1	15,7	19,8	0,6	100

Araştırmaya katılan katılımcılar % 54,1'i üniversite mezunu, %15,7'si yüksekokul mezunu, %9,9'u lisansüstü mezunu olduklarını belirtmişlerdir. Kadınlarda %55,9 oranla 37 kişi üniversite mezunu iken erkeklerde %52,3 oranla 56 kişinin üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Tablo3.10'da görüldüğü gibi yönetici kadrolarda genel itibari ile lisans mezunu personeller istihdam edilmektedir.

Tablo3.11 Yöneticilerin Yabancı Dil Bilgisinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet		Yabancı dil bilgisi		Toplam
		Evet	Hayır	
Erkek	Sayı	86	21	107
	Erkekler içindeki yüzdesi	80,37	19,63	100
Kadın	Sayı	42	22	64
	Kadınlar içindeki yüzdesi	65,63	34,38	100
Toplam	Sayı	128	43	171
	Toplam içindeki yüzdesi	74,85	25,15	100

Tablo3.11’de bakıldığında erkeklerin herhangi bir yabancı dili biliyor olması %80,37 iken, kadınlarda bu oran %65,63’le erkeklerin gerisinde kalmıştır. Yabancı dilin eğitimle öğrenebiliyor olması kadınların bu eğitime erkekler kadar rahat ulaşamadıklarının göstergesidir. Ülkemiz şartlarında zorunlu eğitim kapsamında yabancı bir dile hâkim olarak mezun olmak küçük bir olasılıktır. Yabancı dil genelde bir eğitim kurumunda, internet ortamında ya da ders kitaplarından çalışılarak öğrenilmektedir. Mesai saatleri ya da eğitim-öğretim saatleri dışında kadınların aile içi temizlik, bakım vb. görevlerinin olması onların kişisel gelişim eğitimlerini engellemektedir. Anketi yanıtlandıran yöneticilerin yüksek gelirli, evlerinde ev ile ilgili temizlik, yemek vb. işlerinde yardım edebilecek “ev hizmeti yardımcı elemanı” olduğu düşünüldüğünde bu imkânı elde edemeyen mavi yakalı ve diğer beyaz yakalı kadınlar için tablonun daha olumsuz olacağı ifade edilebilir.

Tablo3.12 Kadın ve Erkek Yöneticilerin Kadın – Erkek Çalışanlarının Verimlilikleri İle İlgili Algıları

Cinsiyet		Kadın çalışanlarınızın verimlilikleri hakkındaki görüşleriniz				Toplam
		Kadın çalışanlar daha verimli çalışıyor	Erkek çalışanlar daha verimli çalışıyor	Kadın ve erkek çalışanlar arasında verim açısından bir fark yok	Kararsızım	
Erkek	Sayı	23	12	67	5	107
	Erkekler içindeki yüzdesi	21,50	11,21	62,62	4,67	100
Kadın	Sayı	21	2	37	3	63
	Kadınlar içindeki yüzdesi	33,33	3,17	58,73	4,76	100
Toplam	Sayı	44	14	104	8	170
	Toplam içindeki yüzdesi	25,88	8,24	61,18	4,71	100

Tablo 3.12 incelendiğinde; anket sorusunun 107 erkek, 63 kadın yöneticinin yanıtladığı görülmektedir. Yanıt vermeyi reddeden iki kadın yönetici verimliliği değerlendirirken cinsiyete göre değerlendirme yapmadığını belirtmiştir. Erkek yöneticilerin %67,62’si, kadın yöneticilerin %58,73’ü kadın ve erkek çalışanlarında verim açısından bir fark olmadığını belirtmişlerdir. Erkek yöneticilerin %21,5’i kadınları daha verimli bulurken, %11,2’si erkek çalışanlarının daha verimli olduğunu düşünmektedir. Kadın yöneticilerin %33,3’ü kadın çalışanları verimli bulurken, %3,17’si erkek çalışanların daha verimli olduğunu düşünmektedir. Toplamda %4,7’lik kesim bu konuda kararsız kalmıştır.

Genel olarak Tablo3.12’ye bakıldığında kadın ve erkek çalışanlar arasında verim açısından bir fark olmadığını belirten %61,2’lik bir kesim vardır. Yöneticilerin %25,9’u

kadınların daha verimli çalıştığını düşünürken, %8,2 oranında yönetici erkeklerin daha verimli olduğunu düşünmektedir.

Anket uygulaması yapıldığı sırada yapılan görüşmelerde kadın yöneticiler verim açısından kadın ve erkek arasında bir fark olmadığını eğer bir fark var denecek olunursa kadının daha verimli olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Toplumda, kadının evde vakit geçirmesi gerektiği, kadının çalışmasının uygun olmadığı düşüncesinin hâkim olması, erkeğe göre ikincil bir statüye sahip olduğu düşüncesi, doğurganlığı, analığı gibi nedenlerle çalışmaması gerektiğine yönelik önyargılar ve tutumlar hâkimdir. Yönetici kadınlar; toplumun bu düşüncesi nedeniyle zaten çalışma yaşamına daha zor dâhil olan kadının kafasında erkeklerden daha verimli çalışması gerektiğinin kodlandığını düşünmektedir.

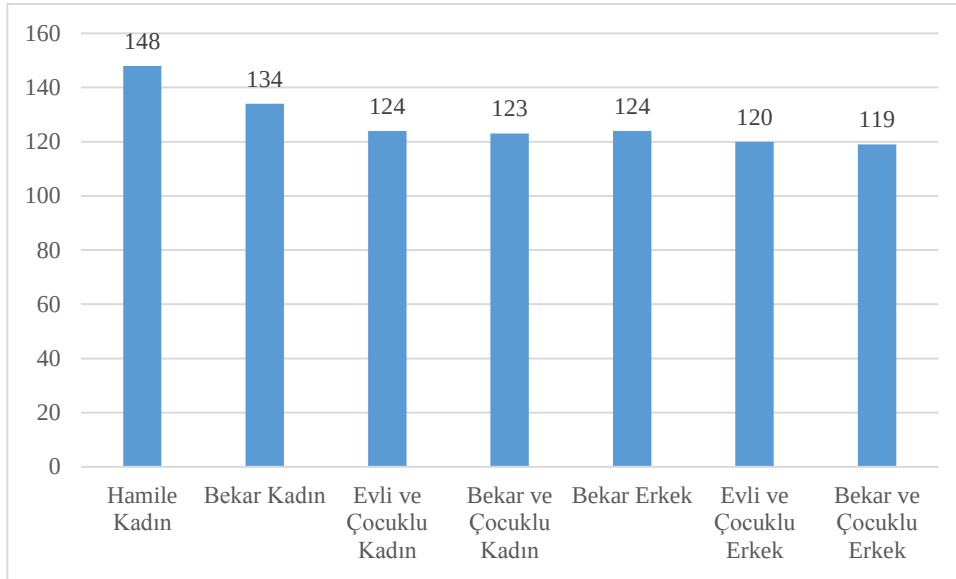
Tablo3.13 Kadın ve Erkek yöneticilerin Kadın-Erkek Çalışanlarının İşyerinden Öncelikli Olarak Çıkarılacak Personel Tercihleri

Cinsiyetiniz nedir		İşyerinden öncelikli olarak çıkarılacak personel tercihi							Toplam
		Hamile Kadın	Bekâr Kadın	Evli ve Çocuklu Kadın	Bekâr ve Çocuklu Kadın	Bekâr Erkek	Evli ve Çocuklu Erkek	Bekâr ve Çocuklu Erkek	
Erkek	Sayı	93	86	79	78	79	75	74	97
	%	95,88	88,66	81,44	80,41	81,44	77,32	76,29	
Kadın	Sayı	55	48	45	45	45	45	45	55
	%	100	87,27	81,82	81,82	81,82	81,82	81,82	
Toplam	Sayı	148	134	124	123	124	120	119	152

Çoklu yanıt alındığı için frekans sayısı (n) örneklem büyüklüğünün üzerindedir.

Tablo3.13'te yer alan tercihlerde; erkek yöneticilerden %95,88'i ilk olarak hamilelerin işten çıkarılması gerektiği görüşündedir. Bu sıralamayı ikinci olarak bekâr kadınlar izlemektedir. Evli ve çocuklu kadın ile bekâr erkek arasında bir sıralama farkı oluşmamıştır. İki seçeneği de 79 kişi işaretlemiştir. Sıralama bekâr ve çocuklu kadın, evli ve çocuklu erkek, bekâr ve çocuklu erkek olarak devam etmektedir.

Kadın yöneticilerin tamamı eğer bir eleman çıkartılacaksa hamile kadınların ilk olarak işten çıkarıldığını veya çıkarılması gerektiğini düşünmektedir. İkinci tercihi bekâr kadın olarak seçen kadın yöneticiler için evli ve çocuklu kadın, bekâr ve çocuklu kadın, bekâr erkek, evli ve çocuklu erkek, bekâr ve çocuklu erkek arasında sıralama farkı olmadığı görülmektedir.



Grafik3.1 Yöneticilerin Personel İşten Çıkartacaklarında Yaptıkları Sıralama

Grafik3.1'e göre; veriler genel toplam olarak incelendiğinde hamile kadınların işten çıkartılacak listesinde ilk sırada yer aldığı görülmektedir. İkinci sırada bekâr kadın, üçüncü ve dördüncü sırada evli ve çocuklu kadın ile bekâr erkek, beşinci sırada bekâr ve çocuklu kadın, altıncı sırada evli ve çocuklu erkek, yedinci sırada bekâr ve çocuklu erkek yer almaktadır.

Her ne kadar sayılar arasında çok fark oluşmamış olsa da sonuç olarak; her kategoride kadın olan grubun erkek olan gruba göre daha önce işten çıkarıldığı, bu konuda kadın ve erkek çalışanlar arasında farklılık olduğu, yöneticilerin işten çıkarma konusunda cinsiyete göre karar verdiği görülmektedir.

Anket saha çalışması sırasında işveren yöneticileri ile yapılan görüşmelerde %11,6 oranda yönetici bu soruyu yanıtlandırmak istememişlerdir. Kişileri hamile, evli, bekâr, çocuklu olarak sınıflandırmadıklarını, eğer işyerinden personel çıkartılması gerekiyorsa kararın verimliliklerin göz önünde bulundurularak verildiğini ifade etmişlerdir.

Yöneticiler saha uygulamasında hamile kadınları işten çıkarmada ilk sırada tercih ederken iş yoğunluğundan dolayı hamile kadınların çalışmaya uygun olmadığı, evde eşlerinin geçimi sağladıklarını kabul ettiklerini, devam eden sıralamayı kişinin bakmakla yükümlü olduğu ya da evde zaten geçimi sağlayacak birinin varlığını düşünerek yaptıklarını ifade etmişlerdir.

ARTIN-IN ANALYTICS programında yapılan analize göre anketi yanıtlayanların %4,41'i 1 yıldan az, 4,41'i 1-9 yıl arası, %50 'si 10-20 yıl arası, 41,18'i 20 yıldan fazla süredir yöneticilik yapmaktadır.

Tablo3.14 Yöneticilerin Yönetici Oldukları Yıl Bazında En Çok Tercih Edilen Kadın Meslekleri Algıları

En çok tercih edilen kadın meslekleri	1 yıldan az / 4,41%	1-9 yıl / 4,41%	10 - 20 yıl arası / 50%	20 yıldan fazla / 41,18%
1. sıra	Temizlik Görevlisi / Kat Hizmetleri	Temizlik Görevlisi / Kat Hizmetleri	Temizlik Görevlisi / Kat Hizmetleri	Temizlik Görevlisi / Kat Hizmetleri
2. sıra	Garson / Servis - Elemanı/Yiyecek İçecek	Halkla İlişkiler	İ.K	Halkla İlişkiler
3. sıra	Satış	Garson / Servis - Elemanı/Yiyecek İçecek	Halkla İlişkiler	Garson / Servis - Elemanı/Yiyecek İçecek
4. sıra	Mutfak Elemanı	Ön Büro	Mutfak Elemanı	Halkla İlişkiler
5. sıra	Muhasebe M.E. , İK, Eğitim, Halkla İlişkiler	Muhasebe M.E.	Muhasebe M.E.	Mutfak Elemanı

Tablo3.14'te kadınların yoğunluklu olarak temizlik görevlisi ve kat hizmetleri mesleklerinde istihdam edildikleri görülmektedir. Sıralama halkla ilişkiler, insan kaynakları meslek elemanı, garson/servis elemanı – yiyecek/içecek, mutfak elemanı, ön büro, muhasebe meslek elemanı, satış olarak devam etmektedir.

Tablo3.15 Yöneticilere Göre Kadınların En Çok Tercih Edildiği Departmanlar

Departman	Erkek		Kadın		Toplam
	Sayı	%	Sayı	%	
Temizlik ve Kat Hizmetleri	74	69,81	41	63,08	115
İnsan kaynakları	62	58,5	41	63,1	103
Halkla İlişkiler	59	55,66	34	52,31	93
Yiyecek İçecek	53	50,00	29	44,62	82
Ön Büro	52	49,06	20	30,77	72
Muhasebe	45	42,45	32	49,23	77
Mutfak	39	36,79	24	36,92	63
Satış	36	33,96	19	29,23	55
Eğitim	33	31,13	17	26,15	50
Pazarlama	28	26,42	13	20,00	41
Servis	27	25,47	13	20,00	40
Güvenlik	21	19,81	12	18,46	33
Eğlence	19	17,92	12	18,46	31
Operasyon(Bankacılık-Turizm - Sağlık vb.)	16	15,09	13	20,00	29
Satın Alma	8	7,55	5	7,69	13
Bilgi İşlem	6	5,66	3	4,62	9
İmalat	6	5,66	6	9,23	12
Teknik Servis	4	3,77	4	6,15	8

Tablo3.15'te çoklu yanıt alındığı için frekans sayısı (n) örneklem büyüklüğünün üzerindedir.

Erkek yöneticilerin %69'u ve kadın yöneticilerin %63,08'i kadınların en çok temizlik görevlisi, kat hizmetleri meslek elemanı olarak tercih edildiğini belirtmişlerdir. Erkek yöneticiler departmanları insan kaynakları, halkla ilişkiler, yiyecek-içecek, ön büro olarak sıralamaya devam etmişlerdir. Kadın yöneticiler sıralamayı insan kaynakları, halkla ilişkiler, muhasebe, yiyecek-içecek olarak devam ettirmişlerdir. Yöneticilerin tamamı teknik, satın alma, bilgi işlem ve imalat departmanlarında kadınların uygun olmadığını düşünmektedir.

Tablo3.16 Yöneticilere Göre Erkeklerin En Çok Tercih Edildiği Departmanlar

Departman	Erkek		Kadın		Toplam
	Sayı	%	Sayı	%	
Teknik Servis	73	68,87	45	70,31	118
Güvenlik	59	55,66	33	51,56	92
Mutfak	58	54,72	31	48,44	89
Yiyecek İçecek	50	47,17	25	39,06	75
Servis	43	40,57	24	37,50	67
Bilgi İşlem	32	30,19	19	29,69	51
Satın alma	32	30,19	15	23,44	47
Muhasebe	27	25,47	18	28,13	45
Ön büro	24	22,64	10	15,63	34
Satış	21	19,81	10	15,63	31
Temizlik ve Kat Hizmetleri	21	19,81	15	23,44	36
İnsan kaynakları	17	16,04	8	12,50	25
Üretim	17	16,04	13	20,31	30
Eğitim	10	9,43	9	14,06	19
Pazarlama	10	9,43	8	12,50	18
Eğlence	8	7,55	6	9,38	14
İmalat	8	7,55	8	12,50	16
Halkla İlişkiler	4	3,77	5	7,81	9
Operasyon (Bankacılık - Turizm - Sağlık)	21	19,81	19	29,69	40

Tablo3.16’da çoklu yanıt alındığı için frekans sayısı (n) örneklem büyüklüğünün üzerindedir.

Erkek yöneticilerin %68,87’u ve kadın yöneticilerin %70,31’i erkeklerin en çok teknik servis olarak tercih edildiğini, bu sıralamayı güvenlik, mutfak, yiyecek-içecek departmanının takip ettiğini düşünmektedir. Genel olarak kadın mesleği, erkek mesleği algısının yöneticilerin cinsiyetlerine göre değişmediği ifade edilebilir. Yöneticinin cinsiyeti mesleklerin kadınlara ve erkeklere uygunluğu konusunda anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo3.17 Kadınların Analık İzni Kullanmalarına Yönelik Düşüncelerin Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Durumu

Cinsiyet		Yöneticilerin analık izni kullanmalarına yönelik düşünceleri					Toplam
		Yasal sürelerini kullanmalarını isterim.	Yasal sürelerini kullanmalarını istemem.	Yasal süreleri dışındaki izinleri tolere ederim.	Analık izni kullanan personeller faaliyetlerimizi aksatıyor.	Analık izni kullanımı ile ilgili devletin işvereni destekleyici uygulamaları artırılmalıdır.	
Erkek	Sayı	93	4	30	2	30	106
	%	87,74	3,77	28,30	1,89	28,30	100
Kadın	Sayı	56	3	16	1	29	65
	%	86,15	4,62	24,62	1,54	44,62	100
Toplam	Sayı	149	7	46	3	59	171

Erkek yöneticilerin %87,74'ü kadınların analık izni kullanmalarını desteklediği görülürken, kadınlarda bu oran %86,15'tir. Yasal sürelerini tolere edilmesi konusunda erkek yöneticiler %28,30 iken kadın yöneticilerde bu durum %24,62'dir. Erkeklerin kadın analık izni konusunda daha duyarlı oldukları görülmektedir. Erkek yöneticilerin %28'3'u, kadın yöneticilerin %44,62'si analık izni kullanımı ile ilgili devletin işvereni desteklemesi ile ilgili uygulamaların artırması gerektiğini düşünmektedir. (Tablo3.17)

Aynı algı medeni duruma göre ARTIN-IN ANALYTICS programında yapılan analize göre incelendiğinde bekâr yöneticiler %91,49 oranla kadınların analık ile ilgili yasal sürelerini kullanmaları gerektiğini düşünürken evlilerde bu oran %84,80'dir. Bekâr yöneticiler kadın yöneticilere göre daha ılımlı ve anlayışlı bir tavır sergilemişlerdir.

ARTIN-IN ANALYTICS programında sektörel bazda yapılan analizde sağlık, imalat, bankacılık, eğitim sektöründeki yöneticiler kadınların analık izinlerini kullanmaları ve tolere edilmeleri konusunda turizm ve hizmet sektöründeki yöneticilere göre daha olumlu yaklaşım göstermişlerdir.

Tablo3.18 Kadınların Cinsel Tacize Maruz Kalmalarına Yönelik Tutumları Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında Durumu

Cinsiyet		Yöneticilerin kadınların cinsel tacize maruz kalmalarına yönelik tutumları						Toplam
		Tacize uğrayan kişiye destek olurum.	Tacizi uygulayan kişinin işine son veririm.	Tacize uğrayan kişinin işine son veririm.	Tacizi uygulayan kişiyi sözlü olarak uyarırım.	Tacize uğrayan kişiyi sözlü olarak uyarırım.	Her ikisinin de iş akdine son veririm.	
Erkek	Sayı	76	97	1	1	1	3	106
	%	71,70	91,51	0,94	0,94	0,94	2,83	
Kadın	Sayı	49	55	1	3	1	1	65
	%	75,38	84,62	1,54	4,62	1,54	1,54	
Toplam	Sayı	125	152	2	4	2	4	171

Erkek yöneticilerin %71,7'si, kadın yöneticilerin %75,38'si tacize uğrayan kadınlara destek olabileceklerini; erkek yöneticilerin %91,51'i, kadın yöneticilerin %84,62'si tacizi uygulayan kişinin işine son vereceklerini belirtmişlerdir. Toplamda %1,16 katılımcı tacize uğrayan kişiye destek olmakla beraber her ikisini de işten çıkartmayı uygun görmektedir. Tacizi uygulayan kişiyi uyarılmasını %2,32'lik kesim, tacize uğrayanın uyarılmasını %1,16'lık kesim uygun görmüştür. (Tablo3.18)

3.8.2. Hipotez Tezleri

H1: Cinsiyete göre kadınların yönetici olarak atanamama sebebinin toplumsal cinsiyet algısı ortalamaları arasında fark yoktur.

H1 hipotezlerini test etmek için t-testi yapılmıştır. H1 hipotezi toplumsal cinsiyet algısı odağında incelenmiştir.

H2: Cinsiyete göre kadınların yönetici olarak atanamama sebebinin kadının yönetim kadrolarına uygun olmadığı algısı ortalamaları arasında fark yoktur.

H2 hipotezlerini test etmek için t-testi yapılmıştır. H2 hipotezi kadının yönetim kadrolarına uygun olmadığı odağında incelenmiştir.

Öncelikli olarak hipotez ile ilgili bize cevap verecek olan '17. Soru: Kadın çalışanların yönetim kadrolarına atanamama sebeplerini içeren yargılara katılma derecenizi belirtiniz.' Sorusundaki yargıların KMO değeri hesaplanmıştır. Daha sonra faktör analizi yapıldıktan sonra faktörlerin ortalaması alınarak t-testi uygulanmıştır.

Tablo3.19 Kadın Çalışanların Yönetim Kadrolarına Katılmama Sebebini İçeren Yargıların Güvenilirlik Katsayısı, Faktör Yükleri ve Açıklanan Toplam Varyans

Kadınların yönetici olarak atanmama sebepleri	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Toplam Varyansı Açıklama Oranı
Toplumsal Cinsiyet Algısı Odaklı	Kadın motivasyonu düşük	,707	32,857924
	Yöneticilik erkekler için daha uygun	,683	
	Kadın aile sorumlulukları işyerine yansıyor	,677	
	Kadınlar fiziksel ve psikolojik olarak daha zayıf	,654	
	Kadın eğitime katılamıyor	,644	
	Kadın esnek çalışmaya uygun değil	,577	
Kadının Yönetim Kadrolarına Uygun Görülmemesi Odaklı	Kadro belirlemede cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor	,717	18,831471
	Çalışanlar yöneticilerin erkek olmasını ister	,635	
	Erkekler eşlerinin kendinden üst kadrolarda istemiyor	,631	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) =.723 Bartlett's Test of Sphericity= 354,569 p<0,05			

Tablo3.19’da görüldüğü gibi KMO değeri 0,723> 0,60 çıkmıştır. Bu faktör analizi için güvenilir olduğunu göstermektedir. Uygulanan faktör analizi sonucunda kadınların yönetime katılamama sebeplerinin Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kadının Yönetime Uygun Görülmemesi odaklı olduğu görülmüştür.

Tablo3.20 Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kadının Yönetim Kadrolarına Uygun Görülmemesi Ortalamalarının Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları

		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği Varsayımında t-testi						
		F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi	t	Sd. Serbestlik Derecesi	Sig (2-tailed) - İki Yönlü Anlamlılık Düzeyi	Ortalamaların Farkı	Farkın Standart Hatası	Farkın %95 Güven Aralığında Değeri	
									Alt Sınır	Üst Sınır
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	1,772	,185	-3,989	169	,000	-,45999	,11532	-,68765	-,23233
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-3,998	136,460	,000	-,45999	,11507	-,68754	-,23244
Kadının Yönetim Kadrolarına Uygun Görülmemesi Odaklı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,050	,823	2,965	169	,003	,45568	,15367	,15232	,75904
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			2,938	131,539	,004	,45568	,15508	,14891	,76246

Tablo3.4’te toplumsal cinsiyet algısı odağı sonuçlarında Sig=0,185>0,05 olduğu için homojen dağılım vardır. P değeri = 0,00 < 0,05 olduğu için “H1: Cinsiyete göre kadınların yönetici olarak atanamama sebebinin toplumsal cinsiyet algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” reddedilmiştir. Kadın ve erkek yöneticiler arasında toplumsal cinsiyet algısında anlamlı bir fark vardır.

Tablo3.21 Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kadının Yönetim Kadrolarına Uygun Görülmemesi Ortalamalarının Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi İstatistikleri

Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Erkek	106	3,7195	,73454	,07135
	Kadın	65	4,1795	,72786	,09028
Kadının Yönetim Kadrolarına Uygun Görülmemesi	Erkek	106	3,5377	,96123	,09336
	Kadın	65	3,0821	,99832	,12383

Kadın yöneticiler kadınların yönetici kadrolarına atanamama sebebinin toplumsal cinsiyet ayrımcılığından kaynaklandığı düşüncesi kadın yöneticilerde erkeklere oranla daha fazladır.

Kadının Yönetim Kadrolarına Uygun Görülmemesi Odaklı sonuçlarında Sig=0,823>0,05 olduğu için homojen dağılım vardır. P değeri = 0,04 < 0,05 olduğu için “H2: Cinsiyete göre kadınların yönetici olarak atanamama sebebinin kadının yönetim kadrolarına uygun olmadığı algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” reddedilir. Kadın ve erkek yöneticiler arasında kadının yönetim kadrolarına uygun görülmemesi algısında anlamlı bir fark vardır. Erkek yöneticiler kadınların yönetici kadrolarına uygun olmadığını düşünceleri kadınlara oranla daha fazladır.

H3: Yöneticilerin çalıştıkları sektörlerin, kadınların yönetici olarak atanamama sebebinin toplumsal cinsiyet algısı ortalamaları arasında fark yoktur.

H3 hipotezini test etmek için Oneway – Anova testi yapılmıştır. H3 hipotezi toplumsal cinsiyet algısı odağında incelenmiştir.

H4: Yöneticilerin çalıştıkları sektörlerin, kadınların yönetici olarak atanamama sebebinin kadınların yönetici kadrolarına uygun görülmemesi ortalamaları arasında fark yoktur.

H4 hipotezini test etmek için Oneway – Anova testi yapılmıştır. H4 hipotezi toplumsal cinsiyet algısı odağında incelenmiştir.

Tablo3.22 Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kadının Yönetim Kadrolarına Uygun Görülmemesi Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenlik Testi

Boyut	Levene İstatistiği	Sd. Serbestlik Derecesi1	Sd. Serbestlik Derecesi2	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
Toplumsal Cinsiyet Algısı	2,053	5	165	,074
Kadının Yönetim Kadrolarına Uygun Görülmemesi Odaklı	1,045	5	165	,393

Toplumsal cinsiyet algısı odağı sonuçlarında Sig=0,074>0,05 olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır.

Tablo3.23 Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kadının Yönetim Kadrolarına Uygun Görülmemesi Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları

		Karelerin Toplamı	Sd. Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Gruplar Arası	3,728	5	,746	1,290	,270
	Gruplar İçi	95,356	165	,578		
	Toplam	99,085	170			
Kadının Yönetim Kadrolarına Uygun Görülmemesi Odaklı	Gruplar Arası	5,178	5	1,036	1,042	,395
	Gruplar İçi	163,989	165	,994		
	Toplam	169,167	170			

Tablo3.23'te Oneway-Anova sonuçlarında toplumsal cinsiyet algısında gruplar arasında ilişkide Sig=0,270>0,05 olduğu için olduğu için "H3: Yöneticilerin çalıştıkları sektörlerin, kadınların yönetici olarak atanamama sebebinin toplumsal cinsiyet algısı ortalamaları arasında fark yoktur." kabul edilir. Yöneticiler arasında farklı sektörde çalışılıyor olması toplumsal cinsiyet algısında anlamlı fark yaratmamaktadır.

H4 hipotezinin açıklanması için kadının yönetim kadrolarına uygun görülmemesi odağı incelenmiştir. Sig= 0.393>0.05 olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. Oneway-Anova sonuçlarında toplumsal cinsiyet algısında gruplar arasında ilişkide Sig=0,395>0,05 olduğu için olduğu için "H4: Yöneticilerin çalıştıkları sektörlerin, kadınların yönetici olarak atanamama sebebinin kadınların yönetici kadrolarına uygun görülmemesi ortalamaları arasında fark yoktur." kabul edilir. Yöneticiler arasında farklı sektörde çalışılıyor olması kadınların yönetim kadrolarına uygun görülme algısında anlamlı fark yaratmamaktadır.

H5: Yöneticilerin cinsiyetinin kadının aile içi rollerinin çalışma yaşamında kadın için sorun yarattığı algısı ortalamaları arasında fark yoktur.

H6: Yöneticilerin cinsiyetinin toplumun geleneksel yapısının ve inançların çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu sorun yarattığı algısı ortalamaları arasında fark yoktur.

H7: Yöneticilerin cinsiyetinin eşlerin ve aile üyelerinin kadının çalışma ortamına uygun olmamasını düşünüyor olmasının çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur.

H8: Yöneticilerin cinsiyetinin kadının analık ile ilgili durum ve sorumlulukları çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur.

H5, H6, H7, H8 hipotezlerinin incelenmesi için “18. Soru: Kadın çalışanların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlara ilişkin yargılara katılma derecenizi belirtiniz.” sorusunda bulunan yargılara faktör analizi yapılmıştır.

Tablo3.24 Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunları İçeren Yargıların Güvenilirlik Katsayısı, Faktör Yükleri ve Açıklanan Toplam Varyans

Boyut	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Toplam Varyansı Açıklama Oranı
Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar odağı	Kadınların çocuk sahibi olmaları kadınlar açısından sorundur.	,822	30,96691022
	Evde bakıma ihtiyacı olan hasta-yaşlı kadınlar açısından sorundur.	,779	
	Vardiyalı çalışma kadınlar açısından sorundur.	,776	
	İşyerinin eve uzak olması kadınlar açısından sorundur.	,601	
Geleneksel kabuller ve inançlar gereği kadının çalışma yaşamına uygun olmadığı odağı	İnançlar gereği kadının çalışması uygun değildir.	,933	15,12650943
	Toplumdaki geleneksel kabuller bakımından kadının çalışması uygun değildir.	,925	
Aile üyeleri ve eşlerin kadının çalışmasını uygun görmemesi odağı	Eşler - aile üyeleri kadınların çalışmalarını istemezler.	,835	8,188347219
	Çalışma ortamı kadınlar için uygun değildir.	,690	
	Bazı yöneticiler çeşitli sebeplerle inancı gereği örtünen kadının çalışma yaşamına girmesini etkilemez.	,518	
Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşaması odağı	Kadınlar yasal hakları konusunda yeterli bilgiye sahip değildir.	,830	7,924937501
	Analık izni kullanmakta olan işveren/yönetici tarafından tercih edilmez.	,711	
	Gebe kadın işveren/yönetici tarafından tercih edilmez.	,594	
	İşyerine ait kreş olmaması kadın çalışanı olumsuz etkiler.	,498	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) =.766 Bartlett's Test of Sphericity=667,183 p<0,05			

Tablo3.24'te alınan sonuçta KMO=0,766>0,6 olduğu için faktör analizi kullanılabilir güvenilirliktedir.

“H5: Yöneticilerin cinsiyetinin kadının aile içi rollerinin çalışma yaşamında kadın için sorun yarattığı algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” hipotezi için “Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar odağı” incelenmiştir. Bu algının cinsiyet bağlamında incelenebilmesi için t-testi uygulanmıştır.

Tablo3.25 Kadının Aile İçi Rollerinin Olmasından Kaynaklanan Sorunlar Odağı Ortalamalarının Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları

Boyut		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği Varsayımında t-testi						
		F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi	t	Sd. Serbestlik Derecesi	Sig (2-tailed) - İki Yönlü Anlamlılık Düzeyi	Ortalamaların Farkı	Farkın Standart Hatası	Farkın %95 Güven Aralığında Değeri	
									Alt Sınır	Üst Sınır
Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar odağı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,022	,883	- 2,328	164	,021	-,35864	,15403	-,66277	-,05451
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			- 2,352	132,542	,020	-,35864	,15245	-,66019	-,05708

Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar odağı ortalamaları sonuçlarında Sig=0,883>0,05 olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = 0,021 < 0,05 olduğu için “H5: Yöneticilerin cinsiyetinin kadının aile içi rollerinin çalışma yaşamında kadın için sorun yarattığı algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” reddedilmiştir. Kadın ve erkek yöneticiler arasında kadının aile içi sorumlulukları dolayısıyla çalışma yaşamında sorun yaşıyor olması algısında anlamlı bir fark vardır.

Tablo3.26 Kadının Aile İçi Rollerinin Olmasından Kaynaklanan Sorunlar Odağı Ortalamalarının Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi İstatistikleri

Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar odağı	Erkek	104	2,5889	,97413	,09552
	Kadın	62	2,9476	,93556	,11882

Kadın yöneticiler kadının aile içi sorumlulukları dolayısıyla çalışma yaşamında sorun yaşıyor olması düşüncesi erkeklere oranla daha fazladır.

“H6: Yöneticilerin cinsiyetinin toplumun geleneksel yapısının ve inançların çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu sorun yarattığı algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” hipotezi için “geleneksel kabuller ve inançlar gereği kadının çalışma yaşamına uygun olmadığı odağı” incelenmiştir. Bu algının cinsiyet bağlamında incelenebilmesi için t-testi uygulanmıştır.

Tablo3.27 Geleneksel Kabuller ve İnançlar Gereği Kadının Çalışma Yaşamına Uygun Olmaması Ortalamalarının Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları

		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği Varsayımında t-testi						
		F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi	t	Sd. Serbestlik Derecesi	Sig (2-tailed) - İki Yönlü Anlamlılık Düzeyi	Ortalamaların Farkı	Farkın Standart Hatası	Farkın %95 Güven Aralığında Değeri	
									Alt Sınır	Üst Sınır
Geleneksel kabuller ve inançlar gereği kadının çalışma yaşamına uygun olmadığı odağı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,010	,922	-,368	163	,713	-,05974	,16219	-,38000	,26052
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,370	127,630	,712	-,05974	,16144	-,37918	,25969

Geleneksel kabuller ve inançlar gereği kadının çalışma yaşamına uygun olmaması odağı ortalamaları sonuçlarında $\text{Sig}=0,922>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = $0,713>0,05$ olduğu için “H6: Yöneticilerin cinsiyetinin toplumun geleneksel yapısının ve inançların çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu sorun yarattığı algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” kabul edilmiştir. Geleneksel kabuller ve inançlar gereği kadının çalışma yaşamına uygun olmadığı algısında kadın yöneticiler ve erkek yöneticiler arasında anlamlı bir fark yoktur.

“H7: Yöneticilerin cinsiyetinin eşlerin ve aile üyelerinin kadının çalışma ortamına uygun olmamasını düşünüyor olmasının çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” hipotezi için “aile üyeleri ve eşlerin kadının çalışmasını uygun görmemesi odağı” incelenmiştir. Bu algının cinsiyet bağlamında incelenebilmesi için t-testi uygulanmıştır.

Tablo3.28 Aile Üyeleri ve Eşlerin Kadının Çalışmasını Uygun Görmemesi Ortalamalarının Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları

Boyut		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği Varsayımında t-testi						
		F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi	t	Sd. Serbestlik Derecesi	Sig (2-tailed) - İki Yönlü Anlamlılık Düzeyi	Ortalamaların Farkı	Farkın Standart Hatası	Farkın %95 Güven Aralığında Değeri	
									Alt Sınır	Üst Sınır
Aile üyeleri ve eşlerin kadının çalışmasını uygun görmemesi odağı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,724	,396	-,936	163	,351	-,12453	,13311	-,38737	,13831
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,918	118,739	,360	-,12453	,13559	-,39302	,14396

Aile üyeleri ve eşlerin kadının çalışmasını uygun görmemesi odağı ortalamaları sonuçlarında $Sig=0,396>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = $0,351>0,05$ olduğu için “H7: Yöneticilerin cinsiyetinin eşlerin ve aile üyelerinin kadının çalışma ortamına uygun olmamasını düşünüyor olmasının çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” kabul edilmiştir. Aile üyeleri ve eşlerin kadının çalışmasını uygun görmemesi algısında kadın yöneticiler ve erkek yöneticiler arasında anlamlı bir fark yoktur.

“H8: Yöneticilerin cinsiyetinin kadının analık ile ilgili durum ve sorumlulukları çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” hipotezi için “kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşaması odağı” incelenmiştir. Bu algının cinsiyet bağlamında incelenebilmesi için t-testi uygulanmıştır.

Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşaması odağı ortalamaları sonuçlarında $Sig=0,077>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır.

Tablo3.29 Kadının Analık Durumu ve Sorumlulukları Nedeniyle Sorun Yaşamaları Ortalamalarının Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları

Boyut	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği Varsayımında t-testi						
	F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi	t	Sd. Serbestlik Derecesi	Sig (2-tailed) - İki Yönlü Anlamlılık Düzeyi	Ortalamaların Farkı	Farkın Standart Hatası	Farkın %95 Güven Aralığında Değeri	
								Alt Sınır	Üst Sınır
Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşamaları	3,176	,077	-,271	164	,787	-,04061	,14968	-,33615	,25493
Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşamaları odağı			-,260	111,920	,795	-,04061	,15620	-,35009	,26888

P değeri = 0,787>0,05 olduğu için “H8: Yöneticilerin cinsiyetinin kadının analık ile ilgili durum ve sorumlulukları çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” kabul edilir. Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşamaları algısında kadın yöneticiler ve erkek yöneticiler arasında anlamlı bir fark yoktur.

H9: Yöneticilerin medeni durumlarının kadının aile içi rollerinin çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur.

H10: Yöneticilerin medeni durumlarının toplumun geleneksel yapısının ve inançların çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu sorun yarattığı algısı ortalamaları arasında fark yoktur.

H11: Yöneticilerin medeni durumlarının eşlerin ve aile üyelerinin kadının çalışma ortamına uygun olmamasını düşünüyor olmasının çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur.

H12: Yöneticilerin medeni durumlarının kadının analık ile ilgili durum ve sorumlulukları çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur.

H9, H10, H11, H12 hipotezleri için “18. Soru: Kadın çalışanların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlara ilişkin yargılara katılma derecenizi belirtiniz.” sorusunda bulunan yargılara yapılan faktör analizinden çıkan ortalamalar kullanılmıştır. Yöneticilerin algılarının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için t-testi kullanılmıştır.

Tablo3.30 Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunları İçeren Yargılardan Oluşan Odakların Ortalamalarının Yöneticilerin Medeni Durumları Bağlamında t-testi Sonuçları

		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği Varsayımında t-testi						
		F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi	t	Sd. Serbestlik Derecesi	Sig (2-tailed) - İki Yönlü Anlamlılık Düzeyi	Ortalamaların Farkı	Farkın Standart Hatası	Farkın %95 Güven Aralığında Değeri	
									Alt Sınır	Üst Sınır
Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar odağı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,833	,363	-,181	164	,857	-,03040	,16808	-,36227	,30148
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,187	91,078	,852	-,03040	,16219	-,35255	,29176
Geleneksel kabuller ve inançlar gereği kadının çalışma yaşamına uygun olmaması odağı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,092	,762	-,351	163	,726	-,06094	,17347	-,40349	,28160
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,353	85,736	,725	-,06094	,17243	-,40374	,28185
Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşaması odağı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,004	,952	-,225	164	,823	-,03609	,16072	-,35344	,28126
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,220	80,959	,826	-,03609	,16403	-,36247	,29029
Aile üyeleri ve eşlerin kadının çalışmasını uygun görmemesi odağı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	6,519	,012	-,430	163	,668	-,06131	,14266	-,34301	,22040
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,387	69,457	,700	-,06131	,15851	-,37749	,25488

Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar odağı ortalamaları sonuçlarında $Sig=0,363>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = $0,857>0,05$ olduğu için “H9: Yöneticilerin medeni durumlarının kadının aile içi

rollerinin çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” kabul edilir. “Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar” dolayısıyla çalışma yaşamında sorun yaşaması algısını yöneticilerin medeni durumuna göre farklılık göstermemektedir.

Geleneksel kabuller ve inançlar gereği kadının çalışma yaşamına uygun olmaması odağı ortalamaları sonuçlarında $Sig=0,762>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = $0,726>0,05$ olduğu için “H10: Yöneticilerin medeni durumlarının toplumun geleneksel yapısının ve inançların çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu sorun yarattığı algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” kabul edilir. “Geleneksel kabuller ve inançlar gereği kadının çalışma yaşamına uygun olmaması” düşüncesinden dolayı kadının çalışma yaşamında sorun yaşaması algısı yöneticilerin medeni durumuna göre farklılık göstermemektedir.

Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşaması odağı ortalamaları sonuçlarında $Sig=0,952>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = $0,823>0,05$ olduğu için “H11: Yöneticilerin medeni durumlarının eşlerin ve aile üyelerinin kadının çalışma ortamına uygun olmamasını düşünüyor olmasının çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” kabul edilir. “Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşaması” düşüncesinden dolayı kadının çalışma yaşamında sorun yaşaması algısı yöneticilerin medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Aile üyeleri ve eşlerin kadının çalışmasını uygun görmemesi ortalamaları sonuçlarında $Sig=0,012<0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım yoktur. P değeri = $0,700>0,05$ olduğu için “H12: Yöneticilerin medeni durumlarının kadının analık ile ilgili durum ve sorumlulukları çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” kabul edilir. “Aile üyeleri ve eşlerin kadının çalışmasını uygun görmemesi” düşüncesinden dolayı kadının çalışma yaşamında sorun yaşaması algısı yöneticilerin medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H13: Yöneticilerin yabancı dil biliyor olmaları kadının aile içi rollerinin çalışma yaşamında kadın için sorun yarattığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmaz.

H14: Yöneticilerin yabancı dil biliyor olmaları toplumun geleneksel yapısının ve inançların çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu sorun yarattığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmaz.

H15: Yöneticilerin yabancı dil biliyor olmaları; eşlerin ve aile üyelerinin kadının çalışma ortamına uygun olmamasını düşünüyor olmasının çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmaz.

H16: Yöneticilerin yabancı dil biliyor olmaları kadının analık ile ilgili durum ve sorumlulukları çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur.

H13, H14, H15, H16 hipotezleri için “18. Soru: Kadın çalışanların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlara ilişkin yargılara katılma derecenizi belirtiniz.” sorusunda bulunan yargılara yapılan faktör analizinden çıkan ortalamalar kullanılmıştır. Yöneticilerin algılarının yabancı dil biliyor olmaları ve olmamalarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için t-testi kullanılmıştır.

Tablo3.31 Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunları İçeren Yargılardan Oluşan Odakların Ortalamalarının Yöneticilerin Yabancı Dil Biliyor Olmaları Bağlamında t-testi Sonuçları

Boyut		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği Varsayımında t-testi						
		F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi	t	Sd. Serbestlik Derecesi	Sig (2-tailed) - İki Yönlü Anlamlılık Düzeyi	Ortalamaların Farkı	Farkın Standart Hatası	Farkın %95 Güven Aralığında Değeri	
									Alt Sınır	Üst Sınır
Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar odağı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	1,453	,230	1,569	163	,119	,27410	,17466	-,07078	,61897
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			1,695	78,787	,094	,27410	,16175	-,04788	,59607
Geleneksel kabuller ve inançlar gereği kadının çalışma yaşamına uygun olmaması odağı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	2,151	,144	,492	162	,623	,08943	,18161	-,26921	,44807
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			,559	87,815	,578	,08943	,16013	-,22879	,40766
Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşaması odağı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,714	,399	1,468	163	,144	,24566	,16739	-,08488	,57619
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			1,432	65,668	,157	,24566	,17157	-,09694	,58825
Aile üyeleri ve eşlerin kadının çalışmasını uygun görmemesi odağı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,060	,808	2,868	162	,005	,41734	,14549	,13004	,70465
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			2,788	65,455	,007	,41734	,14969	,11843	,71626

Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar odağı ortalamaları sonuçlarında $Sig=0,230>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = $0,119>0,05$ olduğu için “H13: Yöneticilerin yabancı dil biliyor olmaları kadının aile içi rollerinin çalışma yaşamında kadın için sorun yarattığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmaz.” kabul edilir. “Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar” dolayısıyla çalışma yaşamında sorun yaşaması algısının yöneticilerin yabancı dil biliyor olması ile ilişkisi yoktur.

Geleneksel kabuller ve inançlar gereği kadının çalışma yaşamına uygun olmaması odağı ortalamaları sonuçlarında $Sig=0,144>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = $0,623>0,05$ olduğu için “H14: Yöneticilerin yabancı dil biliyor olmaları toplumun geleneksel yapısının ve inançların çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu sorun yarattığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmaz.” kabul edilir. “Geleneksel kabuller ve inançlar gereği kadının çalışma yaşamına uygun olmaması” düşüncesinden dolayı kadının çalışma yaşamında sorun yaşaması algısı yöneticilerin yabancı dil biliyor olması ile ilişkili değildir.

Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşaması odağı ortalamaları sonuçlarında $Sig=0,399>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = $0,05>0,05$ olduğu için “H15: Yöneticilerin yabancı dil biliyor olmaları; eşlerin ve aile üyelerinin kadının çalışma ortamına uygun olmamasını düşünüyor olmasının çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmaz.” kabul edilir. “Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşaması” düşüncesinden dolayı kadının çalışma yaşamında sorun yaşaması algısı yöneticilerin yabancı dil biliyor olması ile ilişkili değildir.

Tablo3.32 Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunları İçeren Yargılardan Oluşan Odakların Ortalamalarının Yöneticilerin Yabancı Dil Biliyor Olmaları Bağlamında t-testi İstatistikleri

Boyut	Yabancı dil bilgisi	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar odağı	Evet	124	2,7863	1,00238	,09002
	Hayır	41	2,5122	,86051	,13439
Geleneksel kabuller ve inançlar gereği kadının çalışma yaşamına uygun olmaması odağı	Evet	123	4,3577	1,06070	,09564
	Hayır	41	4,2683	,82233	,12843
Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşaması odağı	Evet	124	2,8676	,91768	,08241
	Hayır	41	2,6220	,96359	,15049
Aile üyeleri ve eşlerin kadının çalışmasını uygun görmemesi odağı	Evet	123	3,8564	,79511	,07169
	Hayır	41	3,4390	,84142	,13141

Aile üyeleri ve eşlerin kadının çalışmasını uygun görmemesi ortalamaları sonuçlarında $\text{Sig}=0,808>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = $0,700\geq 0,05$ olduğu için “H16: Yöneticilerin yabancı dil biliyor olmaları kadının analık ile ilgili durum ve sorumlulukları çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” reddedilir. “Aile üyeleri ve eşlerin kadının çalışmasını uygun görmemesi” düşüncesinden dolayı kadının çalışma yaşamında sorun yaşaması algısı yöneticilerin yabancı dil bilgisine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yabancı dil bilenlerin bu algısı yabancı dil bilmeyenlere göre daha yüksektir.

H17: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün kadının aile içi rollerinin çalışma yaşamında kadın için sorun yarattığı algısı ortalamaları arasında fark yoktur.

H17 hipotezinin testi için “kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar algısı” ortalamaları kullanılarak Oneway – Anova testi yapılmıştır.

Tablo3.33 Kadının Aile İçi Rollerinin Olmasından Kaynaklanan Sorunlar Odağı Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi

Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar odağı			
Levene İstatistiği	Sd. Serbestlik Derecesi1	Sd. Serbestlik Derecesi2	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
,335	5	160	,891

Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar algısı odağı ortalamaları sonuçlarında $\text{Sig}=0,891>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır.

Tablo3.34 Kadının Aile İçi Rollerinin Olmasından Kaynaklanan Sorunlar Odağı Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları

Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar odağı					
	Karelerin Toplamı	Sd. Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
Gruplar Arası	2,654	5	,531	,553	,736
Gruplar İçi	153,474	160	,959		
Toplam	156,128	165			

$\text{Sig}= 0,736>0,05$ olduğu için “H17: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün kadının aile içi rollerinin çalışma yaşamında kadın için sorun yarattığı algısı ortalamaları arasında fark yoktur.” kabul edilir. “Kadının aile içi rollerinin olmasından kaynaklanan sorunlar” düşüncesinden dolayı kadının çalışma yaşamında sorun yaşaması algısı yöneticilerin çalıştıkları sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H18: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün toplumun geleneksel yapısının ve inançların çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H18 hipotezinin testi için toplumun geleneksel yapısının ve inançların çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları kullanılarak Oneway – Anova testi yapılmıştır.

Tablo3.35 Geleneksel Kabuller ve İnançlar Gereği Kadının Çalışma Yaşamına Uygun Olmaması Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi

Geleneksel kabuller ve inançlar gereği kadının çalışma yaşamına uygun olmaması odağı			
Levene İstatistiği	Sd. Serbestlik Derecesi1	Sd. Serbestlik Derecesi2	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
1,811	5	159	,114

Toplumun geleneksel yapısının ve inançların çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları sonuçlarında Sig=0,114>0,05 olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır.

Tablo3.36 Geleneksel Kabuller ve İnançlar Gereği Kadının Çalışma Yaşamına Uygun Olmaması Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları

Geleneksel kabuller ve inançlar gereği kadının çalışma yaşamına uygun olmaması odağı					
	Karelerin Toplamı	Sd. Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
Gruplar Arası	5,438	5	1,088	1,084	,371
Gruplar İçi	159,556	159	1,003		
Toplam	164,994	164			

Sig= 0,371>0,05 olduğu için “H18: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün toplumun geleneksel yapısının ve inançların çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.” kabul edilir. Toplumun geleneksel yapısının ve inançların çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu düşüncesinden dolayı kadının çalışma yaşamında sorun yaşaması algısı yöneticilerin çalıştıkları sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H19: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün eşlerin ve aile üyelerinin kadının çalışma ortamına uygun olmamasını düşünüyor olmasının çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H19 hipotezinin testi için eşlerin ve aile üyelerinin kadının çalışma ortamına uygun olmamasını düşünüyor olmasının çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları kullanılarak Oneway – Anova testi yapılmıştır.

Tablo3.37 Aile Üyeleri ve Eşlerin Kadının Çalışmasını Uygun Görmemesi Odağı Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi

Aile Üyeleri ve Eşlerin Kadının Çalışmasını Uygun Görmemesi Odağı			
Levene İstatistiği	Sd. Serbestlik Derecesi1	Sd. Serbestlik Derecesi2	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
,611	5	159	,691

Eşlerin ve aile üyelerinin kadının çalışma ortamına uygun olmamasını düşünüyor olmasının çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları sonuçlarında $\text{Sig}=0,691>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır.

Tablo3.38 Aile Üyeleri ve Eşlerin Kadının Çalışmasını Uygun Görmemesi Odağı Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları

Aile Üyeleri ve Eşlerin Kadının Çalışmasını Uygun Görmemesi Odağı					
	Karelerin Toplamı	Sd. Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
Gruplar Arası	8,271	5	1,654	2,544	,030
Gruplar İçi	103,366	159	,650		
Toplam	111,636	164			

$\text{Sig}= 0,03<0,05$ olduğu için “H19: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün eşlerin ve aile üyelerinin kadının çalışma ortamına uygun olmamasını düşünüyor olmasının çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.” reddedilir. Eşlerin ve aile üyelerinin kadının çalışma ortamına uygun olmamasını düşünüyor olmasının çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı yöneticilerin çalıştıkları sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi departmanlar arasında nasıl fark gösterdiğinin anlaşılması için Post-Hoc analizinde Tukey-Testi kullanılmıştır.

Tablo3.39 Geleneksel Kabuller ve İnançlar Gereği Kadının Çalışma Yaşamına Uygun Olmaması Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Tukey Testi Sonuçları

Tukey HSD - Aile Üyeleri ve Eşlerin Kadının Çalışmasını Uygun Görmemesi Odağı						
(I) Sektör	(J)Sektör	Ortalamaların Farkı (I-J)	Std. Error	Sig. - Anlamlılık Düzeyi	95% Confidence Interval	
					Alt Sınır Bound	Üst Sınır Bound
İmalat	Turizm	,05556	,33743	1,000	-,9179	1,0290
	Sağlık	-,15873	,44858	,999	-1,4528	1,1353
	Hizmet sektörü	,64251	,36961	,509	-,4237	1,7088
	Bankacılık	-,33333	,57013	,992	-1,9780	1,3114
	Eğitim	,30556	,43544	,982	-,9506	1,5617
Turizm	İmalat	-,05556	,33743	1,000	-1,0290	,9179
	Sağlık	-,21429	,31366	,984	-1,1191	,6905
	Hizmet sektörü	,58696	,18378	,021	,0568	1,1171
	Bankacılık	-,38889	,47139	,963	-1,7488	,9710
	Eğitim	,25000	,29457	,958	-,5998	1,0998
Sağlık	İmalat	,15873	,44858	,999	-1,1353	1,4528
	Turizm	,21429	,31366	,984	-,6905	1,1191
	Hizmet sektörü	,80124	,34805	,199	-,2028	1,8053
	Bankacılık	-,17460	,55639	1,000	-1,7797	1,4305
	Eğitim	,46429	,41729	,876	-,7395	1,6681
Hizmet sektörü	İmalat	-,64251	,36961	,509	-1,7088	,4237
	Turizm	-,58696	,18378	,021	-1,1171	-,0568
	Sağlık	-,80124	,34805	,199	-1,8053	,2028
	Bankacılık	-,97585	,49494	,363	-2,4036	,4519
	Eğitim	-,33696	,33095	,911	-1,2917	,6178
Bankacılık	İmalat	,33333	,57013	,992	-1,3114	1,9780
	Turizm	,38889	,47139	,963	-,9710	1,7488
	Sağlık	,17460	,55639	1,000	-1,4305	1,7797
	Hizmet sektörü	,97585	,49494	,363	-,4519	2,4036
	Eğitim	,63889	,54586	,850	-,9358	2,2136
Eğitim	İmalat	-,30556	,43544	,982	-1,5617	,9506
	Turizm	-,25000	,29457	,958	-1,0998	,5998
	Sağlık	-,46429	,41729	,876	-1,6681	,7395
	Hizmet sektörü	,33696	,33095	,911	-,6178	1,2917
	Bankacılık	-,63889	,54586	,850	-2,2136	,9358

Post-Hoc analizi Tukey testine göre hizmet sektöründe çalışan yöneticiler ile turizm sektöründe çalışan yöneticiler arasında anlamlı bir fark vardır. Diğer gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo3.40 Geleneksel Kabuller ve İnançlar Gereği Kadının Çalışma Yaşamına Uygun Olmaması Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Tukey Testi İstatistikleri

Aile Üyeleri ve Eşlerin Kadının Çalışmasını Uygun Görmemesi Odağı								
	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Error	95% Confidence Interval for Ortalama		Minimum	Maximum
					Alt Sınır Bound	Üst Sınır Bound		
İmalat	6	3,8889	,62063	,25337	3,2376	4,5402	3,00	4,67
Turizm	118	3,8333	,81271	,07482	3,6852	3,9815	1,33	5,00
Sağlık	7	4,0476	,73102	,27630	3,3715	4,7237	3,00	5,00
Hizmet sektörü	23	3,2464	,83616	,17435	2,8848	3,6080	1,67	5,00
Bankacılık	3	4,2222	,38490	,22222	3,2661	5,1784	4,00	4,67
Eğitim	8	3,5833	,86831	,30700	2,8574	4,3093	2,67	5,00
Toplam	165	3,7576	,82505	,06423	3,6308	3,8844	1,33	5,00

Ortalamalar incelendiğinde turizm sektör yöneticilerinin kadının aile üyeleri ve eşlerin kadının çalışmasını uygun görmemesinden dolayı sorun yaşadığı algısı hizmet sektörü yöneticilerine göre daha yüksektir.

H20: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün kadının analık ile ilgili durum ve sorumlulukları çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur.

H20 hipotezinin testi için eşlerin ve aile üyelerinin kadının çalışma ortamına uygun olmamasını düşünüyor olmasının çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları kullanılarak Oneway – Anova testi yapılmıştır.

Tablo3.41 Kadının Analık Durumu ve Sorumlulukları Nedeniyle Sorun Yaşamaları Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi

Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşamaları odağı			
Levene İstatistiği	Sd. Serbestlik Derecesi1	Sd. Serbestlik Derecesi2	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
,673	5	160	,644

Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşamaları odağı algısı ortalamaları sonuçlarında Sig=0,644>0,05 olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır.

Tablo3.42 Kadının Analık Durumu ve Sorumlulukları Nedeniyle Sorun Yaşamaları Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları

Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşamaları odağı					
	Karelerin Toplamı	Sd. Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
Gruplar Arası	6,459	5	1,292	1,516	,188
Gruplar İçi	136,320	160	,852		
Toplam	142,779	165			

Anova tablosunda Sig = 0,188>0,05 olduğu için “H20: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün kadının analık ile ilgili durum ve sorumlulukları çalışma yaşamında kadın için sorun oluşturduğu algısı ortalamaları arasında fark yoktur” kabul edilir. Kadının analık durumu ve sorumlulukları nedeniyle sorun yaşamaları odağı algısı ortalamaları algısı yöneticilerin çalıştıkları sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H21: Yöneticilerin cinsiyeti işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı fark oluşturmamaktadır.

H22: Yöneticilerin cinsiyeti mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı fark oluşturmamaktadır.

H23: Yöneticilerin cinsiyetinin kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H24: Yöneticilerin cinsiyetinin kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H21, H22, H23, H24 hipotezlerinin incelenmesi için “19. Soru: Çalışma yaşamı ile ilgili olan aşağıdaki yargılara katılma derecenizi belirtiniz.” Sorusundaki yargıların faktör analizi yapılmıştır.

Tablo3.43 Çalışma Yaşamında Kadının Durumunu İçeren Yargıların Güvenilirlik Katsayısı, Faktör Yükleri ve Açıklanan Toplam Varyans

Kadınların yönetici olarak atanmama sebepleri	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Toplam Varyansı Açıklama Oranı
İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı odaklı	Kadınların gelişimi – eğitimi desteklenmemektedir.	,806	30,38726192
	Erkeklerin emekliliği daha çok desteklenmektedir.	,769	
	Kadınlar işe alımda tercih edilmemektedir	,766	
	İşyerinde öncelikli olarak kadınlar işten çıkartılmaktadır.	,694	
	Çalışanlar kadın yönetici istememektedir	,664	
	Aile içinde kadının geliri erkeğin gelirine ek olarak görülmektedir.	,395	
Mesleklerin kadın meslekleri ve erkek meslekleri olarak sınıflandırıldığı algısı odaklı	Öğretmen, banka personeli vb. gibi meslekler kadınlara daha uygundur.	,863	13,7601874
	Mimar, mühendis vb. meslekler kadınlara daha uygundur.	,797	
	Erkeklerin hem temizlik işlerinde hem teknik işlerde çalışabilmeleri işe alımlarda avantaj sağlamaktadır.	,784	
Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odaklı	Kadın çalışanların verimlilikleri düşüktür.	,867	9,068648444
	Çocuğu olan kadınların verimlilikleri düşüktür	,785	
	Yönetici kadroları erkekler için kadınlardan daha uygundur.	,559	
	İşyerlerinde görevler cinsiyete göre sınıflandırılmalıdır	,435	
Kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı odaklı	Aynı görevdeki erkekler kadınlardan daha fazla ücret almaktadır.	,761	6,87321001
	Kadınların aile içindeki rolleri yöneticilik kariyerlerini olumsuz etkilemektedir.	,694	
	Kadınlar genel olarak geri hizmette çalışmaktadır.	,653	
	Kadınlar vardiyalı çalışmamalıdır.	,381	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) =,804 Bartlett's Test of Sphericity= 1025,501 p<0,05			

Alınan sonuçta KMO=0,804>0,6 olduğu için faktör analizi kullanılabilir güvenilirliktedir. Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odağında oluşan faktör değerleri eksi değerli çıkmıştır. Başlıoğlu'na (2017) göre faktör yükünün eksi ya da artı olması etkinin yönü ile ilgilidir dolayısıyla bahsettiğimiz bu değerler mutlak değer olarak ele alınmıştır.

“H21: Yöneticilerin cinsiyeti işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı fark oluşturmamaktadır.” hipotezi için “İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı odaklı” ortalamalar incelenmiştir. Bu algının cinsiyet bağlamında incelenebilmesi için t-testi uygulanmıştır.

Tablo3.44 İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Yapıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları

Boyut		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği Varsayımında t-testi						
		F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi	t	Sd. Serbestlik Derecesi	Sig (2-tailed) - İki Yönlü Anlamlılık Düzeyi	Ortalamaların Farkı	Farkın Standart Hatası	Farkın %95 Güven Aralığında Değeri	
									Alt Sınır	Üst Sınır
İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı odaklı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,060	,806	1,809	162	,072	,25674	,14190	-,02348	,53696
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			1,777	119,153	,078	,25674	,14447	-,02932	,54280

İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı odağı ortalamalarının sonuçlarında $\text{Sig}=0,806>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = $0,072>0,05$ olduğu için “H21: Yöneticilerin cinsiyeti işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı fark oluşturmamaktadır.” kabul edilir. İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı odağı ortalamaları sonuçlarında kadın yöneticiler ve erkek yöneticiler arasında anlamlı bir fark yoktur.

“H22: Yöneticilerin cinsiyeti mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı fark oluşturmamaktadır.” hipotezi için “mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak sınıflandırıldığı algısı odaklı” ortalamalar incelenmiştir. Bu algının cinsiyet bağlamında incelenebilmesi için t-testi uygulanmıştır.

Tablo3.45 Mesleklerin Kadın Mesleği ve Erkek Mesleği Olarak Sınıflandırıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları

Boyut		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği Varsayımında t-testi						
		F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi	t	Sd. Serbestlik Derecesi	Sig (2-tailed) - İki Yönlü Anlamlılık Düzeyi	Ortalamaların Farkı	Standart Hatası	Farkın %95 Güven Aralığında Değeri	
									Alt Sınır	Üst Sınır
Mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak sınıflandırıldığı algısı odaklı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	1,015	,315	-1,499	163	,136	-,27396	,18274	-,63481	,08689
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-1,540	136,285	,126	-,27396	,17794	-,62583	,07791

İşyerlerinde mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak sınıflandırıldığı algısı odaklı ortalamalarının sonuçlarında $Sig=0,315>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = $0,136>0,05$ olduğu için “H22: Yöneticilerin cinsiyeti mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı fark oluşturmamaktadır.” kabul edilir. İşyerlerinde mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı odağı ortalamaları sonuçlarında kadın yöneticiler ve erkek yöneticiler arasında anlamlı bir fark yoktur.

“H23: Yöneticilerin cinsiyetinin kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.” hipotezi için “Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odaklı” ortalamalar incelenmiştir. Bu algının cinsiyet bağlamında incelenebilmesi için t-testi uygulanmıştır.

Tablo3.46 Kadınların Verimliliklerinin Düşük Olması ve Yönetici Kadrolara Uygun Olmadığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları

Boyut		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği Varsayımında t-testi						
		F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi	t	Sd. Serbestlik Derecesi	Sig (2-tailed) - İki Yönlü Anlamlılık Düzeyi	Ortalamaların Farkı	Farkın Standart Hatası	Farkın %95 Güven Aralığında Değeri	
									Alt Sınır	Üst Sınır
Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odaklı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,254	,615	-3,043	163	,003	-,37765	,12411	-,62273	-,13258
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-3,118	135,382	,002	-,37765	,12113	-,61720	-,13811

Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odaklı ortalamaların sonuçlarında Sig=0,615>0,05 olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = 0,003<0,05 olduğu için “H23: Yöneticilerin cinsiyetinin kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.” reddedilir. Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısında kadın yöneticiler ve erkek yöneticiler arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo3.47 Kadınların Verimliliklerinin Düşük Olması ve Yönetici Kadrolara Uygun Olmadığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Ortalamaları

Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odaklı	Erkek	104	3,8478	,79486	,07794
	Kadın	61	4,2254	,72414	,09272

Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı kadın yöneticilerde erkeklere oranla daha yüksektir.

“H24: Yöneticilerin cinsiyetinin kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.” hipotezleri için “Kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı odaklı” ortalamalar incelenmiştir. Bu algının cinsiyet bağlamında incelenebilmesi için t-testi uygulanmıştır.

Tablo3.48 Kadınların Daha Düşük Ücretle ve Daha Düşük Pozisyonlarda Çalıştırıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Cinsiyeti Bağlamında t-testi Sonuçları

		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği Varsayımında t-testi						
		F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi	t	Sd. Serbestlik Derecesi	Sig (2-tailed) - İki Yönlü Anlamlılık Düzeyi	Ortalamaların Farkı	Farkın Standart Hatası	Farkın %95 Güven Aralığında Değeri	
									Alt Sınır	Üst Sınır
Kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı odaklı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,796	,374	-,209	163	,835	-,02789	,13337	-,29124	,23547
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,203	115,377	,839	-,02789	,13710	-,29944	,24367

İşyerlerinde mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak sınıflandırıldığı algısı odaklı ortalamalarının sonuçlarında $\text{Sig}=0,374>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = $0,835>0,05$ olduğu için “H24: Yöneticilerin cinsiyetinin kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.” kabul edilir. İşyerlerinde mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı odağı ortalamaları sonuçlarında kadın yöneticiler ve erkek yöneticiler arasında anlamlı bir fark yoktur.

H25: Yöneticilerin cinsiyeti işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H26: Yöneticilerin cinsiyeti mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H27: Yöneticilerin cinsiyetinin kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H28: Yöneticilerin cinsiyetinin kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H25, H26, H27, H28 hipotezlerinin incelenmesi için “19. Soru: Çalışma yaşamı ile ilgili olan aşağıdaki yargılara katılma derecenizi belirtiniz.” sorusundaki yargıların faktör analizinden oluşturulan ortalamalar ile t-testi kullanılmıştır.

Tablo3.49 Çalışma Yaşamında Kadının Durumunu İçeren Yargılarından Oluşturulan Faktörlerin Yöneticilerin Medeni Durumu Bağlamında t-testi Sonuçları

		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği Varsayımında t-testi						
		F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi	t	Sd. Serbestlik Derecesi	Sig (2-tailed) - İki Yönlü Anlamlılık Düzeyi	Ortalamaların Farkı	Farkın Standart Hatası	Farkın %95 Güven Aralığında Değeri	
									Alt Sınır	Üst Sınır
İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı odaklı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,077	,782	1,957	162	,052	,29832	,15241	-,00266	,59929
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			1,888	76,471	,063	,29832	,15804	-,01642	,61305
Mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı odaklı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	1,262	,263	-,538	163	,591	-,10650	,19791	-,49729	,28429
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,503	72,017	,617	-,10650	,21181	-,52873	,31573
Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odaklı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,009	,926	-,512	163	,609	-,07026	,13724	-,34126	,20075
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,507	80,311	,613	-,07026	,13855	-,34597	,20545
Kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı odaklı	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	3,807	,053	-,470	163	,639	-,06749	,14350	-,35085	,21587
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,440	72,144	,661	-,06749	,15343	-,37332	,23835

İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı odaklı ortalamalarının sonuçlarında Sig=0,782>0,05 olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = 0,052>0,05 olduğu için “H25: Yöneticilerin cinsiyeti işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.” kabul edilir. İşyerlerinde

cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı odaklı ortalamalarının sonuçlarında yöneticilerin evli ve bekâr olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak sınıflandırıldığı algısı odaklı ortalamaların sonuçlarında $Sig=0,263>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = $0,591>0,05$ olduğu için “H26: Yöneticilerin cinsiyeti mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.” kabul edilir. İşyerlerinde mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı odağı ortalamaları sonuçlarında yöneticilerin evli ve bekâr olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odaklı ortalamaların sonuçlarında $Sig=0,926>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = $0,609>0,05$ olduğu için “H27: Yöneticilerin cinsiyetinin kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.” kabul edilir. Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları sonuçlarında yöneticilerin evli ve bekâr olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı odaklı ortalamaların sonuçlarında $Sig=0,053>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. P değeri = $0,639>0,05$ olduğu için “H28: Yöneticilerin cinsiyetinin kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.” kabul edilir. Kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları sonuçlarında yöneticilerin evli ve bekâr olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H29: Yöneticilerin eğitim durumlarının işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H29 hipotezinin doğruluğunun incelenmesi için işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı ortalamaları ve kişilerin eğitim düzeyi kullanılarak Oneway – Anova testi yapılmıştır.

Tablo3.50 İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Yapıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi

İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı odaklı			
Levene İstatistiği	Sd. Serbestlik Derecesi1	Sd. Serbestlik Derecesi2	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
,862	3	160	,462

İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı ortalamaları sonuçlarında Sig=0,462>0,05 olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır.

Tablo3.51 İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Yapıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları

İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı odaklı					
	Karelerin Toplamı	Sd. Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
Gruplar Arası	2,333	3	,778	,994	,397
Gruplar İçi	125,169	160	,782		
Toplam	127,502	163			

Anova tablosunda Sig=0,397>0,05 olduğu için “H29: Yöneticilerin eğitim durumlarının işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.” kabul edilir. İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı yöneticilerin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H30: Yöneticilerin eğitim durumları mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak sınıflandırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H30 hipotezinin doğruluğunun incelenmesi için mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak sınıflandırıldığı algısı ortalamaları ve kişilerin eğitim düzeyi kullanılarak Oneway – Anova testi yapılmıştır.

Tablo3.52 Mesleklerin Kadın Mesleği ve Erkek Mesleği Olarak Sınıflandırıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi

Mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak sınıflandırıldığı algısı odaklı			
Levene İstatistiği	Sd. Serbestlik Derecesi1	Sd. Serbestlik Derecesi2	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
,169	3	161	,917

Mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak algılanması ortalamaları sonuçlarında Sig=0,917>0,05 olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır.

Tablo3.53 Mesleklerin Kadın Mesleği ve Erkek Mesleği Olarak Sınıflandırıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları

Mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak sınıflandırıldığı algısı odaklı					
	Karelerin Toplamı	Sd. Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
Gruplar Arası	1,613	3	,538	,411	,745
Gruplar İçi	210,564	161	1,308		
Toplam	212,178	164			

Anova tablosunda $Sig=0,745>0,05$ olduğu için “H30: Yöneticilerin eğitim durumları mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak sınıflandırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.” kabul edilir. Mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak algılanması yöneticilerin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H31: Yöneticilerin eğitim durumları kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H31 hipotezinin doğruluğunun incelenmesi için kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları ve kişilerin eğitim düzeyi kullanılarak Oneway – Anova testi yapılmıştır.

Tablo3.54 Kadınların Verimliliklerinin Düşük Olması ve Yönetici Kadrolara Uygun Olmadığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi

Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odaklı			
Levene İstatistiği	Sd. Serbestlik Derecesi1	Sd. Serbestlik Derecesi2	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
,479	3	161	,697

Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları sonuçlarında $Sig=0,697>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır.

Tablo3.55 Kadınların Verimliliklerinin Düşük Olması ve Yönetici Kadrolara Uygun Olmadığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi

Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odaklı					
	Karelerin Toplamı	Sd. Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
Gruplar Arası	8,818	3	2,939	5,077	,002
Gruplar İçi	93,204	161	,579		
Toplam	102,022	164			

Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları sonuçlarında $Sig=0,697>0,05$ olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır. Anova tablosunda $Sig\ 0,02<0,05$ olduğu için “H31: Yöneticilerin eğitim durumları kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.” reddedilir. Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı yöneticilerin eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi eğitim düzeyleri arasında nasıl fark gösterdiğinin anlaşılması için Post-Hoc analizinde Tukey-Testi kullanılmıştır.

Tablo3.56 Kadınların Verimliliklerinin Düşük Olması ve Yönetici Kadrolara Uygun Olmadığı Algısı Odaklı Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Departman Bağlamında Oneway-Anova Tukey Testi Sonuçları

Tukey HSD - Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odaklı						
(I) Eğitim durumunuz	(J) Eğitim durumu	Ortalamaların Farkı (I-J)	Std. Error	Sig. - Anlamlılık Düzeyi	95% Confidence Interval	
					Alt Sınır Bound	Üst Sınır Bound
Lisansüstü	Üniversite	-,56777	,20086	,027	-1,0892	-,0463
	Yüksekokul	-,53647	,23919	,116	-1,1574	,0845
	Lise	-,08507	,22963	,983	-,6812	,5110
Üniversite	Lisansüstü	,56777	,20086	,027	,0463	1,0892
	Yüksekokul	,03130	,17161	,998	-,4142	,4768
	Lise	,48270	,15801	,014	,0725	,8929
Yüksekokul	Lisansüstü	,53647	,23919	,116	-,0845	1,1574
	Üniversite	-,03130	,17161	,998	-,4768	,4142
	Lise	,45140	,20453	,126	-,0796	,9824
Lise	Lisansüstü	,08507	,22963	,983	-,5110	,6812
	Üniversite	-,48270	,15801	,014	-,8929	-,0725
	Yüksekokul	-,45140	,20453	,126	-,9824	,0796

Tukey analizine göre üniversite mezunları - lisansüstü mezunları ve üniversite mezunları – lise mezunları arasında anlamlı bir fark vardır. Diğer gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo3.57 Kadınların Verimliliklerinin Düşük Olması ve Yönetici Kadrolara Uygun Olmadığı Algısı Odaklı Ortalamalarının Yöneticilerin Çalıştıkları Departman Bağlamında Oneway-Anova Tukey Testi İstatistikleri

Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odaklı								
Eğitim seviyesi	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Error	95% Confidence Interval for Ortalama		Minimum	Maximum
					Alt Sınır Bound	Üst Sınır Bound		
Lisansüstü	17	3,5735	,98728	,23945	3,0659	4,0811	1,50	5,00
Üniversite	92	4,1413	,71031	,07405	3,9942	4,2884	1,50	5,00
Yüksekokul	25	4,1100	,73272	,14654	3,8075	4,4125	2,50	5,00
Lise	31	3,6586	,79184	,14222	3,3682	3,9491	1,75	5,00
Toplam	165	3,9874	,78873	,06140	3,8661	4,1086	1,50	5,00

Tabloda ortalamalar incelendiğinde kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı üniversite mezunlarında lisansüstü ve lise mezunlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Lisansüstü mezunları - lise mezunları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H32: Yöneticilerin eğitim durumları kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H32 hipotezinin doğruluğunun incelenmesi için kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları ve kişilerin eğitim düzeyi kullanılarak Oneway – Anova testi yapılmıştır.

Tablo3.58 Kadınların Daha Düşük Ücretle ve Daha Düşük Pozisyonlarda Çalıştırıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi

Kadınların daha düşük ücretle daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı odaklı			
Levene İstatistiği	Sd. Serbestlik Derecesi1	Sd. Serbestlik Derecesi2	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
,394	3	161	,758

Kadınların daha düşük ücretle daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları sonuçlarında Sig=0,758>0,05 olduğu için %95 güven aralığında homojen dağılım vardır.

Tablo3.59 Kadınların Daha Düşük Ücretle ve Daha Düşük Pozisyonlarda Çalıştırıldığı Algısı Odaklı Ortalamaların Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları

Kadınların daha düşük ücretle daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı odaklı					
	Karelerin Toplamı	Sd. Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
Gruplar Arası	2,103	3	,701	1,031	,380
Gruplar İçi	109,405	161	,680		
Toplam	111,507	164			

Anova tablosunda Sig = 0,380>0,05 olduğu için “H32: Yöneticilerin eğitim durumları kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.” kabul edilir. Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı yöneticilerin eğitim düzeylerine göre farklılık göstermemektedir.

H33: Yöneticilerin sorumlulukları altındaki personel sayısının işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H34: Yöneticilerin sorumlulukları altındaki personel sayısının mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H35: Yöneticilerin sorumlulukları altındaki personel sayısının kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H36: Yöneticilerin sorumlulukları altındaki personel sayısının kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H33, H34, H35, H36 hipotezinin incelenmesi için “19. Soru: Çalışma yaşamı ile ilgili olan aşağıdaki yargılara katılma derecenizi belirtiniz.” sorusundaki yargıların faktör analizinden oluşturulan ortalamalar ile Oneway – Anova testi uygulanmıştır.

Tablo3.60 Çalışma Yaşamında Kadının Durumunu İçeren Yargılardan Oluşturulan Faktörlerin Yöneticilerin Sorumlulukları Altındaki Kişi Sayısı Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi

Boyut	Levene İstatistiği	Sd. Serbestlik Derecesi1	Sd. Serbestlik Derecesi2	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı odaklı	1,394	6	158	,220
Mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı odaklı	1,289	6	157	,265
Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odaklı	1,232	6	158	,293
Kadınların daha düşük ücretle daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı odaklı	,847	6	158	,535

Tablo3.60’da görüldüğü gibi; işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı ortalamaları, mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı ortalamaları, kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları, kadınların daha düşük ücretle daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları arasında homojen dağılım vardır.

Tablo3.61 Çalışma Yaşamında Kadının Durumunu İçeren Yargılarından Oluşturulan Faktörlerin Yöneticilerin Sorumlulukları Altındaki Kişi Sayısı Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları

Boyut		Karelerin Toplamı	Sd. Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı odaklı	Gruplar Arası	7,613	6	1,269	,980	,441
	Gruplar İçi	204,565	158	1,295		
	Toplam	212,178	164			
Mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı odaklı	Gruplar Arası	3,715	6	,619	,785	,583
	Gruplar İçi	123,787	157	,788		
	Toplam	127,502	163			
Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odaklı	Gruplar Arası	2,952	6	,492	,785	,583
	Gruplar İçi	99,070	158	,627		
	Toplam	102,022	164			
Kadınların daha düşük ücretle daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı odaklı	Gruplar Arası	,814	6	,136	,194	,978
	Gruplar İçi	110,693	158	,701		
	Toplam	111,507	164			

Tablo3.61’de boyutların anlamlılık düzeylerine bakıldığında bütün değerlerin 0,05’ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda “H33: Yöneticilerin sorumlulukları altındaki personel sayısının işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.”, “H34: Yöneticilerin sorumlulukları altındaki personel sayısının mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.”, “H35: Yöneticilerin sorumlulukları altındaki personel sayısının kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.”, “H36: Yöneticilerin sorumlulukları altındaki personel sayısının kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.” hipotezleri kabul edilir. İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı, mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı, kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı, kadınların daha düşük ücretle daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısının yöneticilerin sorumlulukları altındaki kişi sayı ile ilişkili değildir.

H37: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H38: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H39: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H40: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H37, H38, H39, H40 hipotezlerinin incelenmesi için “19. Soru: Çalışma yaşamı ile ilgili olan aşağıdaki yargılara katılma derecenizi belirtiniz.” sorusundaki yargıların faktör analizinden oluşturulan ortalamalar ve kişilerin çalıştıkları sektör kullanılarak Oneway – Anova testi uygulanmıştır.

Tablo3.62 Çalışma Yaşamında Kadının Durumunu İçeren Yargılarından Oluşturulan Faktörlerin Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Varyansların Homojenliği Testi

Boyut	Levene İstatistiği	Sd. Serbestlik Derecesi1	Sd. Serbestlik Derecesi2	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı odaklı	1,261	5	159	,283
Mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı odaklı	,412	5	158	,840
Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odaklı	,874	5	159	,500
Kadınların daha düşük ücretle daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı odaklı	1,604	5	159	,162

Tablo3.62’de görüldüğü gibi; işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı ortalamaları, mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı ortalamaları, kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları, kadınların daha düşük ücretle daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları arasında homojen dağılım vardır.

Tablo3.63 Çalışma Yaşamında Kadının Durumunu İçeren Yargılarından Oluşturulan Faktörlerin Yöneticilerin Çalıştıkları Sektör Bağlamında Oneway-Anova Sonuçları

Boyut		Karelerin Toplamı	Sd. Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Sig. - Anlamlılık Düzeyi
İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı odaklı	Gruplar Arası	6,923	5	1,385	1,073	,378
	Gruplar İçi	205,254	159	1,291		
	Toplam	212,178	164			
Mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı odaklı	Gruplar Arası	,870	5	,174	,217	,955
	Gruplar İçi	126,631	158	,801		
	Toplam	127,502	163			
Kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı odaklı	Gruplar Arası	4,440	5	,888	1,447	,210
	Gruplar İçi	97,582	159	,614		
	Toplam	102,022	164			
Kadınların daha düşük ücretle daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı odaklı	Gruplar Arası	2,346	5	,469	,684	,637
	Gruplar İçi	109,161	159	,687		
	Toplam	111,507	164			

Tablo3.63’te boyutların sig değerlerine bakıldığında bütün değerlerin 0,05’ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda “H37: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.” “H38: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.”, “H39: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.”, “H40: Yöneticilerin çalıştıkları sektörün kadınların daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.” hipotezleri kabul edilir. İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısı, mesleklerin kadın ve erkek olarak sınıflandırıldığı algısı, kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı algısı, kadınların daha düşük ücretle daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algısının yöneticilerin çalıştıkları sektöre göre farklılık göstermemektedir.

SONUÇ

Kadınların çalışma yaşamında yaşadıkları sorunlar, binlerce yıldır olagelen ataerkil sistemin toplumda kadınlar hakkındaki oluşturduğu algılardan meydana gelmektedir. Berktaş'a (2015) göre kadınlar eş – anne rolünde kutsallaştırılmış, olumlu davranışlar ve rollerle bağdaştırılmıştır. Bu rollerin dışına çıkan kadınlar cezalandırılarak diğer kadınlar bastırılmıştır. Binlerce yıldır ataerkil sistem içinde yaşayan kadın, kendine yakıştırılan rolleri benimsemiş-benimsemek zorunda kalmış, sorgulamaktan çekinmiştir. Hatta kadının kendisi kendi aleyhine olan toplumsal cinsiyet algısını benimsemiş ve destekçisi olmuştur. Günümüzde kadın evinde, toplumsal çevresinde, çalışma yaşamında ataerkil sistemin kendisine dayattığı daima ikincil konumda kalma durumundan kaynaklı birçok sorunlar yaşamaktadır.

Her ne kadar tartışmalar devam ediyor olsa bile kadının erkeğin kemiğinden yaratılmış olma düşüncesi, Havva'nın cennetten kovulması ve Adem' i yanılttığı için Adem'in de cennetten kovulduğu inancı vardır. Yunan efsanesine göre Zeus'un kendisine verdiği kutuyu açan Pandora bütün kötülüklerin Dünya'ya yayılmasına sebep olmuştur. Bu şekilde var olan dini inanışlar, efsaneler vb. kadının hata yaptığını ve erkeğin boyunduruğu altında yaşaması gerektiği düşüncesini doğurmaktadır. Toplumumuzda aile kurulması aşamasında erkeğin kız istemeye gitmesi, evlenecek olan bireye fikrinin sorulmaması; kadının bir eşya gibi istenip-verilecek bir meta olarak görülmesine sebep olmaktadır. Tüm dünyada var olan toplumsal cinsiyet düzeni kadının erkeğe tabii olduğu bir şekilde düzenlenmiştir.

Toplumun hafızasında kadın annelikle bağdaştırılmış olarak yer almaktadır. Ayrıca ev ile ilgili işlerde kadının görevi olarak belirlenmiştir. Çalışma yaşamına girmesiyle paralel olarak kadının ev işçisi, eş, anne kimliğinden sıyrılmayarak bu rollere işgören rolü de eklenmektedir. Bu rol kadının omuzlarında artı bir yük oluşturmakla beraber değersiz ve görünmez emek statüsünde olduğu için bu konunun üstünde de durulmamaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı kaynaklı olarak kadın çocuk bakımı, hasta-yaşlı bakımı, ev işleri vb. ev eksenli sorumluluklarını kadın evin diğer üyeleri ile paylaşmadan iş hayatına dâhil olamamaktadır.

Çalışma sisteminin, emeğin sermayenin maksimum fayda sağlayacağı şekilde oluşturulması ile ortaya çıkan uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma, analık izninin yeterince uzun süreli olmaması, işyerlerinde kreşlerin olmaması vb. nedenlerle kadın, çalışma yaşamının dışına itilmektedir. Kadın ancak iş ve aile dengesini kurabildiği ölçüde çalışma yaşamına dâhil olabilmektedir.

İşgören rolü ile ev emekçisi rolünden kısmen sıyrılan kadın yeni bir kimlik kazanmaktadır. Bu yeni kimlik kadının özgüveninin gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Kadınların işgücüne katılmaları bu yönüyle toplumsal gelişim için çok değerlidir.

Ülkemizde kadınların büyük bir oranı kariyer yapmaktan ziyade aile bütçesine katkı sağlamak için çalışmaktadır. Kadınlar eğitim olanaklarına erkekler kadar rahat ulaşamadıklarından; emek yoğun mesleklerde, güvencesiz, kariyer imkânı bulunmayan işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca vasıf gerektirmeyen bu tarz işler kadının işten çıktığında hemen yerinin doldurulabilmesi mümkün işler olduğundan performans düşüklüğü yaşandığında işten çıkartılma konusunda işveren herhangi bir tereddüt yaşamamaktadır. Kadının vasıfsız çalışması gebelik-analık durumu oluştuğunda, hasta-yaşlı bakımı gerektiğinde aile üyeleri tarafından çalışma yaşamından ayrılarak, ev yaşamına geçmesinin kararının verilmesini kolaylaştırmaktadır.

Bu çalışmada, TÜİK istatistikleri ve saha araştırması sonucunda mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak sınıflandırıldığı ortaya çıkmıştır. Kadınlar ev eksenli olan temizlik görevlisi, büro işçisi vb. mesleklerde ve ya analık rolü ile bağdaşan sabır ve şefkatli olmayı gerektiren öğretmen, sağlıkla ilgili meslekler de tercih edilmektedir. Erkekler ise fiziksel güç gerektiren teknik işler ve güvenlik mesleklerinde daha çok tercih edilmektedir. Bu algının yöneticinin cinsiyetine göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Fiziksel güç gerektiren cinsiyete dayalı meslekler dışındaki meslekler kadın mesleği, erkek mesleği olarak gruplandırarak cinsiyetçi bir yaklaşımda bulunmak kadınların işgücüne katılımını zorlaştırmaktadır. Toplumsal önyargının aksine; kadınların bedensel yeterlilik ve fizikse güç gerektiren işler dışındaki her işi yapabilecek yeterliliktedir. Bu önyargının yıkılması için projeler geliştirilmeli bu kapsamda halkın rahatlıkla katılım sağlayabileceği eğitimler verilmelidir.

Araştırmada işverenlerin, kadın ve erkek verimlilikleri arasında bir fark olmadığını, hatta kadınların daha verimli çalıştığı düşüncesinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Buna rağmen kadınlar işten çıkarılmada başta gebeler olmak üzere erkeklerden daha önce tercih edilmektedir. Genel olarak işgücü istatistikleri de incelendiğinde; erkeklerin işgücüne katılım oranlarının kadınlara oranla daha fazla olduğu görülürken işsizlik oranlarında bu tablo tersine dönmektedir. Kadın istihdamının düşük olduğu bölgeler belirlenip, işyerlerine çalışan sayısına göre belli bir oranda kadın çalıştırma zorunluluğu getirilmesi konusunda yasal düzenlemeler yapılması kadın istihdamına katkıda bulunacaktır. Bu düzenlemeler her ne kadar kadının güçsüz ve dezavantajlı olduğunu kabul edildiğinin bir göstergesi gibi görünse de onları olumlu yönde etki edecektir. Ayrıca kadın çalışanlara yönelik esnek çalışma planlarının düzenlenmesi,

kreş yardımları vb. kadını destekleyici uygulamalar arttırılmalı ve daha çok kadının bu imkânlardan faydalanması sağlanmalıdır.

Kadının geleneksel kabuller ve inançlar gereği çalışma yaşamına uygun olmadığı düşüncesi, analık durumu ve sorumlulukları, aile üyeleri ve eşlerin kadının çalışmasını uygun görmemesi gibi nedenlerden dolayı kadının yaşadığı sorunlar yöneticilerin medeni durum ve cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durum araştırmada çalışılan hiçbir algıda fark yaratmamıştır.

Kadının ‘toplumsal cinsiyet algısı ve aile içi rollerden ötürü çalışma yaşamında sorun yaşıyor olması’ algısının kadın yöneticilerde erkeklerden daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu algı hizmet sektörü çalışanlarında ve turizm çalışanlarında farklılık göstermektedir. Hizmet sektöründe çalışanların bu algısı daha yüksektir. Hizmet sektöründe eğitim düzeyi daha düşük çalışanların olması, bu kişilerin aile yapılarının diğerlerine göre daha geleneksel olması aile içi rollerin işyerine daha çok yansımaya ve yöneticiler üzerinde, aile içi rollere dayalı sorunlar oluştuğu algısı oluşturmuş olması muhtemeldir.

Ayrıca kadınların yönetim kadrolarına uygun olmadığı algısı kadın ve erkek yöneticiler arasında anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Erkeklerde bu algı daha yüksektir. Kadınların üst pozisyonlara geçişini sağlayacak erkek üst düzey yöneticilerin; kadınların, yönetici olmalarının uygun olmadığını düşünmesi kadının kariyerinin önünde engel oluşturmaktadır. İşe alımda yetkili kişilere verilecek toplumsal cinsiyet eğitimleri bu önyargının aşılmasına katkıda bulunacaktır.

Cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları incelendiğinde ise kadınların cinsiyet rollerine uygun alanlarda istihdam edildiği görülmektedir. Kadın istihdam yapısının ücretli istihdamdan oluştuğu Antalya’da, kadınlar erkeklere oranla daha az sayıdaki meslekte çalışmaktadır. Ancak yapılan araştırmada, cinsiyet temelli mesleki ayrımcılıkta talepte ayrımcılığın da önemli rol oynadığını görülmektedir. İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı, mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırıldığı, kadınların verimliliklerinin düşük olması ve yönetici kadrolara uygun olmadığı düşüncesi, kadınların daha düşük ücretle daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldığı algılarının yöneticilerin eğitim düzeyi, çalıştıkları sektör, sorumlulukları altındaki çalışan sayısına göre farklılık göstermediğini araştırma sonuçları da doğrulamıştır.

Kadın vardiyalı çalışamaz, şehir dışı iş eğitimleri ve seyahatlerine gidemez, ev adresinde uzakta çalışamaz. Kadından araç sürücüsü- şoför olmaz, kadın erkeklerin arasında şantiyede çalışamayacağından mühendis, mimar vb. teknik meslekler kadına uygun değildir. Kadın çok güzel temizlik yapar, kadının yeri evidir. Kadın elinin hamuru ile erkek işlerine karışmaz. Kadın toplum içinde gülmez yoksa yanlış anlaşılır. Kadından yönetici olmaz. Hamile kadın sokağa

çıkmamalı vb. kadının yaşam alanının evi olması gerektiğini savunan ve toplumsal olarak kadını sınırlandıran yargıların yıkılması için çalışmalar yapılmalıdır.

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı olarak mesleklerin sınıflandırılması kadının belli mesleklere yönelmesine sebep olmaktadır. Bu durum onlar için dezavantajlı bir durumdur. Kadın böylelikle emek yoğun ve düşük ücretli mesleklerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu durumun başlıca nedeni kız çocuklarının eğitim olanaklarına erkekler kadar rahat ulaşamamasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple kız çocuklarının eğitimden daha etkin ve daha uzun süreli yararlanması sağlanmalıdır. Bunun için ailelere bunun gerekli olduğu seminerler, toplantılar düzenlenmeli; kamu spotları hazırlanmalı, sosyal medyada etkin olarak takip edilen kişilere ulaşarak onların konuya dâhil edilmesi ve mesaj vermede desteğin sağlanması, gazete ve dergilerde reklamların verilerek toplumsal bilincin geliştirilmesi sağlanmalıdır.

Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık; kadın istihdamının yetersiz olması, sosyo-ekonomik eşitsizlik, kadının yoksullaşması, şiddet vb. sonuçlar doğurmaktadır. Kadının önündeki en büyük engel toplumsal cinsiyet algısıdır. Bu algının yıkılması çok uzun bir süre gerektirdiğinden olumsuz etkisinin en aza indirilmesi için çalışmalar yapılmalıdır. Kadın - erkek fırsat eşitliğinin geliştirilmesi, kadını güçlendirici yasal düzenlemelerin yapılması ve projelerin düzenlenmesi kadının sosyo-ekonomik açıdan gelişimine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akdemir, B., Duman Çalış, M. (2017) “Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Engeli!”. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(15): 517-526.
- Ansal, H. (1996) “Yeni Teknolojiler ve Kadın İstihdamı”. *Women’s Studies Review*, 4: 55-72)
- Baypınar, B. (2003) ‘‘İşyerinde Cinsel Taciz’’. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2): 137-144.
- Berktaş, F. (2015) *Tarihin Cinsiyeti*. Metis Yayınevi, İstanbul.
- Berktaş, F. (2012) *Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın*. Metis Yayınevi, İstanbul.
- Bombuwela P. M., De Alwis A. C. (2013) “Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations – Case of Sri Lanka”. *Journal of Competitiveness*, 5(2): 3-19.
- Dalkıranoglu, T. (2006) *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Demir, H., Kartal, N. (2018) “Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Algısı “. Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Genel Tıp Dergisi (28)2: 48-56.
- Demiryontan Tura, N., Savran Acar G. (2016) *Kadının Görünmeyen Emeği*. Yordam Kitap, İstanbul.
- Einarsen, S. (1999) “The Nature and Causes of Bullying At Work”. *International Journal Of Manpower*, (20)1/2: 16-27.
- Einarsen, S. (2000) “Harassment and Bullying At Work: A Review Of The Scandinavian Approach”. *Aggression and Violent Behavior*, (5)4: 379-401.
- Erkek, S., Karagöz. H. (2009) “Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar”. *Konya Ticaret Odası Etüd – Araştırma Servisi*, Konya.
- Foucault, M. (2007) *Cinselliğin Tarihi*. (Çev. H. Uğur Tanrıöver). Ayrıntı Yayınları, İstanbul
- Kasa, H. , Alptekin, V. (2015) “Türkiye’de Kadın İşgücünün Büyümeye Etkisi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (18)1: 1-24.
- Kayadibi, F. (2001) “Atatürk’ün Eğitim Hedeflerinin Neresindeyiz?” *Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu – Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, (17)51: 561-583.
- Kocacık, F., Gökkaya V. B. (2005) “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”. *C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (6)1: 195-219.

- Korkmaz, A. , Korkut, G. (2012) “Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılımın Belirleyicileri”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi*, (17)2: 41–65.
- Kutlu, M., Savcı, M., Demir, Y., Aysan, F. (2016) “ Young İnternet Bağımlılığı Testi Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Üniversite Öğrencileri ve Ergenlerde Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması “ *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 17(1): 69-76.
- Kuzgun,Y. , Sevim A, S. (2004) “Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki” *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37/1: 14–27.
- Mill, J.S.,(2016) *Kadınların Özgürleşmesi*. (Çev. D. B. Aksel). Pinhan, İstanbul.
- Mill, J.S.,(2016) *Kadınların Köleleştirilmesi*. (Çev. A. Özcan). Bilge Kültür Sanat, İstanbul.
- Oğuz C., Kan A.(2001) “Konya İli Seydişehir İlçesi Yaylacık Köyünde Bahçe Tarımında Kadınların Rolü ve Etkinliğinin Ölçülmesi”. *Selçuk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü Araştırması*, Konya.
- Önder, N. (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü” *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, (1)1: 35-61.
- Platon Devlet. (Çev. Sentez Grafik Servisi), Sentez Yayınları, İstanbul.
- Sever, H. (2016) “The Comparison of Glass Ceiling Perception of Employees Working in Public and Private Enterprises” *American Journal of Industrial and Business Management*, 6: 577-588.
- Wirth, L. (2001) *Breaking Through the Glass Ceiling - Women İn Management*, İLO - Geneva
- Yaşlıoğlu M.M. (2017) “Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması”. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 46(1):74-85.
- Yılmaz M., Zoğal Y. (18-20 Ağustos 2015) “Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği”. *EconWorld2015@Torino*, Italy.

İnternet Kaynakları

- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, (1976), http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf (erişim tarihi: 09.07.2019).
- Gelir Vergisi Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.193.pSd. Serbestlik Derecesi> (erişim tarihi: 06.04.2018).
- İLO (Uluslar Arası Çalışma Örgütü), 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 14.04.2019).

- ILO (Uluslar Arası Çalışma Örgütü), 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 14.04.2019).
- ILO (Uluslar Arası Çalışma Örgütü), Eşitlik ve Ayrımcılık. <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/equality-discrimination/lang--tr/index.htm> (erişim tarihi: 14.04.2019).
- Kadının Güçlenmesi ve Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018 – 2023, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/RySPo+KADININ_GUCLENMESI_STRATEJI_BELGESI_VE_EYLEM_PLANI_2018-2023_.pdf (erişim tarihi: 14.04.2019).
- Özsoy, E. ,”Kalkınma – Yoksulluk İkilemi ve Türkiye”. *İŞ, GÜÇ – Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1): Sıra: 6 No:44 <https://www.isguc.org/?p=article&id=44&cilt=5&sayi=1&yil=2003> (erişim tarihi:09.07.2019).
- Onuncu Kalkınma Planı (2014 – 2018), T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf> (erişim tarihi: 14.04.2019)
- UNICEF (Birleşmiş Milletler Çocuklara Acil Yardım Fonu) <https://www.unicef.org/turkey/pr/ge6.html> , (erişim tarihi: 27.03.2019).
- 4857 Sayılı İş Kanunu <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pSd.SerbestlikDerecesi> (erişim Tarihi: 14.04.2019).
- 6284 Sayılı Ailenin korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/03/20120320-16.htm> (erişim tarihi: 08.07.2019).
- <https://www.ekonomidunya.com/kamuda-calisan-kadin-sayisi-yuzde-37/5536/> (erişim tarihi: 22.04.2019).
- http://www.tekgida.org.tr/Dosya/BilgiDosyalari/Tekg%C4%B1da_i%C5%9FKadinRaporu.pSd.SerbestlikDerecesi (erişim tarihi: 22.04.2019).

EK 1

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilimdalı öğrencisi tarafından yapılan “*Çalışma Yaşamında Kadınların İstihdam Edilmelerinde Karşılaştığı Sorunlar - Antalya Örneği*” konulu yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Soruları doğru olarak cevaplamanız araştırmamızı daha değerli kılacaktır. Elde edilen veriler tamamen gizli tutulacaktır.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim. Seval ÖZTÜRK (ozturk.seval@iskur.gov.tr)

1. Hangi alanda çalışıyorsunuz?

☐ İmalat ☐ Turizm ☐ Sağlık ☐ Hizmet Sektörü ☐ Bankacılık ☐ Eğitim

2. Çalıştığınız alanda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

☐ 1 yıldan az ☐ 1-9 yıl ☐ 10 – 20 yıl ☐ 20 yıldan fazla

3. Hangi departmanda çalışıyorsunuz?

☐ İnsan Kaynakları ☐ Eğitim ☐ Operasyon ☐ Güvenlik ☐ Halkla İlişkiler ☐ Pazarlama
☐ Teknik Servis ☐ Bilgi İşlem ☐ Satın alma ☐ Satış ☐ Ön büro ☐ Muhasebe ☐ Mutfak
☐ Servis ☐ Temizlik/Kat Hizmetleri ☐ Yiyecek-içecek ☐ Eğlence
☐ Operasyon(Bankacılık – Turizm – Sağlık vb.) ☐ İmalat

4. Kaç yıldır yönetici olarak çalışmaktasınız?

☐ 1 yıldan az ☐ 1-9 yıl ☐ 10 – 20 yıl ☐ 20 yıldan fazla

5. Sorumluluk alanınızda doğrudan kaç personel çalışmaktadır?

☐ 1 - 9 ☐ 10 – 49 ☐ 50 – 99 ☐ 100 – 199 ☐ 200 – 499 ☐ 500 -999 ☐ 1000 ve üstü

6. Cinsiyetiniz nedir?

☐ Erkek ☐ Kadın

7. Medeni Haliniz?

☐ Evli ☐ Bekar

8. Kaç Yaşındasınız?

☐ 25'ten küçük ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45-54 ☐ 55'ten büyük

9. Eğitim Durumunuz:

☐ Lisansüstü ☐ Üniversite ☐ Yüksekokul ☐ Lise ☐ Ortaokul ☐ İlkokul

10. Yabancı dil biliyor musunuz?

☐ Evet. Sayısı:

☐ Hayır

11. Kadın çalışanlarınızın verimlilikleri hakkında görüşleriniz aşağıdaki hangi seçeneğe uygundur?

☐ Kadın çalışanlar daha verimli çalışıyor.

☐ Erkek çalışanlar daha verimli çalışıyor.

☐ Kadın ve erkek çalışanlar arasında verim açısından bir fark yok.

☐ Kararsızım.

12. İşyerinizden eleman çıkarmanız gerektiğinde öncelikli olarak işten çıkartacağınız kategoriye lütfen sıralayınız. (İşten çıkaracağınız ilk kişiden başlayarak 1-2-3-4-5-6-7 şeklinde sıralayınız).

() Hamile kadın

() Bekar kadın

() Evli ve çocuklu kadın

() Bekar ve çocuklu kadın

() Bekar erkek

() Evli ve çocuklu erkek

() Bekar ve çocuklu erkek

13. İşyerinizde kadın çalışanların öncelikli olarak tercih edildiği bölümler hangileridir? (Çalışan sayılarının yoğunluk durumuna göre 1-2-3-4-5 şeklinde sıralayınız).

() İnsan Kaynakları () Eğitim () Yiyecek-içecek () Satış

() Güvenlik () Halkla İlişkiler () Pazarlama () Teknik Servis

() Bilgi İşlem () Satın alma () Ön büro () Muhasebe () Eğlence

() Mutfak () Servis () Temizlik/Kat Hizmetleri () İmalat

() Operasyon (Bankacılık – Turizm – Sağlık vb.)

14. İşyerinizde erkek çalışanların öncelikli olarak tercih edildiği bölümler hangileridir? (Çalışan yoğunluk durumuna göre 1-2-3-4-5 şeklinde sıralayınız).

- () İnsan Kaynakları () Eğitim () Yiyecek-içecek () Satış
 () Üretim () Güvenlik () Halkla İlişkiler () Pazarlama () Teknik Servis
 () Bilgi İşlem () Satın alma () Ön büro () Muhasebe () Eğlence
 () Mutfak () Servis () Temizlik/Kat Hizmetleri () İmalat
 () Operasyon (Bankacılık – Turizm – Sağlık vb.)

15. Personelinizin analık izni kullanmaları konusunda ne düşünüyorsunuz? (Birden fazla madde işaretleyebilirsiniz.)

- ☐ Yasal sürelerini kullanmalarını isterim.
☐ Yasal sürelerini kullanmalarını istemem. (Sizin analık izni kullanım şekli ile ilgili çözüm öneriniz, görüşleriniz, beklentileriniz nelerdir? Aşağıdaki ayrılmış alanda açıkla-
 mısınız?)

- ☐ Yasal süreleri dışındaki izinleri tolere ederim.
☐ Analık izni kullanan personeller faaliyetlerimizi aksatıyor. Bu nedenle diğer personelin çalışma saatleri uzuyor ve çalışanların iş yüklerinin artmasına sebep oluyor.
☐ Analık izni kullanımı ile ilgili devletin işvereni destekleyici uygulamaları artırılmalıdır.

.....

16. İşletmenizde kadın çalışanlarınız cinsel tacize maruz kalırsa tavrınız ne olur? (Birden fazla madde işaretleyebilirsiniz.)

- ☐ Tacize uğrayan kişiye destek olurum.
☐ Tacizi uygulayan kişinin işine son veririm.
☐ Tacize uğrayan kişinin işine son veririm.
☐ Tacizi uygulayan kişiyi sözlü olarak uyarırım.
☐ Tacize uğrayan kişiyi sözlü olarak uyarırım.
☐ Her ikisinin de iş akdine son veririm.
☐ Yok sayarım.

17. Kadın çalışanların yönetim kadrolarına atanmama sebeplerini içeren vargılara katılma derecenizi belirtiniz. (1-Kesinlikle katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılmıyorum)

	1	2	3	4	5
Kadın çalışanlar esnek çalışmaya uygun değildir.					
Kadın çalışanların çalışma motivasyonları erkeklere oranla daha düşüktür.					
Kadın çalışanlar kişisel eğitim – gelişim programlarına katılmakta zorluk yaşamaktadır.					
Kadın çalışanlar aile içi sorumluluklarını işyerine yansıtmaktadır.					
Erkekler, çalışan eşlerinin kendi pozisyonlarından daha üst kadrolarda çalışmalarını istememektedir.					
Yönetici kadroları erkekler için daha uygundur.					
Yönetim kadrolarının belirlenmesinde cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır.					
Çalışanlar yöneticilerinin erkek olmasını tercih etmektedir.					
Kadın çalışanlar fiziksel ve psikolojik olarak daha zayıftır.					

18. Kadın çalışanların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlara ilişkin vargılara katılma derecenizi belirtiniz. (1-Kesinlikle katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılmıyorum)

	1	2	3	4	5
Çalışma ortamı genel olarak kadınlara uygun değildir.					
Eşler-aile üyeleri kadınların çalışmalarını istemezler.					
İşyerinin eve uzak olması kadın çalışan için sorundur.					
Vardiyalı çalışma sistemi kadınlar için sorundur.					
Kadının çocuk sahibi olması çalışması açısından sorundur.					
Evde bakıma ihtiyacı olan hasta- yaşlı olması kadının çalışması açısından sorundur.					
İşyerine ait kreş olmaması kadın çalışanı olumsuz etkiler.					
Gebe kadın işveren/yönetici tarafından tercih edilmez.					
Analık izni kullanmakta olan işveren/yönetici tarafından tercih edilmez.					
Kadınlar yasal hakları konusunda yeterli bilgiye sahip değildir.					
İnançlar gereği kadının çalışması uygun değildir.					
Toplumdaki geleneksel kabuller bakımından kadının çalışması uygun değildir.					
Bazı yöneticiler çeşitli sebeplerle (şirket politikası ya da kişisel nedenlerle) inancı gereği örtünen kadının çalışma yaşamına girmesini istemez.					

19.Çalışma yaşamı ile ilgili olan aşağıdaki vargılara katılma derecenizi belirtiniz. (1-Kesinlikle katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılmıyorum)

	1	2	3	4	5
1. Kadın çalışanların verimlilikleri düşüktür.					
2. Çocuğu olan kadınların verimlilikleri düşüktür.					
3. İşyerlerinde görevler cinsiyete göre sınıflandırılmalıdır.					
4. Aynı görevdeki erkekler kadınlardan daha fazla ücret almaktadır.					
5. Kadınların aile içindeki rolleri yöneticilik kariyerlerini olumsuz etkilemektedir.					
6. Kadınlar genel olarak geri hizmette çalışmaktadır.					
7. Öğretmen, banka personeli, sekreter, resepsiyon, spa görevlisi, halkla ilişkiler meslek elemanı, misafir ilişkileri meslek elemanı, hemşire, diyetisyen, temizlik personeli, mutfak, bakıcı vb. gibi meslekler kadınlara daha uygundur.					
8. Mimar, mühendis, doktor, teknik servis elemanı, şoför, cankurtaran, garson, bulaşıkçı, bellboy vb. meslekler erkekler için daha uygundur.					
9. Erkeklerin hem temizlik işlerinde hem teknik işlerde çalışabilmeleri işe alımlarda avantaj sağlamaktadır.					
10. Yönetici kadroları erkekler için kadınlardan daha uygundur.					
11. Kadınlar vardiyalı çalışmamalıdır.					
12. Aile içinde kadının geliri erkeğin gelirine ek olarak görülmektedir.					
13.Kadınlar işe alımda tercih edilmemektedir.					
14. Çalışanlar kadın yönetici istememektedir.					
15.Kadınların gelişimi – eğitimi desteklenmemektedir.					
16.İşyerinde öncelikli olarak kadınlar işten çıkartılmaktadır.					
17.Erkeklerin emekliliği daha çok desteklenmektedir.					

Anketi cevaplandırarak çalışmamıza katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	SEVAL ÖZTÜRK
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Antalya Metin – Nuran Çakallıklı Anadolu Lisesi
Lisans Diploması	Dicle Üniversitesi, Fen – Edebiyat Fak., Matematik Bölümü 2010 Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi, Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 2015
Yüksek Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, 2014 – Devam Ediyor, Antalya
Tez/ Dönem Projesi Konusu	Çalışma Yaşamında Kadınların İstihdam Edilmelerinde Karşılaştığı Sorunlar - Antalya Örneği
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
İŞ DENEYİMİ	
Çalıştığı Kurumlar	Çalışma ve İş Kurumu, Antalya İl Müdürlüğü, 2012 – Devam Ediyor