

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI**

**TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE İKTİSADİ
BAĞLAMDA CİNSİYET AYRIMCILIĞI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Tayra DEVECİOĞLU AYDIN**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK**

ANKARA - 2009

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI**

**TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE İKTİSADİ
BAĞLAMDA CİNSİYET AYRIMCILIĞI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Tayra DEVECİOĞLU AYDIN**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK**

ANKARA - 2009

ONAY

Tayra Devecioğlu Aydın tarafından hazırlanan “Türk Bankacılık Sektöründe İktisadi Bağlamda Cinsiyet Ayrımcılığı” başlıklı bu çalışmatarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda (oybirliği/oyçokluğu) ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Bilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

[]

.....

[.....] (Başkan)

[]

.....

.....

[]

.....

.....

ÖNSÖZ

Tez çalışmam sırasında hiçbir zaman katkısını benden esirgemeyen, yaklaşımıyla ve verdiği değerli bilgilerle daima beni motive eden, tezin her aşamasında eleştirileri ile tezimin ilerlemesini sağlayan değerli hocam, tez danışmanım Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK'a teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca, tezimi bitirmem konusunda gösterdikleri yoğun ilgi ve desteklerinden dolayı sevgili anne ve babama saygı ve sevgilerimi sunar; yoğun çalışma süremde bana gösterdiği anlayış ve desteğinden ötürü eşime çok teşekkür ederim.

Tayra DEVECİOĞLU AYDIN

Ekim, 2009

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR	ix
TABLolar	x
ŞEKİLLER.....	xviii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	2
İŞGÜCÜ PİYASALARINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIĞI AÇIKLAYAN YAKLAŞIMLAR	2
1.1. NEOKLASİK YAKLAŞIM.....	6
1.1.1. Beşeri Sermaye Yaklaşımı (İnsan Sermayesi Yaklaşımı)	6
1.1.2. Becker'in Duygusal Ayrımcılık Modeli	9
1.1.2.1. İşverenlerin Yaptığı Ayrımcılık.....	10
1.1.2.2. Çalışanların Yaptığı Ayrımcılık	12
1.1.2.3. Müşterilerin Yaptığı Ayrımcılık.....	15
1.1.3. Aşırı Kalabalıklaşma Modeli	15
1.2. İKİLİ ROL YAKLAŞIMI VE AYRIMCILIK	19
1.3. KURUMCU YAKLAŞIM VE AYRIMCILIK.....	20
1.3.1. Birinci ve İkinci Derece İşler Modeli	23
1.3.2. Dâhili İşgücü Piyasası	25
1.3.3. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli	26
1.4. FEMİNİST İKTİSAT VE AYRIMCILIK.....	29
1.4.1. Feminist Cinsiyet Ayrımcılığı Teorisi.....	31
1.4.2. Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı	41
İKİNCİ BÖLÜM.....	44
CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLARARASI YASAL DÜZENLEMELER.....	44
2.1. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ÖRGÜTÜ VE KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER	44
2.1.1. BM Kadın Konferansları.....	46

2.1.2. Avrupa Birliği / Avrupa Konseyi ve Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Yasal Düzenlemeler	47
2.2. TÜRKİYE'DE KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER.....	49
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	58
DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI İLE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI	58
3.1. DÜNYADA KADIN İSTİHDAMI	58
3.2. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN İSTİHDAMI	63
3.3. TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ VE KADININ İSTİHDAMI	66
3.3.2. Türkiye'de İşsizlik.....	69
3.3.3. Türkiye'de Kadın İstihdamı.....	70
3.4. TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI	75
3.4.1 Sektördeki Banka ve Şube Sayısı	75
3.4.2. Sektördeki Personel Sayısı	76
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	82
BANKACILIK SEKTÖRÜNDE CİNSİYET AYRIMCILIĞI ALAN ARAŞTIRMASI.....	82
4.1. ANKET ÇALIŞMASI YAPILAN BANKANIN GENEL YAPISI	82
4.1.1. Anket Çalışması Yapılan Bankanın Genel Müdürlük Yapısı	85
4.2. BANKADA UYGULANAN ANKET ÇALIŞMASI.....	86
4.2.1. Araştırmanın Amacı	87
4.2.2. Araştırmanın Ön Kabulleri ve Sınırlılıkları	89
4.2.2.1. Araştırmanın Ön Kabulleri	89
4.2.2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Karşılaşılan Sorunlar	89
4.2.3. Araştırmanın Modeli.....	90
4.2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklem	90
4.2.5. Veriler ve Toplanması	91
4.2.6. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması.....	92
4.2.7. Bulgular ve Yorum	92
4.2.7.1. Katılımcıların Demografik ve Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular	92

4.2.7.2. Bankacılık Mesleğine İlişkin Değerlendirmelere İlişkin	
Bulgular	105
4.2.7.3. Bankacılık Mesleğine İlişkin Değerlendirmeler İle Cinsiyet	
Arasındaki İlişki-Cam Tavan (Glass Ceiling)	138
SONUÇ	182
KAYNAKÇA	190
ÖZET	207
ABSTRACT	208

SİMGELER VE KISALTMALAR

CEDAW : Committee on the Elimination of Discrimination Against Women
Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

ILO : International Labour Organization
Uluslararası Çalışma Örgütü

KSSGM : Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü

TDK : Türk Dil Kurumu

Vb. : Ve Benzeri

TABLOLAR

Tablo 1. İşyerinde Görünmez Engeller Tablosu	33
Tablo 2. OECD Ülkelerinde İşgücü Durumu Tablosu, 2006-2008 yılları, (15-64 Yaş).....	62
Tablo 3. İşgücü Durumu Tablosu (2008-2009 Mart)	66
Tablo 4: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu Tablosu, Türkiye (15+ Yaş).....	71
Tablo 5: İşteki Durum ve Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler Tablosu, Türkiye (Bin Kişi, 15+ Yaş)	72
Tablo 6: İşgücüne Dahil Olmayanların Nedene Göre Dağılımı Tablosu, Türkiye (Bin Kişi, 15+ Yaş).....	74
Tablo 7. Bankacılık Sektöründe Çalışan Sayıları Tablosu	77
Tablo 8. Sektördeki Bankaların Çalışan Sayıları Tablosu	78
Tablo 9. Öğrenim Gruplarına Göre Banka Çalışanları Tablosu.....	80
Tablo 10. Cinsiyet Dağılımına Göre Banka Çalışanları Tablosu	81
Tablo 11. Banka Çalışan Sayıları Tablosu	83
Tablo 12: Banka Çalışanları Unvan Tablosu.....	84
Tablo 13: Teftiş Kurulu Çalışanları Tablosu	85
Tablo 14: Üst Yönetim Çalışanları Tablosu.....	86
Tablo 15: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılım Tablosu.....	93
Tablo 16: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılım Tablosu	94
Tablo 17: Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılım Tablosu	95
Tablo 18: Katılımcıların Bildikleri Dil Sayısına Göre Dağılım Tablosu.....	95
Tablo 19: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılım Tablosu.....	96
Tablo 20: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılım Tablosu	97
Tablo 21: Katılımcıların İş Tecrübesi Durumuna Göre Dağılım Tablosu	98
Tablo 22: Katılımcıların Maaş Durumuna Göre Dağılım Tablosu.....	99
Tablo 23: Katılımcıların İzin Alma Durumuna Göre Dağılım Tablosu.....	100
Tablo 24: Katılımcıların Kullandıkları İzin Durumuna Göre Dağılım Tablosu	101
Tablo 25: Katılımcıların Aldıkları Rapor Durumuna Göre Dağılım Tablosu	102

Tablo 26: Katılımcıların Unvan Durumuna Göre Dağılım Tablosu	103
Tablo 27: Katılımcıların Çalıştıkları Birime Göre Dağılım Tablosu	104
Tablo 28: Katılımcıların Çalışmak İstedikleri Birime Göre Dağılım Tablosu	104
Tablo 29: Katılımcıların “Bankacılık mesleğini isteyerek seçtim” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	106
Tablo 30: Katılımcıların “Bankacılığı ve yaptığım işi seviyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	106
Tablo 31: “Bankacılığı ve yaptığım işi seviyorum” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu .	107
Tablo 32: T-Testi Sonuçları Tablosu	107
Tablo 33: Katılımcıların “Bankacılığı sevdiğim meslekten ziyade para kazanma aracı olarak görüyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	108
Tablo 34: T-Testi Sonuçları Tablosu	108
Tablo 35: “Bankacılığı sevdiğim meslekten ziyade para kazanma aracı olarak görüyorum” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	109
Tablo 36: Katılımcıların “Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu.....	109
Tablo 37: T-Testi Sonuçları Tablosu	110
Tablo 38: “Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	110
Tablo 39: Katılımcıların “Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu.....	111
Tablo 40: T-Testi Sonuçları Tablosu	111
Tablo 41: “Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	112
Tablo 42: Katılımcıların “Maaşımı yeterli buluyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	112
Tablo 43: T-Testi Sonuçları Tablosu	113

Tablo 44: “Maaşımı yeterli buluyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	113
Tablo 45: Katılımcıların “İş ile ilgili gelecek beklentisi olarak maaşımın yükselmesinden ziyade unvan almak isterim” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	114
Tablo 46: Katılımcıların “Ücret karşılığı fazla mesaiye kalmaya olumlu bakıyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	114
Tablo 47: Katılımcıların “Ücret karşılığı fazla mesaiye kalma konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	115
Tablo 48: Katılımcıların “Alınan ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu düşünüyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	116
Tablo 49: Katılımcıların “Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	116
Tablo 50: T-Testi Sonuçları Tablosu	117
Tablo 51: “Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	117
Tablo 52: Katılımcıların “Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	118
Tablo 53: T-Testi Sonuçları Tablosu	119
Tablo 54: “Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	119
Tablo 55: Katılımcıların “Terfi etmem/Unvan almam halinde başka bir şehre gitmeye olumlu bakıyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu..	120
Tablo 56: Katılımcıların “Meslek içi eğitimlerin kariyerim açısından faydalı olduğunu düşünüyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	120
Tablo 57: Katılımcıların “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu (1-2 gün)	121

Tablo 58: Katılımcıların “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu (1-2 ay)	122
Tablo 59: T-Testi Sonuçları Tablosu	122
Tablo 60: “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim ” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu .	123
Tablo 61: Katılımcıların “Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	123
Tablo 62: T-Testi Sonuçları Tablosu	124
Tablo 63: “Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	124
Tablo 64: Katılımcıların “Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu.....	125
Tablo 65: T-Testi Sonuçları Tablosu	125
Tablo 66: “Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	126
Tablo 67: Katılımcıların “Müfettişliğin kariyer yolunun diğer unvanlara göre daha avantajlı olduğunu düşünüyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	126
Tablo 68: Katılımcıların “Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	127
Tablo 69: T-Testi Sonuçları Tablosu	127
Tablo 70: “Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	128
Tablo 71: Katılımcıların “Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	128
Tablo 72: T-Testi Sonuçları Tablosu	129

Tablo 73: “Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	129
Tablo 74: Katılımcıların “Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	130
Tablo 75: T-Testi Sonuçları Tablosu	131
Tablo 76: “Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde Daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu .	132
Tablo 77: Katılımcıların “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde iş yoğunluğu ve çalışma koşulları açısından farklılıklar olduğunu düşünüyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	133
Tablo 78: Katılımcıların “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu.....	133
Tablo 79: T-Testi Sonuçları Tablosu	134
Tablo 80: “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişimi Tablosu	135
Tablo 81: Katılımcıların “Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu	135
Tablo 82: T-Testi Sonuçları Tablosu	136
Tablo 83: “Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişimi Tablosu	136
Tablo 84: Katılımcıların “Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu.....	137
Tablo 85: T-Testi Sonuçları Tablosu	137

Tablo 86: “Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişimi Tablosu	138
Tablo 87: T-Testi Sonuçları Tablosu	142
Tablo 88: “Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	143
Tablo 89: T-Testi Sonuçları Tablosu	143
Tablo 90: “Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	144
Tablo 91: T-Testi Sonuçları Tablosu	146
Tablo 92: “Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	146
Tablo 93: T-Testi Sonuçları Tablosu	147
Tablo 94: “Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu .	148
Tablo 95: T-Testi Sonuçları Tablosu	149
Tablo 96: “Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	150
Tablo 97: T-Testi Sonuçları Tablosu	153
Tablo 98: “Ücret karşılığı fazla mesaiye kalmaya olumlu bakıyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	154
Tablo 99: T-Testi Sonuçları Tablosu	156
Tablo 100: “Terfi etmem/Unvan almam halinde başka bir şehre gitmeye olumlu bakıyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	156

Tablo 101: T-Testi Sonuçları Tablosu	157
Tablo 102: “Meslek içi eğitimlerin kariyerim açısından faydalı olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	158
Tablo 103: T-Testi Sonuçları Tablosu	158
Tablo 104: “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu .	159
Tablo 105: T-Testi Sonuçları Tablosu	159
Tablo 106: “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim ” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu .	160
Tablo 107: T-Testi Sonuçları Tablosu	163
Tablo 108: “Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	163
Tablo 109: T-Testi Sonuçları Tablosu	164
Tablo 110: “Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	165
Tablo 111: T-Testi Sonuçları Tablosu	166
Tablo 112: “Alınan ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	166
Tablo 113: T-Testi Sonuçları Tablosu	167
Tablo 114: “Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	168
Tablo 115: T-Testi Sonuçları Tablosu	168
Tablo 116: “Ücret karşılığı fazla mesaiye kalma konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	169
Tablo 117: T-Testi Sonuçları Tablosu	170

Tablo 118: “Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	170
Tablo 119: T-Testi Sonuçları Tablosu	172
Tablo 120: “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde iş yoğunluğu ve çalışma koşulları açısından farklılıklar olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	172
Tablo 121: T-Testi Sonuçları Tablosu	173
Tablo 122: “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	174
Tablo 123: T-Testi Sonuçları Tablosu	175
Tablo 124: “Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	175
Tablo 125: T-Testi Sonuçları Tablosu	177
Tablo 126: “Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu	178

ŞEKİLLER

Şekil 1: Aşırı Kalabalıklaşma Modelinin Gösterimi	17
Şekil 2: Birinci ve İkinci Derece İşler	25
Şekil 3: Alan Çalışmasının Aşamalarının Akış Şeması	88
Şekil 4: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	93
Şekil 5: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı	94
Şekil 6: Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	95
Şekil 7: Katılımcıların Bildikleri Dil Sayısına Göre Dağılımı.....	96
Şekil 8: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı.....	96
Şekil 9: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı	97
Şekil 10: Katılımcıların İş Tecrübesi Durumuna Göre Dağılımı	98
Şekil 11: Katılımcıların Maaş Durumuna Göre Dağılımı.....	99
Şekil 12: Katılımcıların İzin Alma Durumuna Göre Dağılımı.....	100
Şekil 13: Katılımcıların Kullandıkları İzin Durumuna Göre Dağılımı	101
Şekil 14: Katılımcıların Aldıkları Rapor Durumuna Göre Dağılımı.....	102
Şekil 15: Katılımcıların Unvan Durumuna Göre Dağılımı	103
Şekil 16: Katılımcıların Çalıştıkları Birime Göre Dağılımı	104
Şekil 17: Katılımcıların Çalışmak İstedikleri Birime Göre Dağılımı	105

GİRİŞ

Tarih boyunca kadın ve erkek pek çok açıdan karşılaştırmaya tabi tutulmuş; yapılan bu karşılaştırmalar sonucunda saptanan farklılıklar, her iki cinsin toplumda üstlenecekleri rollerde belirleyici olmuştur. Toplumda kadına ve erkeğe atfedilen rollerin çalışma hayatına yansması sonucunda; kimi meslekler kadınlara, kimi meslekler ise erkeklere uygun görülmüştür.

Bu tez çalışmasında; çalışma hayatında kadınların üst kariyer basamaklarına tırmanırken karşılaştıkları görünmez engeller ve mesleğe giriş, ücret ve terfi konularında kendini gösteren ayrımcılığın saptanması ile kadınların cam tavan algılarının ölçülmesi amaçlanmıştır.

Bu noktalardan hareketle, tez çalışmasının birinci bölümünde işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını açıklayan kuramlar, Neo Klasik yaklaşım, İkili Rol yaklaşımı, Kurumcu yaklaşım ve Feminist yaklaşım incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, cinsiyet ayrımcılığına ilişkin ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelere değinilirken; üçüncü bölümde Dünya, Avrupa Birliği ve Türkiye’de istihdam ve Türk bankacılık sektöründe kadın istihdamı incelenmiştir.

Dördüncü bölümde de, kadın çalışanların üst kariyer basamaklarına tırmanırken ayrımcılıkla karşılaşp karşılaşmadıklarını saptamak ve cam tavanı algılarını ölçmek amacıyla anket ve mülakatlar yapılmıştır.

Sonuç bölümünde ise; işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını ve cam tavanını ortadan kaldırmaya yönelik politika önerilerinde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASALARINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIĞI AÇIKLAYAN YAKLAŞIMLAR

Kadın ve erkeklerin fizyolojik farklılıkları yüzyıllar boyunca bilim adamları tarafından incelenmiştir. Aralarındaki fizyolojik farklılıklar, toplumlarda kurum ve yapıların oluşumları ile şekillenmiş ve böylece “toplumsal cinsiyet” kavramı doğmuştur.

Toplumsal cinsiyet kavramının şekillenmesiyle, kimi meslekler kadınlara, kimi meslekler ise erkeklere uygun görülmüştür. Böylece işgücü piyasalarına cinsiyete dayalı ayrımcılığın ilk yansımaları düşmüştür. Ayrımcılık, kendisini mesleğe giriş, kariyer yolunda ilerleme ve ücret konularında hissettirmiştir.

İşgücü piyasasında ayrımcılığın tanımları farklı şekillerde yapılmıştır. Örneğin; Neo Klasik yaklaşımı benimseyen Becker, işgücü piyasasındaki ayrımcılığı şu şekilde tanımlar: “..ayrımcılıkla kastedilen, verimliliğin gerektirdiğinden daha az kazanılması olduğuna göre, tüm bireyler parasal gelirlerini maksimize ettiğinde ve bütün piyasalar rekabetçi olduğunda, bu tip ayrımcılık söz konusu olmayacaktır” (Blau, Farber, Winkler, 1998).

Buna göre, rekabetçi işgücü piyasasında kar maksimizasyonu yapan işverenler işçilere marjinal verimliliklerine eşit ücret ödeyecektir. İşverenlerin personeli işe alma, işe yerleştirme, ya da terfi gibi kararlarında da aynı kriter üzerinden hareket etmeleri, işverenlerin çıkarına uygun olacağı gibi böylece işçinin cinsiyeti ya da hangi etnik gruba ait olduğu gibi nitelikleri de önemini yitirecektir.

Neo Klasik yaklaşım iktisatçılarından Bergmann'ın mesleki katmanlaşma kavramı ayrımcılığın eşit verimliliğe sahip bireylerin farklı ücret düzeyine karşı gelen farklı iş kategorilerine sahip olmaları şeklinde ortaya çıkan durumu açıklar. Bu kavram işlerin kadın ve erkek işi olarak ayrılmasını ifade eder. Ücret ayrımcılığı ile iş ayrımcılığı arasındaki analitik ayrım ancak ayrımcılığın tercih edilmeyen iş ilişkilerinden doğduğu kabul edildiği takdirde ortadan kalkar. İşgücünü tek vasfa sahip veya heterojen vasıflı olarak ele aldığımızda yapılacak ayrımcılık analizleri de farklı olur. Daha açık bir ifade ile tek bir niteliğe sahip işgücü baz alınırsa sadece ücret ayrımcılığından söz edilecek iken, heterojen vasıfları ve onlara karşı gelen farklı ücretleri de dikkate alan bir analiz yapıldığında, her nitelik-ücret düzeyi bir meslek olarak tanımlanırsa, ücret ve iş ayrımcılığı eşit kılınabilir.

Kurumcu iktisatçıların ayrımcılık tanımları Neo Klasik yaklaşımın ayrımcılık tanımlarından oldukça farklıdır. Kurumcu iktisatçılar, ayrımcılığı belirli bir toplumda iktisadi aktörlerden oluşan bir grubun eşitsizlik yaratan davranışları olarak tanımlayarak, ayrımcılığın ücret dağılımında, emek, eğitim, kişisel çaba gibi faktörlerin dışında kalan, toplumun kolektif eylemine dayanan kurumsal engellerden doğduğunu ifade ederler.

Feminist ve kurumcu iktisatçıların gerçekleştirdikleri ampirik çalışmalarda piyasa öncesi ayrımcılık ve piyasa ayrımcılığı olmak üzere ikili bir sınıflandırma yapılmıştır.

Piyasa öncesi ayrımcılıktan kastedilen; eğitimde eşitsizlik, toplumsal cinsiyetçi vb. faktörlerin çalışma hayatına girmeden önce yarattığı eşitsizliklerdir.

Kurumcu yaklaşımı benimseyen Arrow tarafından piyasa ayrımcılığı; “İşçinin kişisel özelliklerinin, verimlilik düzeyinden bağımsız olarak değerlendirilmesi” olarak tanımlanır (Blau, Farber, Winkler, 1998).

Bu tanımla birlikte, bireyin işgücü piyasasındaki değerinin, marjinal verimliliğini etkileyen talep ve arz yönlü unsurlara bağlı olduğu kabul edilir. Ancak, ırk ve cinsiyet gibi verimlilikle ilişkisi olmayan unsurlar işgücü piyasasında olumlu ya da olumsuz bir algılamaya yol açarsa, o takdirde ayrımcılık söz konusu olur.

Bu tanımla ilgili olarak üç unsurun önemli olduğu belirtilmektedir

- “Ayrımcılık tanımındaki vurgu, ölçülebilir piyasa göstergeleri üzerinden yapılmaktadır: Kazanç, ücret, mesleki konum vb. gibi. Ayrımcılığın mevcudiyeti için, bir grubun bir başka gruba önyargılı olmasından öte, bu duyguların farklı ya da eşit olmayan piyasa çıktılarıyla bağlantılı bir şekilde eyleme dökülmesi gerekir.
- Ayrımcılık sistematik bir davranışı çağırır; rastlantısal olarak bir araya gelmiş farklı/eşit olmayan davranışlar olarak algılanmaz.
- Ayrımcılığın bu şekilde tanımı, piyasa ve piyasa öncesi ayrımcılık arasında farklılık gözetir; örneğin demografik grupların ortalama verimlilik düzeyleri arasındaki farklılıklardan kaynaklanan farklılaşmalar, piyasa-öncesi ayrımcılık olarak tanımlanabilir. Verimliliği sabit tutarak, ırk ya da toplumsal cinsiyete dayalı farklılıklar işgücü piyasası ayrımcılığına karşı gelir” (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

İşgücü piyasasında kadın ile erkek işgücü arasında var olan işe alım, mesleki yoğunlaşmalar ve ücret gibi farklılıkları açıklayan çeşitli kuramsal yaklaşımlar bulunmaktadır.

I- Neoklasik Yaklaşım ve Ayrımcılık

1. Beşeri Sermaye Yaklaşımı (İnsan Sermayesi Yaklaşımı)
2. Becker'in Ayrımcılık Duyguları Modeli
3. Aşırı Kalabalıklaşma (Overcrowding) Modeli

II- İkili Rol Yaklaşımı ve Ayrımcılık**III- Kurumcu (Sınıfsal Yaklaşım) ve Ayrımcılık**

1. Birinci ve İkinci Derece İşler Yaklaşımı
2. Dâhili İşgücü Piyasası
3. İstatistiksel Ayrımcılık

IV- Feminist İktisat ve Ayrımcılık

1. Feminist Cinsiyet Ayrımcılığı Yaklaşımı
2. Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı

1.1. NEOKLASİK YAKLAŞIM

1.1.1. Beşeri Sermaye Yaklaşımı (İnsan Sermayesi Yaklaşımı)

Beşeri sermaye modeli, işgücü piyasasında var olan cinsiyet ayrımcılığını arz yanlı açıklamaya çalışan kuramlardan biri olan Neo Klasik iktisat okulu tarafından geliştirilmiştir.

1970’lerde bir araştırma programının içerisinde yer aldıktan sonra Neo Klasik teorinin “yeni aile iktisadı” olarak adlandırılan alanına uygulanmasıyla gelişme gösteren Beşeri sermaye modeli, Chicago Okulu ile özdeşleştirilmiştir.

Cinsiyet ayrımcılığı feminist iktisatçılarca “cinsiyet ekonomisi” çerçevesinde incelenmiş olsa da; teorik altyapısı Neo Klasik iktisatçılarca oluşturulmuştur. Beşeri sermaye modelinin modern yorumları, Mincer, Schultz ve Becker’e dayanır.

Beşeri sermaye yaklaşımı, cinsiyet ayrımcılığını kadının emeğinin istismar edilmesi olarak kabul etmesine karşın, kadının işgücüne katılım oranı, kadının aldığı ücret düzeyi, kadının beşeri sermayesi ve işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının düzeyinin ne kadar olduğu gibi bazı kriterleri göz önünde bulundurarak konuyu iktisadi anlamda ele almaktadır.

Beşeri sermaye kavramı oldukça eskilere dayanır; iktisatta bu kavrama yapılan atıfların tarihi de XVII. yüzyıla kadar uzanır. Pigou ve Mill gibi iktisatçıların yazılarında beşeri sermaye şu bağlamda kullanılmıştır: bir ülkenin nüfusu onun değerli bir varlığıdır; buradan yola çıkarak kadınların “doğurgan sermaye” olma potansiyeline dikkat çekmişlerdir. Ancak pek çok iktisatçı, beşeri sermayeyi A. Smith’deki anlamıyla kullanmıştır: bir işçi servetinin bir parçası olacak şekilde, zorunlu eğitim gördüğü sürede, bir işte çalıştığı ya da çıraklığı boyunca, yeteneğini elde eder. Smith üretken ve

retken olmayan çalışma arasında ayırım yapmaktadır; ancak “reme” faaliyetini beşeri sermayeyi oluşturma araçlarını içermesine rağmen, üretken olarak kabul etmez (Lordoğlu, zkaplan, 2007).

Beşeri sermaye, “insanın kendisine yaptığı yatırım” olarak tanımlanmaktadır. Eğitim (eğitim kurumlarına gitmek), iş yerinde alınan hizmet içi eğitim, iş aramak için yapılan her türlü yatırım bu kapsamda değerlendirilebilir.

Beşeri sermaye yatırımının iki temel boyutu olduğu kabul edilir: Zorunlu eğitim ve işyerinde eğitim. Beşeri sermaye modeline göre, ilave eğitime yatırım yapmakla, ücret/kazanç düzeyi yükselir, zira zorunlu eğitimin ve zorunlu olmayan eğitimin, verimliliği artırdığına inanılır. Lisede ya da üniversitede alınan eğitimin, işyerinde potansiyel olarak yararlı olacak genel yetenek ve bilginin kazanılmasına yol açığı düşünülür; eğitimin aynı zamanda işyerinde gereken bazı davranışları da öğrettiği kabul edilir; örneğin öngörüde bulunma alışkanlığı, işyerindeki talimatlara uyma yeteneği ve dakiklik, sadakat vb (Lordoğlu, zkaplan, 2007).

Beşeri sermaye teorisi, kadının erkeğe göre daha az ücret alması ve düşük statülü meslek sahibi olmasının nedenini kadının beşeri sermaye donanımının erkeğe göre yetersiz kalmasına bağlamaktadır. Piyasada aynı beşeri sermayeye sahip işgücü arasında cinsiyet, yaş, din, ırk ve benzeri öznel değerlerdeki farklılıklar işe yansıyor ise bu piyasada ayrımcılığın varlığından söz edilebilir. Burada sorulması gereken soru beşeri sermaye donanımının kadın ve erkek arasında eşit olup olmadığı, olmadığı iddia ediliyorsa buna yol açan etmenlerin ne veya neler olduğudur.

Erkeklerle kadınların insan sermayesiyle ilgili yatırım stratejileri neden farklılık gösterir? Öncelikle, kazanç türü tercihleri cinsiyete göre sistematik olarak farklılık gösterebilir. İkinci olarak, kadınlar ücretli çalışmada daha az toplam vakit geçirmeyi umuyorsa, toplam parasal gelirleri erkeklerinkine

nazaran azalır. Üçüncü olarak, ücretli işte toplam olarak uzun yıllar çalışmayı beklentileri olsa da, aralıklı olarak iş gücüne katılmayı umuyorlarsa; bu, onları daha yavaş amorti olan biçimlerine ve daha az firmaya-özel sermayeyi seçmeye sevk edebilir; bunların ikisi de riskli sermayeye nazaran daha az kazanç getirmeye müsaittir. Dördüncü olarak, çalışma piyasasında, gerek işe almada, gerek ücretlerde, kadınlara karşı ayrımcılık, kendilerine beşeri sermaye üzerinden daha az kazanç sağlama biçimini almaktadır. Ayrımcılığı öngören kadınlar, bu nedenle piyasa işine özgü beşeri sermayesine daha az yatırım yapmaktadırlar. Beşinci olarak, beşeri sermaye elde etmeye erişimdeki ayrımcılık ortaya çıkarak kadınların istenen yatırım seviyelerine ulaşmasına karşı engel oluşturabilir. İş başında eğitim durumunda, bu, kısmen işverenlerin, gruplardan birine karşı ayrımcılığa bağlı olarak, görevde kısa süre kalacaklarını düşünmeleri halinde kadınlar için daha az özelleşmiş beşeri yatırımı yapması mantığından kaynaklanmaktadır. Ancak, az tercih edilen grubun yukarıda belirtilen şekillerde ayrımcılığa maruz kalması veya seçiminin mecburi olması nedeniyle eksik beşeri sermayeye sahip olması halinde, bu etki eksik beşeri sermayesine yatırım yapmayı özgürce seçmekten ayrı tutulamaz (Peterson ve Lewis, 1999).

Teorinin en önemli saptaması kadın ve erkek çalışanların birbirine tam ikame olmayacağı varsayımıdır. Neo Klasik teori, kadının işgücü piyasasındaki dezavantajlı durumunu açıklayabilmek için erkek ve kadın arasındaki kazanç farkına odaklanmıştır. Kadın, işgücü beceri düzeyi ile ettiği marjinal verimliliğe göre istihdam edilir ve bunun karşılığında ücret elde eder.

Evlendikten ve çocuk çocuğa karıştıktan sonra gerek eşine ve ev işlerine, gerekse çocukların yetiştirilmesine daha fazla zaman ayırmak için işyerinden ayrılmaları sebebiyle kadınlar, iş yaşamında erkeklere göre daha az deneyimli ve daha az donanıma sahiptirler. Ayrıca aynı sebeplerden dolayı işyerlerinden ayrılmasalar bile işyerinde verilen hizmet içi eğitimlere de katılmaya da isteksizdirler. Buradan hareket ile ailesine ve ev işlerine daha çok vakit ayırmak için işyerinden ayrılan veya işyerinde verilen hizmet içi

eğitimlere katılmayarak beşeri sermaye donanımına katkıda bulunmayan kadının, daha düşük statü ve daha düşük ücretli mesleklerde yoğunlaşması bu sürecin doğal sonucudur diyebiliriz.

Emek arzının niteliğini öne çıkaran beşeri sermaye modeli, işgücü piyasasında cinsiyete bağılı ayrımcılığın açıklamasını, tamamen kadının erkeğe göre gençlik sonrası yıllarının daha az bir kısmını işgücü piyasasında geçirmesi ve iş ile ilgili eğitim ve geliştirme faaliyetlerine daha az yatırım yapması gibi, kadının tercihlerinin ve seçimlerinin rolünü vurgulamaktadır (Çolak, Ardor, 2001:91).

Beşeri sermaye teorisi, kadın mesleklerinin düşük ücretli, yükselme şansı olmayan meslekler olmasının ayrımcılıktan kaynaklanmadığını, bunun kadınların kendi istekleri ve bireysel seçimlerinin sonucu olduğunu ileri sürmektedir. Gerçekten kadınların mesleklerini seçerken ve işgücü piyasasına girerken ve bu piyasada istihdam edildikleri sırada yaptıkları tercihler bireysel seçimlerinin sonuçları mıdır; yoksa bu seçimlerinin ardında toplumsal değer yargıları dediğimiz örneğin gelenek ve göreneklerin, kadın üzerinde yarattığı baskının etkisi var mıdır?

Yapılan araştırmalar kadın ve erkeğin aynı beşeri sermaye donanımına sahip olsalar bile, kadınların erkeklerden daha düşük ücret aldığını ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak beşeri sermaye yaklaşımının kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığının açıklanmasında yetersiz olduğu söylenebilir.

1.1.2. Becker'in Duygusal Ayrımcılık Modeli

İşgücü piyasalarında ayrımcılık duyguları modeli, Gary Becker tarafından, ayrımcılığın belirli bir gruba karşı kişisel bir önyargı veya duygu

olarak gerçekleştiği ifade edilmektedir. G. Becker'in çalışması, beşeri sermaye ve aile içinde işbölümü üzerine yapılan araştırmalara öncülük etmiştir.

Bu modele göre, işverenler ve çalışanlar potansiyel olarak bu duygulara sahiptirler ve bireyler homoeconomicus ve rasyonel olma çabası içinde olduklarından ayrımcılık yapmaya yönlendirilmektedirler. Ancak bu ayrımcı duyguların kadının istihdam edilmesi ve ücretlerinin belirlenmesine etki edebilmesi, insan davranışlarını etkileyebilme gücüne bağlıdır. Bu ayrımcı bireylerin ayrımcılık duygularının şiddeti ayrımcılık katsayısı ile ölçölür.

Becker'in ayrımcılık modeli, işverenlerin yaptığı ayrımcılık, çalışanların yaptığı ayrımcılık ve müşterilerin yaptığı ayrımcılık olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir.

1.1.2.1. İşverenlerin Yaptığı Ayrımcılık

İşverenin ayrımcılık tutumuna yönelik bu model, işgücü piyasasında erkekler ve kadınlar arasında görölen eşitsizliklerle ilgilidir. Ayrımcı işverenler, kadın işçileri yalnızca, daha düşük ücretle işe alacaklarından dolayı, bu model kapsamında, nitelikleri eşit olan erkek ve kadın çalışanların maaşları birbirinden farklı olabilir. Ayrıca, daha az ayrımcı olan işverenler, daha fazla ayrımcılık gözeten işverenlerden daha fazla kadın işçi alıştıracaklarından dolayı, firmanın da kadın ve erkek çalışanlar arasında ayırım yapabildiği görölmektedir. Sonuç olarak, işverenlerin ayrımcılık tutumlarının, mesleklere göre farklılık göstermesinin muhtemel olması durumunda, cinsiyete göre meslek ayırımı da olabilmektedir. Bununla birlikte, ekonomistlerin bu modelle ilgili olarak tanımladıkları bir sorun, daha fazla sayıda düşük maaşlı kadın işçi ve daha az sayıda yüksek maaşlı erkek işçi alıştırma olanağını göz ardı eden bir çalışan için, ayrımcılığın maliyetsiz

olmadığıdır. Bu nedenle, daha az ayrımcılık yapan firmaların üretim maliyetleri daha düşük olmalıdır (Blau, Farber, Winkler, 1998).

Bir işveren eğer kadınlara karşı ayrımcı duygulara sahip ise kadını istihdam etmeyi sanki kendisine parasal olmayan ek bir maliyet yükleyecekmiş gibi görür. Burada söz edilen ek maliyet işverenin ayrımcılık katsayısıdır ve dolayısıyla bu katsayıya da eşittir. Burada kadın ve erkeği istihdam etmenin maliyeti ayrımcı duygulara sahip işveren için farklıdır çünkü işveren açısından erkeği istihdam etmenin maliyeti sadece ücrete eşit iken bir kadını istihdam etmenin maliyeti, kadının ücreti artı işverenin ayrımcılık katsayısıdır. Buradan elde edeceğimiz sonuç ayrımcı duygulara sahip işverenlerin kadını ancak erkeğe göre daha düşük bir ücretten işe alacağıdır.

Ayrıca, bir erkek çalışanın ücretinin onun verimliliğine göre saptandığını varsayarak, kadınlara verimliliklerinden daha düşük bir ücret ödendiği sonucu çıkacaktır (Çolak, Ardor, 2001:92).

Bu yaklaşıma göre kadının söz konusu işgücü piyasasında karşılaştığı ayrımcılık, işverenlerin kişisel cinsiyet tercihinin kalmıştır. Cinsiyet ayrımcılığı yapmayan işverenler ücret farklılaşmasına gitmeyecektir ve böylece işgücü maliyeti ayrımcılık yapan işverene göre daha düşük olacaktır.

Böyle bir rekabet avantajı, bu firmaların büyümesine ve uzun vadede, daha fazla ayrımcılık yapan firmaları piyasadan silmesine olanak verir. Daha az ayrımcılık yapan firmalar büyüdükçe, kadın işgücü talebi artacak ve kadın-erkek maaşları arasındaki uçurum azalacaktır. Tüm kadın çalışanlara açık olan, karı maksimize etme davranışından uzaklaşmış, hiç ayrımcılık yapmayan firmaların sayısının artması durumunda, rekabet baskılarının etkisi tolere edilebilir (Blau, Farber, Winkler, 1998).

Becker, ekonomi serbest rekabet koşulları içinde çalışırsa ve tekelleşmeye izin verilmez ise ayrımcılığın azalacağı olgusunu vurgulamıştır.

Aynı zamanda, kadınların, sendikalı istihdamda daha az temsil edildiği ve bu nedenle, sendikalaşmanın maaş avantajından, erkekler kadar yararlanamadıkları bir gerçektir (Blau, Farber, Winkler, 1998).

Bu modele göre, işverenlerin kadınları işe alma sürecinde, erkeklerin işveren, koca ve tüketici olarak kadınların meslek seçimi üzerinde kurdukları hâkimiyet, kadınlar ile çalışmayı reddeden erkek çalışanların varlığı, ailenin kocanın işinin bulunduğu yerde yerleşmesi, yasa koyucunun kadınların bazı işlerde çalışmasını yasaklaması gibi tutumlar, kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın temelini oluşturmaktadır.

Burada vurgulanması gereken husus, yaklaşımın erkeklerin kadınlar üzerinde hâkimiyet kurdukları ancak bu hâkimiyetin nereden kaynaklandığı ve yeniden nasıl oluşarak devam ettiği hususlarını sorgulayamamış olmasıdır.

1.1.2.2. Çalışanların Yaptığı Ayrımcılık

İşverenlerin kadınları istihdam etmede kadınlara karşı ayrımcılık duygularına sahip olmaları gibi, çalışanlar da kadınlara karşı ayrımcılık duygularına sahip olabilir.

Çalışanların ayrımcılık ve uyum maliyetleriyle ilgili tutumları dikkate alındığında, piyasa genelinde, kadın ve erkek işçilerin maaşları arasında önemli farklılıklar görülür. Aynı zamanda, maaş farklarının boyutu, çalışanların ayrımcı tutumlarının dağılımına ve yoğunluğuna ve iş arayan kadınların yaklaşık sayısına bağlıdır. Kadınlara karşı ayrımcı tutum sergilemeyen çalışanların oranının fazla olması ve/veya iş arayan kadın sayısının oldukça düşük olması durumunda, tüm kadınların, ayrımcılık yapmayan erkeklerle birlikte çalışması mümkün olabilir. Bu durumda, maaş

farkı olmaz. Ancak, ayrımcı tutumların yaygın olması veya iş arayan kadınların sayısının oldukça yüksek olması durumunda, bazı kadınlar, ayrımcılık yapan erkek işçilerle birlikte çalışmak durumunda kalacaktır (Blau, Farber, Winkler, 1998).

Erkek çalışanın, kadın çalışanlarla birlikte çalışmanın kendisine parasal olmayan ek bir maliyet getiriyormuş gibi davranması ve kadın çalışanlarla birlikte çalışmak istememesi söz konusu olduğundan burada da ek maliyet, erkek çalışanın ayrımcılık katsayısına eşittir.

Erkek çalışanın işyerinde kadın çalışanlarla birlikte çalışmasını sağlamak için kendisine ek maliyetin ödenmesi gerekir. Bazı erkeklere daha yüksek maaş ödenirken, bu açığı kapatmak için kadınlara daha az maaş ödenebileceğinden, ortalama olarak, erkek ve kadın çalışanların maaşları birbirinden farklı olacaktır. Aynı zamanda, erkek işçilerin maaş oranlarında, aksi durumda görülebileceğinden daha fazla farklılık görülecektir. Kadınlarla birlikte çalışmayan ayrımcı erkek işçilere ve kadınlarla birlikte çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın, ayrımcılık yapmayan erkeklere, maaş primi ödenmesi gerekmez (Blau, Farber, Winkler, 1998).

Karını maksimize etmeyi amaçlayan işverenler, işe alacağı kişilerde ve hala çalışan mevcut çalışanlar arasında cinsiyet ayrımı yapabilir. Bu da işverenlerin çalışanlarını sadece kadınlardan oluşan bir işgücü grubu ve sadece erkeklerden oluşan bir işgücü grubu olmak üzere ikiye ayırması ile gerçekleşir. Böylece işverenler, kadın çalışanlarla birlikte çalışmak istemeyen erkeklere onların kadın çalışanlarla birlikte çalışmaları için katlanması gereken ek ödemeyi yapma mecburiyetinden kurtulurlar.

Ancak işverenin çalışanları arasında ayrımcılık yapması onun, yeni işe alımlarda işçilerin eğitimlerinde ve işten çıkarmalarda çeşitli maliyetlere katlanmasına sebep olur ki; böyle bir durumda işverenler, çalışanları arasında cinsiyet ayrımcılığı yaparak işgücünü iki gruba ayırmaktansa,

erkeklerle ek ödeme yapmaya razı olurlar. Böylece kadın ve erkek arasında ücret farklılaşması gerçekleşmiş olur.

Bundan önce olduğu gibi ücret farkının çapı, çalışanların ayrımcılık duygularının yoğunluğuna ve iş arayan kadınların sayısına bağlı olacaktır (Çolak, Ardor, 2001:94).

Bir çalışmada, cinsiyet ayrımı yapan ve yapmayan firmalarda çalışan erkeklerin ve kadınların maaşları (beyaz yaka olarak tanımlanan aynı pozisyonlarda) karşılaştırılmıştır. Çalışan ayrımcılığı modeli çerçevesinde beklenenin aksine, cinsiyet ayrımı yapmayan firmalarda çalışan erkeklerin, ayrım yapan firmalardakilerden daha fazla kazandıkları, kadınların ise, erkeklerle birlikte çalıştıklarında, diğer kadınlarla birlikte çalıştıklarında kazandıklarından daha fazla kazandıkları tespit edilmiştir. Bu bulgular, yüksek maaşlı (örneğin; tekelci, sendikalaşmış) işverenlerin, tercihlerini erkek çalışanlardan yana kullandığı bir durumla, maaş farkının çalışan ayrımcılığından kaynaklandığı bir duruma nazaran daha tutarlıdır. Bununla birlikte, çalışan ayrımcılığının önemli bir rol oynadığı başka durumlar da olabilir (Blau, Farber, Winkler, 1998).

Çalışanların ayrımcılık yapmasının söz konusu olması ve bu ayrımın mesleğe göre değişmesi durumunda, çalışan ayrımcılığı, maaş farklarının yanı sıra, mesleki ayrıma da neden olan bir faktör olabilir (Blau, Farber, Winkler, 1998). Mesleki farklılıkların açıklanmasında, çalışanların yaptığı ayrımcılık açıklayıcı bir unsurdur. Çünkü örneğin; yöneticilik pozisyonunun kadınların yoğunlaştığı meslek grubu olmaması ve erkeklerin kadınlar tarafından yönetilmekten hoşlanmaması gibi olgular cinsiyet ayrımcılığının nedenleri arasında gösterilebilir. Ayrıca Donna Rathstein'in yaptığı bazı ampirik çalışmalara göre kadın çalışanlar bile kadın yönetici tarafından idare edilmekten hoşnut olmadıkları ve kadın idareci altında çalışan her iki cinsin de daha düşük ücret aldıkları saptanmıştır.

1.1.2.3. Müşterilerin Yaptığı Ayrımcılık

Bazı durumlarda, müşteriler kadınların değil erkeklerin hizmet etmesini tercih edebilir; ya da tersi. Eğer, erkekler lehine olan tercihleri, borsa uzmanlığı, pilotluk gibi bazı mesleklere yönelikse ve kadınların daha az sorumluluk gerektiren işlerde (hemşire, hostes gibi) çalışması gerektiğine inanılıyorsa, kadınların aleyhine mesleki katmanlaşma gündeme gelebilir. Eğer kadınlar, müşterilerinin erkekleri görmeyi tercih ettiği mesleklerde iş bulurlarsa; ortalama erkeğe göre daha donanımlı olmayı ya da daha düşük ücret almayı kabul etmek zorunda kalacaklardır; çünkü firma açısından kadınların değeri eşdeğer donanıma sahip erkeklerden daha düşüktür; zira müşterilerinin tercihleri erkeklerden yanadır (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

1.1.3. Aşırı Kalabalıklaşma Modeli

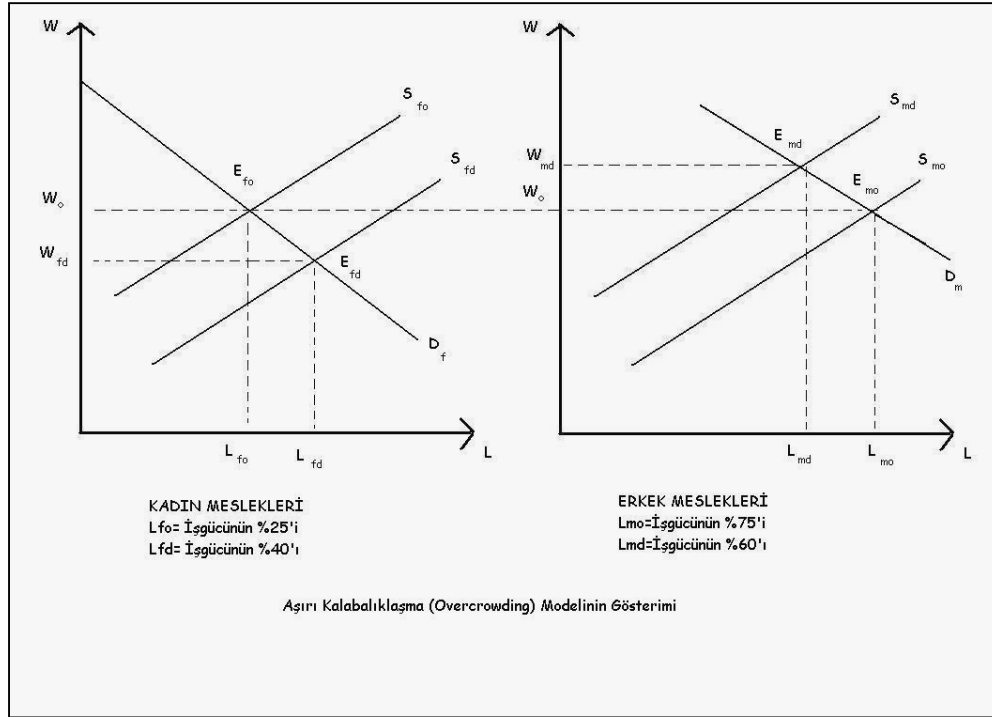
İş piyasasında cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan bir başka model de aşırı kalabalıklaşma teorisidir. Aslında bu teoriyi ilk olarak Millicent Fawcett 1918 yılında ortaya atmış ve işverenlerin önyargıları, sosyal ve geleneksel bakış açılarının, kadınların, belli mesleklere girmesine engel olup böylece onların düşük statüsü ve vasıfsız işlerde yoğunlaşmasına sebep olduğunu, bunun da ücretleri düşürdüğünü iddia etmiştir. 1922 yılında Edgeworth bu teoriyi Neo Klasik arz ve talep analizleri ile formüle ederek kadınların nasıl belli mesleklerde kalabalıklaştığını ve bunun da ücretleri düşürdüğünü açıklamıştır. Daha sonra Bergmann 1971'de Amerika'da ırk ayrımcılığı çalışmasında bu modeli kullanmıştır (Tzannatos,1989).

Barbara Bergmann tarafından ileri sürülen bu modelde, diğer teorilerden farklı olarak, tam rekabetçi işgücü piyasası analizinden vazgeçilmiş ve kadınların belli mesleklerde yoğunlaşması hususu ön plana çıkarılmıştır.

Bu modele göre, kadınlar erkek çalışanlarla aynı beşeri sermaye donanımına sahip olup aynı işi yapsalar bile, onlarla aynı piyasada rekabet edemediklerinden erkek çalışanlara göre daha az ücret alacaklardır. Bu piyasadaki işler kadın ve erkek işi olmak üzere ikiye ayrıldığı için her iki cinsin çalışanı da beşeri sermayesini ayrıştırılmış olan piyasalarda satmaktadır. Buna bağlı olarak erkek çalışan emeğini erkek için ayrılmış olan piyasada satmasına karşılık kadın çalışanların bu piyasalara girip erkek çalışanlarla rekabet etme durumları söz konusu olmayacaktır.

Kadınların yoğun olarak çalıştığı işlerde kadın işgücü talebi kadın işgücü arzına göre az ise bu durumda ücret farkı ortaya çıkacaktır. Zaten bu model, erkeklerin yoğun olduğu işlerdeki ücretin, kadınların yoğun olduğu işlerdeki ücretlere göre yüksek olduğunu varsaymaktadır.

Modelin şekil yardımıyla açıklanmasına bakacak olursak;



Şekil 1: Aşırı Kalabalıklaşma Modelinin Gösterimi

Kaynak: Çolak, Ardor, 2001

Kadın ve erkek çalışanların birbirine tam ikame oldukları varsayımı tıpkı diğer modellerde olduğu gibi bu modelde de temel varsayımdır. D_f , D_m , S_{fo} ve S_{mo} sırayla ayrımcılığın olmadığı durumdaki kadınlar ve erkekler için işgücü talep ve arz eğrileridir. E_{fo} ve E_{mo} ayrımcılık durumundaki denge noktaları olup, W_o yine ayrımcılık durumunun her iki meslek için denge ücret düzeyidir.

Kadınların yoğun oldukları işlerdeki ücretin, erkeklerin yoğun olduğu işlerdeki ücretlerden yüksek olduğunu varsayalım; bu durumda erkeklerin yoğun olduğu sektörlerde çalışanlar, kadınların yoğun olduğu sektörlerle hareket edecek ve hareket aradaki ücret farkı bitene kadar devam edecektir. Yukarıda anlatılan durumun tersi durumda ise yani, ücretin erkeklerin yoğun

olarak çalıştığı sektörlerde yüksek olması durumunda ise, hareket ters yönde olacak ve ücret farkı bitene kadar devam edecektir. Sonuç olarak kadın-erkek ücret eşitliği ayrımcılığın olmadığı durumda, sektörler arasındaki akışkanlık sayesinde sağlanacaktır.

Varsayalım ki, toplam işgücünün %25'i kadınların yoğun olduğu sektörlerde, %75'i ise erkeklerin yoğun olarak çalıştığı sektörlerde istihdam edilmiş olsun ve buna ek olarak da bazı mesleklerde de kadınlara karşı ayrımcılık olsun. Bu durumda erkeklerin yoğun olduğu sektörlerde işgücü arz eğrisi S_{mo} 'dan S_{md} 'ye kayacak ve denge ücret düzeyi W_{md} 'ye yükselecektir. Bu yüksek ücret düzeyinde L_{md} (toplam işgücünün %60'ı) kadarı erkeklerin yoğun olduğu işlerde istihdam edilecektir. Erkeklerin yoğun olduğu işlerde kadına karşı yapılan ayrımcılık, kadınları kadınların yoğun olduğu işleri seçmek zorunda bırakacaktır (Çolak, Ardor, 2001:96,97). Kadınların yoğun olduğu işlerde işgücü arzının artmasıyla birlikte, arz eğrisi S_{fo} 'dan S_{fd} 'ye kayacak ve denge E_{fd} noktasında oluşacak ve toplam işgücünün L_{fd} (%60'ı) kadarı istihdam edilecektir.

Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, aşırı kalabalıklaşma (overcrowding) modeli mesleklere göre yapılan cinsiyet ayrımcılığının kadın ve erkek arasında nasıl ücret farkına yol açacağını göstermektedir. Kadın-erkek ücret farkının derecesi iş arayan kadınların sayısına yani kadın işgücü arzına bağlıdır. Bu sayı arttıkça, ücret farkının derecesi artacaktır (Çolak, Ardor, 2001:96,97).

1.2. İKİLİ ROL YAKLAŞIMI VE AYRIMCILIK

İkinci Dünya Savaşı, XX. yy'da kadın ve erkeğin ekonomik rollerinin belirlenmesi açısından dönüm noktası olmuştur. Böylece, işgücü piyasasında çalışan kadınlar için ilk sistematik çalışmalar kadın işçiler ve aileleri üzerindeki baskının incelenmesi üzerine olmuştur.

İkili rol tezi ilk olarak Alva Myrdal ve Viala Klein tarafından 1956 tarihli “Kadının İki Rolü” adlı kitaplarında kullanılmıştır. Ev kurucu ve ücret kazanan olarak iki temel rol arasındaki çelişkiyi sorgulamış, aile hayatına zarar vermeden kadını işgücü piyasasına çekmenin yolunu aramışlardır. Bu yaklaşım, kadının işgücü içerisinde yer almasını ve statüsünü geliştirmeyi hedeflemektedir (Adams & Winson, 1980; Ecevit, 1985).

Bu yaklaşıma göre çalışan kadının en büyük sorunu ev ile iş arasındaki dengeyi sağlamaya çalışırken, kadının kendi kişisel gelişimini ihmal etmek zorunda kalmasıdır. Bu durumun kaçınılmaz sonucu olarak kadın erkek ile eşit kariyer ilerleme olanağına kavuşamamaktadır.

İkili rol yaklaşımına göre kadınların doğalarında olan birincil bir görevi vardır; çocuk bakıp büyütmek ve evi kurup düzenlemek. Diğer taraftan, kadının işi ikincil görev olarak görülürken maaşı da ikincil maaş olarak görülür. Erkekler açısından ise ev işi görevler ancak yardım amaçlı, kadınlar içinse iş sahibi olmak zorunlu değil ise yani geçici veya ikincil ise psikolojik olarak uygundur.

Bu kuramın temel dayanaklarından biri de çalışan kadına nasılsa evlenince veya çocuk sahibi olunca işten ayrılacak gözüyle bakılmasıdır.

Erkek egemen işyeri, kadına geçici gözle baktığı için ona yatırım yapmak yerine erkeğe yatırım yapmayı tercih etmektedir. Ayrıca ikili rol kuramı kadınların neden daha az ücretle çalışmaya razı olduğunu da

açıklamaktadır. Çalışan bazı kadınların amacı çocuğuna yetecek kadar para kazanmaktır ve akli evindedir. Bu nedenle kadın bir erkek meslektaşının sahip olduğu ücret beklentisini taşımamaktadır. Aksine onların çok daha altında ücretle çalışmayı kabul etmeye hazırdır (Metz ve Tharenon, 2001).

Bu yaklaşımın gelecekle ilgili olan öngörüsüne göre, gelecekteki toplumlar simetrik olacak yani kocalar ve eşleri aile içerisinde simetrik roller üstlenecek ve her ikisi de çalışırken ev işi sorumluluklarını da eşit paylaşacaklardır.

İkili rol yaklaşımı bazı önemli deneye dayalı araştırmalara yön vermiş ve kadın istihdamı hakkında önemli kanı oluşturmuştur. Kendi sınırları içerisinde kullanışlı olmasına rağmen kadının aile ve toplumda ikinci plana atılmasının sosyal ve tarihsel köklerini incelemeyi göz ardı etmiştir. Sonuç olarak bu yaklaşımın analitik çatısının zayıf olduğu söylenebilir.

1.3. KURUMCU YAKLAŞIM VE AYRIMCILIK

Kurumcu iktisat, sendika ya da büyük ölçekli işletmeler gibi kurumların kimin işe alacağına, kimin işten atılacağına karar veren kurumlar olduğunu söyler. Aynı zamanda işgücü piyasasının çeşitli şekillerde tabakalaştığını; her bir tabakada işgücü piyasasının Neo Klasik teoriye göre işlediğini; ancak işçilerin bir tabakadan diğerine geçmesinin zor olduğunu kabul ederler. Daha da önemlisi, Kurumcuların analizi, cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmaya vurgu yapar: İşgücü piyasasında olup biten her şeyin toplumun geri kalanını soyutlayarak anlaşılamayacağını ifade ederler. Dolayısıyla, kadınların az sayıda “kadın” mesleğinde buluşmasının nedenini, istatistiksel ayrımcılıkla açıklarlar: İşçiler bir kez işgücü piyasasının belirli bir tabakasında iş bulunca, işle ilgili becerilerle donanırlar ve böylelikle mesleki katmanlaşmanın kalıplarını güçlendirirler (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

Sınıfsal yaklaşımı benimseyen kurumcu iktisatçıların, Neo Klasik yaklaşımdaki beşeri sermaye modeli ile Becker'in ayrımcılık duyguları modeline ilişkin eleştirileri bulunmaktadır.

Bu yaklaşım, Neo Klasik iktisatçıların özellikle beşeri sermaye modelinin, işgücü piyasasında süreklilik gösteren cinsiyet ayrımcılığını açıklayamadığını iddia eder. Neo Klasik teorelin varsayımına göre, her birey işini geniş bir iş olanakları arasında seçim yaparak ve özgür olarak, kendi zevk ve tercihlerine göre seçer. Diğer taraftan kurumcu teori, işgücü piyasalarının esnek olmadığını ve tekeli firmaların ve kurumsal düzenlemelerin (firma içi işgücü piyasaları gibi) engelleriyle, bazı işçi gruplarının istekleri dışında daha düşük şartlarla donatılmış, ikincil piyasalarda çalışmak zorunda kalacağını vurgular (Rumberger & Carnoy, 1980).

Beşeri sermaye modeli, kadınların ev içi üretimle ilgili sorumlulukları nedeniyle, başlangıç ücret düzeyi yüksek, iş tecrübesi gerektirmeyen ve geçici olarak işten ayrılma maliyeti yüksek olmayan işleri tercih ettiklerini belirtir. Bu argümanla ilgili olarak kurumcuların karşı argümanları şu şekilde özetlenebilir: Birincisi kadınların işgücüne katılma oranları gittikçe yükselmektedir. İkinci olarak geç yaşta evlenmenin yaygınlaşması ve doğurganlık oranlarının azalmasıyla birlikte, bekâr anne ya da yalnız yaşayan kadınların sayısındaki artış, ev teknolojisindeki hızlı gelişmelerin yarattığı ev işlerin yükündeki azalma vb. faktörler; kadınların hayatlarını kazanmak için artık sürekli işlere ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bütün bu dönüşümler, kadınların işgücü piyasasında artık daha uzun süre kaldığına işaret etmektedir; ancak kadınların tercih ettiği ya da onlara önerilen meslek türlerinde büyük bir dönüşüm yaşanmamaktadır: Bazı işlerin kadın işi, bazılarının ise erkek işi olarak benimsenmesi, dünyanın tüm ülkelerinde, gelişmişlik düzeylerinden bağımsız olarak varlığını sürdürmektedir. Aslında, erkek işi diye tanımlanan pek çok iş pek çok kadın işine göre daha çok iş

tecrübesi ya da daha istikrarlı çalışma gerektirmemektedir (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

Pek çok meslek arasında yapılan “karşılaştırmalı değer” analizleri, örneğin kadın işi olarak bilinen sekreterliğin, erkek işi olarak bilinen şoförlük mesleğine göre daha fazla bilgi, yetenek ve donanım gerektirmesine rağmen daha düşük ücret ödendiğini saptamıştır. Sonuç olarak; yüksek ücret ile yüksek beşeri sermaye donanımına sahip olmak arasında kurumcu iktisatçılara göre pozitif bir ilişki yoktur.

Neo Klasik iktisatçılar, zorunlu ve işyerinde eğitimin kazanç ve mesleki konum üzerinde çok etkili olduğunu savunurlarken, Kurumcular Neo Klasik iktisatçılar gibi beşeri sermaye modelini de eleştirerek, beşeri sermaye birikiminin bireysel değil toplumsal bir süreç olduğunu söylerler.

Kurumcular, eğitim ile kazanç arasındaki pozitif ilişkiyi açıklayan, eğitimin “sinyal” fonksiyonunu analiz ederler. Bu görüşe göre, işverenler, işçinin verimliliği ile ilgili eksik enformasyona sahiptir; bu yüzden işe almadan önce adaylar arasında bir eleme yaparlar. İşveren daha verimli, daha yetkin olan adaylar için ilave işyeri eğitim maliyetlerini daha düşük hesaplar; bu nedenle özgeçmişinde daha iyi eğitim kayıtları olan adayların işverene daha yüksek verimlilik için “sinyal” verdiği kabul edilir. Bu nedenle eğitimin, yetkinliği/verimliliği artıran bir araçtan çok kimin daha çok ya da daha az yetkin olduğunu belirleyecek bir sinyal olarak ele alınmasında yarar görürler. Benzer şekilde, artan ücret düzeylerinin, beşeri sermayeye daha çok yatırım yapan bireyin artan verimliliğinin bir fonksiyonu olarak ele alınması yerine, ücret-kıdem düzeyi ilişkisinin saf bir fonksiyonu olarak ele alınmasının uygun olduğunu düşünürler (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

Kurumcular, Becker’in ayrımcılık duyguları modeline yönelik olarak 2 açıdan eleştiride bulunurlar. İlk olarak, rekabetçi bir ekonomide kar ve fayda

maksimizasyonu yapan işverenin varlığını bu tip bir sistemde nasıl sürdüreceğini sorgularlar.

İkinci olarak, bazı işverenler ayrımcılık yapma eğilimindedirler ise, tek tek erkek ve kadınların beceri, iş vasfı, tercih vb. nitelikler açısından her meslek (iş)in gerektirdiği niteliklerle bir şekilde buluşması söz konusu olur; bu durumda her meslekte hem erkeklerin, hem de kadınların önemli oranda temsil edilmesi beklenir; ancak durum hiç de böyle değildir (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

1.3.1. Birinci ve İkinci Derece İşler Modeli

Bu yaklaşıma göre; emek piyasası, görece yüksek ücret ve daha iyi çalışma koşullarının olduğu ve işgücü devrinin düşük olduğu “birincil” piyasalar ve düşük ücret ve daha kötü çalışma koşullarının olduğu ve işgücü devrinin yüksek olduğu “ikincil” piyasalar olmak üzere iki piyasa türünden oluşur. Bu modele göre, kadınlar ikincil piyasalarda istihdam edilirken, erkekler ise birincil piyasalarda istihdam edilmektedirler.

Birincil piyasalar, işlerde uzmanlaşma ve iş başında uzun süren eğitimleri gerektirir. Bu piyasadaki ücretlerin yüksekliği, işlerin beceri ve uzmanlık isteyen işler olmasından kaynaklanır. Birinci piyasalarda işler bir kez “erkek işi” olarak tanımlandıktan sonra kadınların bu piyasalara girmesi zorlaşır. Çalışan kadınlar için, iş yaşamlarında işe bağlılıklarında zayıflıklarının olduğu ve kesintili olarak çalıştıklarına dair söylemler, kadınların birincil piyasalarda işe girmelerin engel olarak, onları adeta ikincil piyasalarda çalışmaya mahkûm eder.

Baron ve Norris'e göre kadınlar öncelikli olarak ikincil piyasalarda çalışırlar çünkü işverenlere göre kadınlar; vazgeçilebilirlik, açıkça görülen sosyal farklılık, eğitim alma konusunda isteksizlik, düşük tasarruf ve

dayanışma eksikliği gibi beş karakteristik özelliğe sahiptirler. Bu özellikler kişinin işgücü piyasası tecrübesi ve emek piyasası dışındaki sosyal yapının sonucudur. Baron ve Norris emek piyasasındaki ataerkil yapıyı görmezden gelmişler ve emek piyasasındaki birincil ve ikincil ayrılmanın tüm mesleklerde var olduğunu varsaymışlardır (Walby, 1986).

Edwards (1979) “ikili piyasa” teorisini yeniden formülize ederken, farklılıkları iki değil üç segmentte tartışır: İkincil piyasa, alt-birincil piyasa ve bağımsız birincil piyasa.

Alt-birincil meslekler bağımsız birincil mesleklerden işlerin rutin olması, becerilerin daha çabuk öğrenilmesi özellikleriyle ayrılır. Bağımsız birincil mesleklerin farkı ise; firmaya özel beceriler değil, daha genel beceriler gerektirmesi; genellikle ileri uzmanlık eğitiminde kazanılan beceriler istemesi ve bağımsız inisiyatif gerektirmesidir. Diğer sektörlerle karşılaştırıldığında bağımsız birincil işlerin ortalama ücretleri belirgin derecede yüksektir.

Edwards, çalışanların arasındaki farklara odaklanan ikili emek piyasası teorilerinin aksine, çalışanlar arasındaki temel farkların işleri arasındaki kadar çok olmadığını söyler.

İşgücü piyasasında sınıfsal yaklaşım literatüre çok şey katmasına rağmen, hala cinsiyetin işgücü piyasası bölümlenmesinde neden bu kadar önemli olduğunu tam olarak açıklayamaz.

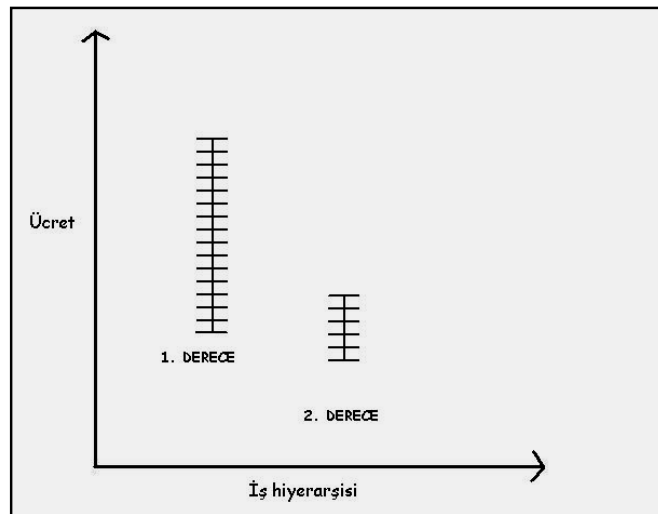
Bu kurama yöneltilecek eleştirilerden biri de, kadınların işlerine bağlılıklarının zayıf olması ve sık sık iş değiştirmelerinin altında yatan nedenleri dikkate almamalarıdır. Oysaki kadınlar da erkekler gibi çalıştıkları işlerinden düşük ücret ve güvencesizlik ya da sigortasızlık gibi memnuniyetsizlikler yüzünden ayrılabilir veya iş değiştirebilirler.

Ecevit'e göre Kuramcıların işverenlere çok büyük önem atfederek, bu davranışı üretim örgütlenmesinden soyutlamaları eleştirilmelidir. Çünkü üretim ilişkilerinin ve üretici güçlerin analizi ile işverenlerin davranışları arasında bir bağlantı kurulamamakla birlikte, ikinciler birincilerden bağımsız şekillendirilmiştir (Ecevit, 1991).

Ecevit'e göre kurama yönelik eleştirilebilecek bir başka nokta ise, kadınları ikincil piyasalara adeta zorlayarak sokmaya çalışmasıdır. Kadınlar ikincil işgücü piyasalarında yoğunlaşabilecekleri gibi, birincil işgücü piyasalarında da yoğunlaşabilirler. Zaten tarihsel gelişim sürecine bakıldığında birincil piyasa içinde olan işlerin belirli bir zaman sonra ikincil piyasalara kaydığı dolayısıyla hem işin, hem de işgücünün söz konusu piyasalarda değişebileceği bilinen bir gerçektir (Ecevit, 1991).

1.3.2. Dâhili İşgücü Piyasası

Kurumsalcılar birçok büyük firmanın iş hiyerarşisinin aşağıdaki şekildeki gibi olduğunu ileri sürerler.



Şekil 2: Birinci ve İkinci Derece İşler

Firmalar işgücü piyasasından ancak başlangıç düzeyindeki işler için eleman alırlar. Diğer işler firmanın kendi çalışanları tarafından doldurulurlar. Firmanın kendi içinde de bir işgücü piyasası vardır. Bu yapı içerisinde her kademe için titiz çalışmalar sonucu saptanmış bazı kriterler ve farklı ücret oranları söz konusudur. Firma içinde, bu kademelerde ilerleyebilmek için de özel hazırlanmış eğitim programlarına katılarak her kademedeki çalışanın mümkün olduğu kadar aynı özelliklere sahip olmasına çalışılır. Fakat bu organizasyonu yapanlarda, ortalama olarak kadın ve erkeklerin verimlilikle ilişkili özelliklerinin farklı olduğu inancı varsa, firmanın dâhili işgücü piyasasında istatistiksel ayrımcılık durumu ortaya çıkacaktır (Çolak & Ardor, 2001:97).

1.3.3. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli

Kurumcuların, Neo Klasik yaklaşımı benimseyen ancak kurumcu mantığa sadık kalan bu modeli E. Phelps ve K. Arrow tarafından geliştirilmiş olup; eksik rekabet koşulları, tam olmayan bilgi ve belirsizlik altında karar vermek zorunda olma hususları işverenlerin kadınlara karşı ayrımcılık yapmasının nedeni olarak gösterilir.

Burada işe girmek için başvuran bireylerin değerlendirilmesi aşamasında, işverenlerin uyguladıkları yöntem ayrımcılığın oluşmasına yol açmaktadır. Çünkü işverenler, iş başvurusu yapan bireyleri ait olduğunu varsaydığı cinsiyet grubunun özelliklerine göre değerlendirerek; bireylerin tek tek niteliklerine göre incelenmesi gibi uzun ve zahmetli yolu seçmezler. Diğer bir anlatımla; işverenler, işçilerin ait oldukları ve cinsiyet, ırk, renk gibi nitelikler bazında oluşturulan bu gruplara yanıltıcı özellikte önyargılar ve kalıp yargılar yüklerler.

Bu düşünce ve uygulamanın sebebi; işverenlerin işe başvuranların kişisel özelliklerini inceleseler bile, bireyin işteki performansından ve söz

konusu işte ne kadar süre çalışacağından emin olamamasıdır. İşverenin bu hassasiyeti göstermesinin altında olası hatalı işe alım sonrasında, yeni işe alma ve işteki eğitim maliyetlerine katlanacağını bilmesi yatar. Buna göre, katlanılacak maliyetler, ortamdaki bilgi yetersizliği ve belirsizlik, işverenlerin; toplumda yerleşik olan kadınların daha verimsiz oldukları ve düzensiz çalıştıkları gibi bazı düşüncelere kulak vermelerine ve böylece işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı yapmalarına yol açar.

Kenneth Arrow'a göre istatistiksel ayrımcılığın doğrudan etkileri yanında dolaylı etkileri de çok önemlidir (Arrow, 1976:235). İşverence; kadının işte çalışacağı sürenin uzun süreli olmayacağı düşüncesinin, kadının işyerinde yüksek mevkilere yükselmesine ve firmanın kendi içerisinde yapacağı eğitimlere katılmasına engel olabilmesi buna örnek olarak verilebilir.

İstatistiksel ayrımcılık modeli, oluşan istatistiksel bilgilerin hangi grupların işlerine daha çok aidiyet geliştirdiğine, kimlerin işten ayrılmaya daha yatkın olduğuna önyargılı biçimde inanarak cam tavanı yaratan uygulamaları ortaya koyarken; sadece kadına yönelik olmamakla beraber azınlıklara ilişkin tüm önyargılara da açıklama getirmektedir.

İstatistiksel ayrımcılık modelinde, Becker'in duygusal ayrımcılık modeline tamamen zıt olarak, işverenlerin kadınlara karşı kişisel bir önyargıya sahip olmalarından ziyade iktisadi açıdan kârlılıklarını düşünerek ve tamamen ekonomik nedenlerle; erkek çalışanları kadın çalışanlara tercih etmeleri söz konusudur.

Bu modele göre, hem işe almadaki, hem de ücretlerdeki eşitsizlik, işverenin grup verilerine dayanan değerlendirmesinin sonucudur. Modelin ortaya koyduğu bir başka sonuç, her gruba ait olan üyelerin birbirinden gittikçe farklı hale gelmesiyle, gruba ait verilerin kullanılması daha pahalı bir "sinyal" aracı haline gelir. Örneğin, kadınların gittikçe artan oranda bir bölümü

tam zamanlı çalışıp, çocuk bakmak için işini terk etmeye son verdikçe, toplumsal cinsiyeti bir tür endeks olarak kullanan işveren, maliyeti yüksek kararlar verdiğini fark edecektir. İşgücü piyasası ile kesintisiz bağlantısı olan kadınları işe almayıp, erkekleri tercih eden ve bu nedenle yanlış filtre kullanan firmalar, diğer firmalara göre daha az kar edeceklerdir. Dolayısıyla, piyasa öncesi ırk/cinsiyete dayalı farklılıkların önemi azaldıkça, ırk/cinsiyete dayalı grup verileri kullanımı azalmış olacaktır (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

Arrow'un işaret ettiği bir başka önemli nokta, istatistiksel ayrımcılığın geri besleme etkileridir. Örneğin; işveren kadınları, firmaya özgü eğitimin daha az önemli olduğu ve işgücü devri maliyetinin daha düşük olduğu işlerde istihdam etmeyi sürdürmeleri, kadınların da kendilerinden beklenen davranışı benimsemeleri kolaylaşacaktır. Dolayısıyla, istatistiksel ayrımcılık geri besleme etkileriyle birlikte değerlendirildiğinde, cinsiyete dayalı ayrımcılık uzun süreli etkili olabilir (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

Bir bireyin kendi yeteneklerinden ziyade ait olduğu toplumsal grubun karakterlerine dayanarak yargılanmasının ayrımcılığın özünü oluşturduğunu göstermeleri Kurumcuların bu modele en önemli katkısıdır.

1.4. FEMİNİST İKTİSAT VE AYRIMCILIK

Özellikle toplumsal bilimlerde ve diğer disiplinlerdeki gibi insana ilişkin bir bilim olma iddiasını ortaya koyan iktisat disiplininde, iktisadi birey *homo economicus* olarak tanımlanmış ve böylece ekonomide kadını değil, iktisadi yaşamda tanımlı bireyi incelediği için, bu disiplin de kadının deneyimlerini içeren bakış açısından yoksundur.

İşte tam bu noktadan hareketle feminist iktisadın amacı da zaten ekonomide kadını değil, kadın bakış açısını içerecek biçimde ekonomiyi incelemek olmuştur. Bu anlamda feminist iktisat; iktisat disiplinini bütün ayrımcı unsurları, kurumları ve yapıları ile sorgulama hedefinde olduğu belirtmektedir.

Feminist iktisat, sadece kadınlara ait, erkekleri içermeyen (dışlayan) bir dışıl (feminen) iktisat oluşturma iddiası ve çabasında değildir. Sadece egemen iktisat anlayışlarının cinsiyetçi unsurlar taşıdığı iddiasıyla, iktisadın bu ve benzeri ayrımcı unsurlardan arındırılmasını savunmaktadır (Strober, 1994: 143).

Feminist iktisatçılara göre, önce toplumsal cinsiyet anlayışına uygun bir biçimde kadın ve erkek rolleri tanımlanmakta, cinsiyetçi bir işbölümü sonucu kadın özel alana hapsedilmekte, bu rollerin gereği olarak görülen özel alana ilişkin iktisadi faaliyetler, piyasa dışı ilişkileri betimlediği için ikincil-önemsiz addedilerek iktisadın inceleme alanı (kapsamı-konusu) dışına itilmekte, böylece iktisatta kadın görünmez kılınmaktadır (Serdaroğlu, 1997).

Cins (sex) ve cinsiyet (gender) arasındaki fark çağdaş feminizmin merkezidir. Cins, erkek ve kadın arasındaki biyolojik farklara atıf yaparken, cinsiyet, kişilerin cinslerine bağlı olarak farklılaşan rolleri, hakları ve fırsatları belirleyen cinsel kimliğin sosyal yapısını belirtir. Cinsiyet farklılığı hiyerarşik

farklılığa yol açar: erkekliğin sosyal yapısı kadınlığın sosyal yapısına göre daha üst statüde ve daha ayrıcalıklıdır. Cinsiyet ilişkisel bir terim olduğundan, erkek ve kadın cinsiyet rolleri arasındaki etkileşimi ilişkilendirerek, birinin araştırılması diğerininkini de zorunlu kılar. Cinsiyet, feminist çalışmanın disiplinle ilgili paradigmaları dönüştürme potansiyelini analiz etme kategorisi olarak kullanabilir ve cinsiyet analizinin felsefe, sosyoloji, antropoloji, ve edebiyat eleştirisi gibi birçok disipline etkileri açıkça görülebilir. İktisat, kabul edilmiş değişikliklere dikkat çekecek derecede dirençli olsa da kadınların meselelerine dahil olma konusunda görece zengin bir geçmişe sahiptir (Peterson ve Lewis, 1999).

Feminist iktisatçılar iktisadın konusunun sadece piyasa değişimlerine konu olana üretim-değişim ilişkileri ile sınırlı tutulmasına eleştirilerde bulunmakla kalmayıp, daha geniş kapsamlı bir iktisat tanımı önermişlerdir. Sadece piyasa değişimlerine konu olan üretim ve tüketim faaliyetleri ile tanımlanan bir iktisat anlayışı yerine, insanların yaşamlarını sürdürmeleri ve geliştirmeleri için gerekli ihtiyaçların teminine ilişkin faaliyet ve politikaların tümünü-piyasa faaliyetleri ile eşdeğerde içerecek; böylece kamusal alana ilişkin faaliyetler ve politikalar arasındaki ayrımı kaldıracak ve bunun sonucu olarak da iktisatta kadını ve kadın deneyimlerini de içerecek, insanları gerçek dünya ile ilişkilendiren bir iktisat anlayışı ile iktisadın konusunun sınırları zorlanmalıdır (Strassman, 1995: 1).

Feminist iktisadın amacı, yerleşik iktisadın modelleştirmede dayandığı kavram ve sorunları (kıtlık, bencillik, rekabet) reddederek yerine zıtlık (bolluk, diğerkâmlık, işbirliği) konulması değil, çoklu insan davranışlarını kavrayabilmek için, bunların birlikte birbirlerini dışlamadan içerebileceği ve hatta yenilerinin eklenebileceği dinamik ve açık (ya/ya da ile hareket etmektense ve/veya ile işe koyulmaya olanak tanıyacak) bir modelleştirme anlayışını önermektedir (Serdaroğlu,1997).

1.4.1. Feminist Cinsiyet Ayrımcılığı Teorisi

Feminizm genel olarak, kadın erkek ayrımcılığına her anlamda karşı çıkan, cinsler arasında siyasal, ekonomik ve toplumsal eşitliği savunan özgürlükçü bir akım olarak tanımlanabilir (Donovan, 2001).

Feminist teoriler, kadının evde ve iş dünyasında ikincil bir pozisyonda yer almasının sosyal ve kültürel etmenlerinin altını çizerek, piyasa ve diğer ekonomik oluşumların cinsiyetsiz olmadığını, politik ve ideolojik etkilerden kopmadığını vurgulamaktadırlar. Oysa şimdiye kadar tartışılan teoriler işgücü piyasasının erkek egemen doğasını açıklamada yetersiz kaldıkları gibi, kadının aile ve toplumdaki ikincil yerini sabit kabul edip, kültürel değişkenleri hesaba katmamaktadırlar.

Feminist teoriye göre sosyal ve geleneksel değer yargıları, kadının işyeri ve evinde ayrımcılığa maruz kalmasının nedenidir. Kadınlar erkeklere göre daha fazla yetenek ve deneyim gerektiren işlerde çalışsalar bile yaptıkları işlerin sosyolojik ve geleneksel değerlerin etkisiyle toplum tarafından kadın işi olarak görülmesi sebebiyle, erkeklere göre daha az ücret alırlar.

Feminist teoriler, kadının işgücü piyasasındaki pozisyonunun kadınların ikincil planda olduğu sosyal sistemin bir parçası olarak görülebileceğini öne sürer. Feminist yazarlar ailenin yaşam alanında ve cinsiyet farklılıklarının kültürel oluşumunda yatan açıklamaları araştırırlar. Bunu yaparken, ataerkil ideolojinin işgücü piyasasının işleyişini nasıl etkilediğini gösterirler. Feminist yazarlar kapitalizmin altında kadın işgücünün doğasının çelişkilerini anlamaya çalışmışlardır. Kadınların sadece ev içi çalışanı olmadıklarını aynı zamanda ücretli emekçi olduklarını vurgularlar (Magas & Wainwright, 1975).

Sonuç olarak ev içi görevler ve tatmin etmeyen bir iş kombinasyonunun, kadınların evin dışında çalışmalarının önünde önemli bir engel oluşturduğu görülür. Diğer bir deyişle işgücü piyasası, kadınları, ev içindeki ve işgücü piyasasındaki konumları arasında ayrımcılıktan bağımsız olarak ikincil meslekleri arzu etmeye itebilir. Çünkü kadınlardan ev hanımı ve anne olmaları beklenir ve yetenek ve beklenti olarak resmi ve gayri resmi eğitimleri bu bakış açısına yöneliktir (Molyneux, 1979).

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın en önemli göstergeleri olan kadın-erkek ücret farklılıkları ve cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmanın boyutları ve nedenleri üzerine pek çok ampirik ve teorik çalışma yapılmıştır. Mesleki tabakalaşma kadın-erkek ücret farklılığını yaratan faktörlerden sadece bir tanesidir. Feminist araştırmalarda önemli olan bir başka unsur, iki tip mesleki tabakalaşmanın ortaya çıkmasıdır; yatay tabakalaşma ile kastedilen, kadın işleri ve erkek işleri diye mesleklerin ayrılmasıdır. Dikey tabakalaşma ise, aynı meslek(iş)teki kadın ve erkeklerin, farklı iş pozisyonlarında (alt-orta-üst kademe) yer almalarıdır; örneğin erkekler genellikle genel müdür, müdür pozisyonunda çalışırken, kadınların en fazla şef pozisyonunda çalışmalarıdır. Dikey mesleki katmanlaşma, kadın-erkek ücret farklılığının önemli bir belirleyicisidir; çünkü feministler dikey tabakalaşmanın, “cam tavanlar” ya da görünmez engellerden kaynaklandığını düşünürler (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

Cam tavan (glass ceiling) kavramı ilk kez, Wall Street’de Hymowitz ve Schellhardt’ın 1986 yılındaki röportajında yer almıştır. Bu röportajda “cam tavan”, kadınların işletmelerde bir üst pozisyona geçerken karşılaştığı her türlü engel ve haksızlık olarak kullanılmıştır (Lookwood, 2004).

Kadınların işyerinde yönetici gibi üst kademe pozisyonlara ulaşmasını, kariyer basamaklarında ilerlemesini engelleyen kurumsal engellerin temel nedeni, erkeklerin kadınlara karşı duyduğu önyargıdır. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın belirlenmesindeki en önemli zorluklardan bir tanesi de,

işyerindeki bu tip görünmez engellerdir; yani işyerinde aynı davranışı gösteren kadın ve erkekler, toplumsal cinsiyetçi önyargılardan dolayı farklı algılanırlar ve farklı formel/enformel değerlendirmelere maruz kalırlar (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

Tablo 1. İşyerinde Görünmez Engeller Tablosu

Aile fotoğrafı erkeğin masasında Aman tanrım, ne kadar ciddi, sorumluluk sahibi bir erkek	Aile fotoğrafı kadının masasında Hımm! ailesi mesleğinden önde geliyor
Erkeğin masası çok dağınık Çok çalışkan ve işine düşkün bir adam	Kadının masası çok dağınık Mutlaka düzensiz bir kadın
Erkek işyerinde arkadaşlarıyla konuşuyor... Mutlaka işteki en son değişimleri konuşuyordur...	Kadın işyerinde arkadaşlarıyla konuşuyor... Mutlaka kaynatıyordur.
Erkek yerinde yok... Bir toplantıda olmalı...	Kadın yerinde yok... Mutlaka alışverişe gitmiştir!
Erkek evleniyor Daha düzenli ve kararlı olacaktır	Kadın evleniyor Hamile kalıp işi bırakacaktır
Erkek iş seyahatine çıkacak Kariyeri için iyi bir fırsat	Kadın iş seyahatine çıkacak Acaba kocası ne der?
Erkek daha iyi bir iş bulduğu için ayrılıyor Fırsatları iyi değerlendirir!	Kadın daha iyi bir iş bulduğu için ayrılıyor Kadınlara güvenilmez!

Kaynak: Lordoğlu, Özkaplan, 2007

Feminist çalışmaların, kadının işgücü piyasasındaki dezavantajlı pozisyonunu açıklamada çok önemli olmalarına rağmen, yaklaşımlarında bazı önemli eksiklikler vardır. Feminist yazarlar hangi kavram ve teorilerin feminist anlayışa uygun olduğunu belirlemeye çalışmışlardır. Marksist ve radikal ekonomistlerin işi analiz etmek için geliştirdikleri; yetenek süreci, endüstriyel rezerv ordusu gibi kavramları dönüştürüp kullanmaya çalışmışlardır. Ayrıca, kendilerine özel; ataerkillik, üretim ve üreme, ev içi iş ve ücretli iş gibi feminist kavramları da geliştirmişlerdir. Bazı yazarların bu kavramları ataerkillik koşulları içinde tanımlamaya çalışmalarına rağmen, yine de bunlar Marx'tan ve radikal ekonomist analizden türetilmiş kavramlardır (Beechey, 1983).

Buna ek olarak; feminist yazarlar, ampirik çalışmalara yeteri kadar dikkatlerini vermemişler ve kendilerine hedef olarak feminist fikir birliği oluşturmayı koymuşlardır.

Feminist yaklaşımları tarihsel gelişimlerine göre sınıflandırarak incelediğimizde;

1. Liberal feminizm
2. Sosyalist feminizm
3. Radikal feminizm

olmak üzere üç kategoriye ayırabiliriz.

Liberal feminizm, kadının özel alan ile sınırlı kalmasına karşı çıkarak, birey olarak kendini geliştirecek potansiyele sahip olması gerektiğini savunmaktadır. Bu bakış açısı kuramsal olarak cinsiyet rol uygunluğu yaklaşımını benimsemektedir. Kültürel feminizm, aydınlanmacı liberal teorisinin akılcı yaklaşımlarının yerine kadının kendini geliştirmesine ve niteliksel olarak farklılaşmasına değinmektedir. Kültürel feministler, kadınların erkek egemen

dünyada eğitim açısından gelişemediklerini ve gerilediklerini ileri sürer (İmançer, 2002; Donovan, 2001).

Piyasa ekonomisine koşut olarak gelişen feminizmin bu türünde yasalar önünde eşit haklar talebi söz konusudur. Kadınların düşük ücret almalarının nedeninin verimsizlik değil eğitimsizlik olduğunu dile getirmişlerdir. Neo liberal feministler, 1960'lardan sonra, kadınların eğitimi, eğitilmiş kadınlara eşit ücret ve ev içi tutsaklık gibi konuları gündeme getirmişlerdir. Batıda görüldüğü şekliyle liberal feminizm, kadınlara yurttaşlık haklarının eşit olarak tanınmasını öngörmekte ve kadınların kamu yaşantısına dâhil oldukları ölçüde, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün ve ataerkil yurttaşlık tanımlarının sınırlarının zorlanacağını belirtmektedir. Üçüncü Dünya ülkelerinde ise uluslaşma süreciyle birlikte, kadının kamu yaşantısı içindeki yeri değişmekte, kadınlar siyasal düzene destek veren, onu meşrulaştıran bir öğeye dönüşmekte, işgücü ordusunun bir parçası haline gelmektedir. Bu ülkelerde uluslaşma sürecinin arkasındaki yapılanmalar, dincilikten sosyalizme ve laik ulusçuluğa dek çeşitlilik göstermekte ve bu çeşitlilik değişik ülkelerde devletin kadınları harekete geçirebilmek için gücün tek elde toplanmasına olan gereksinimin iktidarları böylesi hareketleri bastırmaya zorlamasıdır (Donovan, 2001).

Sosyalist feminizme göre; ilkel komünal toplumda ortaya çıkan ilk işbölümü olan cinsiyete dayalı işbölümü eşit değildir. Sosyalist feminist yazınında çözümlenmeye çalışılan temel sorun, kapitalizmin çok öncesinden beri süregelen erkek egemenliğinin, kapitalizmde büründüğü özgül biçimi ve bu egemenliğin varlığını hangi kurumlar ve ilişkiler aracılığıyla sürdürdüğünü ortaya çıkarmaktır. Ancak özel mülkiyet varlığını sürdürdükçe, kadının ezilmesine dayanan tek eşli aile özel mülkiyet için gerekli olacaktır. Bir yandan kapitalist üretim ilişkilerine bir yandan da çağlar boyu süregelen ataerkil ilişkilere bakıldığında, kadınların konumunu belirleyen, hem üretim ilişkileri hem de yeniden üretim ilişkileri olduğu görülmektedir. Sosyalist feminizm, genellikle, kadınlar ve proletarya arasında benzerlik olduğunu

kabul ederek, benzer biçimde erkek ve yönetici sınıf çıkarlarına hizmet eden “yanlış bilinç”i ortadan kaldırma ya da “erkeklerle özdeşleşen” ideolojileri açığa çıkarma sürecinde kendi ezilmişlik durumlarının doğru bir bilincini geliştirme yönünde kadınları teşvik eder (Donovan, 2001).

Pek çok sosyalist feminist tahlilin paylaştığı bir diğer ayrım da, kişisel (özel) alan/ toplumsal (kamusal) alan ayrımının kapitalizme özgü bir ayrım olduğu ve öte yandan bu ayrımın “özel” alanda yaşanan ilişkilerin de toplumsal ilişkiler olduğunu gizlediği düşüncesidir. Oysa bu ilişkiler erkek egemenliğinin temel ilişkileridir. İş hayatı ilişkilerinin dışında kalmak kadınların aynı zamanda “sistem dışı” bir bakış açısına sahip olmalarını da sağlamaktadır. Sistemin asıl taşıyıcıları erkekler olduğu için, burjuva ideolojisini daha içselleştirerek yaşadıkları da belirtilir (Savran, 1985: 22).

Sosyalist feminist kuramcılar, kadınlarla işçi sınıfı arasındaki benzerliğe dikkat çekmektedirler. Sosyalist feministlere göre kadınlar erkeklere bilinçsizce hizmet etmekte ve onlar tarafından sömürülmektedir. Bu anlamda, kadınların bilinçlenerek erkekler karşısında haklarını savunmalarını tek çözüm yolu olarak önermektedirler (İmançer, 2002).

Marksist feminist hareket, Marx’ın kapital adlı eserinde belirttiği artı değer ile kadın emeği arasında bir ilişki kurarak kadın emeğinin özel alandan çıkıp üretim sürecine aktarılması gerektiğini savunmaktadır (İmançer, 2002).

Marksist feminist teorinin temelinde K.Marx’ın görüşleri bulunmaktadır. Özellikle kadınların örgütlenerek bilinçlenmesi ve böylece kendi haklarını daha iyi tanırlar hale getirilmesi savunulmaktadır. Marksist feminizm, toplumun köklerinin ekonomik koşullarda yattığını savunan materyalist determinizm düşüncesine dayanmaktadır (Donovan, 2001).

Marksist analizin kategorilerini inceleyen sosyalist feminist Haidi Hartman, neden belirli insanların belirli işlere alındığının açıklanmadığını ve

neden kadınların aile içinde ve dışında erkeklere göre ikinci planda olduğu ve neden tersinin olmadığı hakkında hiçbir ipucu verilmediğini gözlemlemiştir. Sermaye gibi marksist kategoriler cinsiyet körüdür. Marx'ın kategorileri kimin hangi boş yeri dolduracağını söylemez. Bu nedenle, kadının işgücü piyasasında ikinci plana atılmasını anlayabilmek için kapitalizmin marksist analizi feminizmin ataerkil analizi ile bütünleşmelidir.

Hartman'a göre "gerçek kapitalizm"i anlamak için iki ayrı dinamik üzerinde inceleme yapmak gerekir: ataerkil düzen ve kapitalizm. Hartman, ataerkilliği kadın ve erkek arasında, erkeğin baskın olduğu hiyerarşik bir ilişki olarak tanımlar (Yeandle, 1984). Diğer taraftan, Hartman'ın kapitalizmin materyalist tanımı geleneksel marksizmin standart tanımıdır.

Haidi Hartman saf kapitalizmin mekanizmasının içinde eriyen insanlarla alakasız olarak asla var olmadığını belirtir. Tarihsel gelişiminde kapitalizm, cinsiyet sınıfları oluşmuş bireylerle ilişki kurar. Bugün sermaye ve ataerkillik arasında güçlü bir ortaklık olmasına rağmen, bu ortaklık erkeklerin kadınlara ilgisinin kapitalistlerle aynı olması gerekmediğinden, zorlukla edinilmiştir. Proletarya erkekleri iki nedenden dolayı kadınların evde olmasını isterler. Birincisi, kadınlar erkekler için "ucuz rekabet" oluşturur. Çünkü erkekler de daha az çalışmaya hazırdır. İkincisi çalışan adamın evi, kadın da emeğini kazanmak zorunda olduğunda zarar görür. İlk problemi aşmak için proletarya erkekleri her cinsiyet için eşit ücret talep etmelidirler. Yine de, kadın ve çocukları evde tutabilmek için "aile ücreti" talep ederler. Kapitalistler, ev hanımlı hanelerden kadının çalıştığı evlere göre daha sağlıklı işçilerin çıktığını ve eğitilmiş çocukların eğitimsizlerden daha iyi işçi haline geldiklerini fark ettikleri için proletarya erkeğine aile ücretini öderler.

On yıllar boyunca aile ücreti, kadınları ve çocukları iş sahasının dışında tutan asıl temeli oluşturmuştur. Bugün bu temel düne göre daha önemsizdir. Aileler "iyi bir yaşam" için iki maaşın gerekli olduğunu keşfettikçe giderek daha fazla kadın kapitalist güçler tarafından işgücüne çekilmiştir.

Ama bu akım kadının üzerinde erkeğin gücünü önemli ölçüde azaltmamıştır. Hartman'a göre, işgücünün cinsiyete dayalı bölümlenmesinde, ataerkillik kadının evde ve iş yerindeki ikincil statüsünü devam ettirir. Hartman, erkeğin kadını kontrol etme isteğinin en az sermayenin işçileri kontrol etme isteği kadar güçlü olduğu sonucuna varır. Kapitalizm ve ataerkillik, ona göre aynı canavarın iki başı değildir. Her biri farklı bir silahla savaşılmaması gereken iki ayrı canavardır (Tong, 1989).

Walby'e göre, sermayenin kadının erkeğe göre ikinci planda kalmasından yarar sağladığı varsayımı, kadının gücü üzerinde ataerkillik ve sermaye arasındaki çelişkiyi hafife almaktadır.

Walby, kapitalizm ve ataerkillik arasında var olan düşmanlık ve gerilimin diğer ikili-sistem teorisyenleri tarafından göz ardı edildiğini vurgular ve ataerkilliği, erkeğin kadına patladığı farklı sosyal yapılar arasında ilişkilenen bir sistem olarak tanımlar. Ücretli işler ve devlet arasındaki ataerkilli ilişkiler, kadının işgücü piyasasında eşit fırsatlara sahip olmasını engellerken, kadınlar bu sömürüye evlerini terk ederek karşı koymamışlardır. Walby, kadının ailedeki yerinin çoğunlukla mesleği tarafından belirlendiğini, tersinin geçerli olmadığını söyler. Walby'nin kadının ev içindeki ikincilliğinin temininin altını çizmesi birçok feminist teorisyen tarafından tartışılmıştır (Magas & Wainwright, 1975; Molyneux, 1979).

Radikal feminist kuram, 1970'lerde bir grup feminist kadın tarafından geliştirilmiştir. Hareketi başlatan kadınlar, kadın hakları konusunda ABD'de aktif olarak gösteri ve direniş yapan kadınlardan oluşmaktadır. Hareket, kadın cinsiyet rollerinin ailede belirlenip erkeklerin kafasına yerleştiğini ileri sürmekte ve bu nedenle aileye kurum olarak karşı çıkmaktadır (İmançer, 2002).

Radikal feminizmin etkisi altında bazı sosyalist kadınlar cinsiyet farklılıklarının kültürel oluşumlarını tartıştılar. Cinsel baskıyı ekonomik sınıf

ilişkilerinin bir ürünü olarak görmek yeterli değildi, ataerkillik kavramı işe alınmaya başlamıştı. Cinsiyet hiyerarşisinin yapısının ve korunmasının kendine has “hareket kurallarını” tartışılar (Philips & Taylor,1980).

Radikal feministler, kadınların baskı altında sınıf ve özel mülkiyet reformu ile ortadan kaldırılamayacak denli köklü ve yaygın olduğunu ileri sürerler. Buna göre cinsiyete dayalı işbölümü tarihteki ilk işbölümüdür, bu işbölümünden kaynaklanan egemenlik ilişkisi de ilk sınıf ayrımını oluşturur, bu aynı zamanda en yaygın ve en derin egemenlik ilişkisidir. Kadınlar ve erkekler ayrı birer sınıf oluşturmaktadırlar. Radikal feminizm, erkek egemenliğinin evrensel olduğuna vurgu yaparken, çözümü erkeklerden tamamen ayrı olarak tasarlar (Steeves, 1994).

Kadınların bireyler olarak kendi vücutları üzerinde denetim sahibi olmaları radikal feminizmin en temel ilkesidir. Radikal oluşlarının nedeni, kadın erkek eşitsizliğinin köklerini yeniden üretim ilişkisinde aramalarıdır. Kadının erkek egemen ilişkilerden kurtuluşunu sadece ekonomik koşullar ve yapıda meydana gelecek değişikliklerde görmeyen radikal feminizm, kamusal alan ile bireysel alanı birleştirmeye çalışır. Bu çalışmalarda dil ve ataerkillik arasında ilişki kurulmuş, dil sadece, ifade eden değil, bilinci inşa eden belirleyici bir etmen olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla da kadın kültürü içinde kadınların kendi dil formlarını ve anlamlandırmalarını kurmalarının gerekliliğine dikkat çekilmiştir (Binark, 1992).

Savran’a göre radikal feministler, cinsiyete dayalı işbölümünün tarihsel olarak diğerlerinden önce gelmesinin, diğerlerinin nedeni olduğu anlamına gelmediğini gözden kaçırdıkları için eleştirilebilirler (Savran, 1985).

Feminist yaklaşımı benimseyen iktisatçılar, Neo Klasik ve Kurumcu yaklaşıma yönelik çeşitli eleştirilerde bulunmuşlardır.

Kadınların bazı işleri tercih ettikleri arz yönlü açıklama ve işverenlerin ayrımcılık uyguladığının söylendiği talep yönlü açıklamalarla tercih ve kısıtları birbirinden ayıran Neo Klasik modelin aksine feminist iktisatçılar tercih ve kısıtların uygulamada birbirinden ayrılamayacağını iddia ederler.

Beşeri sermaye modeline yönelttikleri en önemli eleştiri, modelin sadece işgücü piyasasına odaklanarak, evlilik kurumu ve piyasa öncesi kurumların etkilerini ihmal etmeleridir. Kadınların beşeri sermaye yatırım kararlarını özgür veremediklerini, toplumsal rol ve önyargıların ve ailedeki işbölümünün bu kararı biçimlendirdiğini ileri sürerler. Bu noktada evlilik kurumunu sorgulayan feministler, “yeni aile ekonomisinin” Neo Klasik temellerini de eleştirirler. Feministler, Beşeri Sermaye modeline dayanarak yapılan, ücret farklılıklarına dönük araştırmalardaki yöntem ve yaklaşımları eleştirirler. Bu tip araştırmalarda, kadın ve erkek ücret farklılıklarını açıklamak için, beşeri sermayeyle bağlantılı tüm göstergeler modele dâhil edilir; açıklanamayan bileşen, ayrımcılığın kanıtı olarak sunulur. Ancak dezavantajlı grubun daha az beşeri sermayeye yatırım yapmasının nedeni olan ayrımcılık ya da kısıt altında seçim yapmanın etkisi bu analizlerde görülmez (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

Feminist iktisatçıların Beşeri Sermaye modeline yönelik bir diğer eleştirisi de, Beşeri Sermaye modelinin bireylerin kararlarında diğer bireylerin etkisini ihmal etmeleridir.

Kadınların çok dar bir mesleki alanda temsil edilmeleri sonucu, rekabetçi piyasaya göre, kadın işlerinde çalışan kadınların beşeri sermaye yatırımları azalmış olacaktır; ayrıca eşit verimliliğe sahip erkeklere göre kadınların farklı ücret alması nedeniyle de meslekler katmanlaşıyorsa, kadınlar ayrımcı olmayan mesleklere yönelik özgül beşeri sermaye yatırımı yapacaklardır. Bu durum, kadınlar için farklı bir meslek seçme süreci olduğu anlamına gelir. Ayrıca Feministler, Kurumcuların ve Marksistlerin eleştirilerine de katılarak, eğitimin beşeri sermaye donanımını artırmaktan çok, kimin daha

yetkin olduğunu ortaya çıkaran bir “sinyal” görevi gördüğünü düşünürler. Feministler, insanların uzun dönemli ve geleceğe dönük bu tip maliyet-fayda analizi yaptıklarından şüphe duyarlar. Gelecekteki kazanç profilleri ile ilgili belirsizliğin, kadın ve erkeğin beşeri sermaye yatırımı, risk üstlenme ya da riskten kaçınma davranışına bağlı olarak, toplumsal cinsiyetçi temelde farklılaşacağına dikkat çekerler (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

Feminist iktisatçılar; ayrımcılığı veri kabul etmeleri sebebiyle İstatistiksel Ayrımcılık modelini de eleştirirler çünkü bu modeller ayrımcılığın nedenlerini açıklamada yetersizdirler. Buna ek olarak Feministler, İstatistiksel Ayrımcılık modelinin mesleki katmanlaşmayı işverenlerin maliyet minimizasyonuna dayanan rasyonel kararları sonucu olarak yorumlandığını ve bunun da mevcut olan ayrımcılığı meşrulaştırdığını iddia ederler. Bu noktada feminist iktisatçılar, mesleki katmanlaşmanın daha geniş toplumsal, kurumsal ve ekonomik alanda işlerlik kazandığını savunarak kurumcu iktisatçıların mesleki katmanlaşma ile ilgili görüşlerini desteklerler.

1.4.2. Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı

Kadın ve erkeğin toplumsal yaşama ilk adımlarından itibaren toplumsallaşma biçimleri birbirine göre farklılık göstermektedir. Bu kurama göre insanlar, davranışlarını cinsiyetlerine göre belirlemekte ve yine bu belirlemelere göre tepki verip, karşı tepkinin de gelmesini beklemektedirler.

Feminist araştırmaların ayırt edici özelliği, toplumsal cinsiyetçi bakış açısidir. Feminist teori, yerleşik iktisadın veri kabul ettiği işgücü piyasasına ait olmayan değişkenleri analizinin merkezine koyar. Toplumsal cinsiyet ile cinsiyet arasındaki ayrım, feminist teorinin özünü oluşturur; cinsiyet erkeklerle kadınlar arasındaki biyolojik farklılıklara karşı gelirken, toplumsal cinsiyet cinsel kimliğin toplumsal yapılanmasına işaret eder; bu yapılanma kişilere cinsiyetlerine bağlı farklı roller, farklı davranışlar, farklı haklar ve farklı

değerler atfeder; aynı zamanda eşitsizliği doğallaştırır; modern toplumlarda “erkeklik” durumları “kadınlık” durumlarına göre, daha üstün kabul edilir. Toplumsal cinsiyet, ilişkiyi temel alan bir kavram olduğu için, Feministler kadınlığın erkekliğe göre tanımlandığını vurgularlar: bu karşılıklı etkileşim toplumsal ve tarihsel olarak değişmektedir (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

Bazı araştırmacılar, temelde farklı psikolojik yaşantıların fiziksel farklılığa bağlı olduğunu ileri sürmektedir. Bu görüşle ilgili olarak toplumun, kişilerin taşıdıkları cinsiyet itibarıyla kendilerinden farklı roller üstlenmelerini bekledikleri kabul edilir (Connell, 1987).

Rol terimi tiyatrodan ödünç alınmış sosyolojik bir terimdir ve sosyal yapı içinde bireyin bulunduğu pozisyonu, bu pozisyonla ilgili sorumlulukları, ayrıcalıkları ve diğer pozisyonlardaki insanlarla etkileşimi yönlendiren kuralları gösterir (Spence, 1985: 59-95).

Kişilerin toplumda nasıl bir rol oynayacağına yönelik bu önyargılı beklentilere “cinsiyet rolü” denilmektedir (Connell, 1987).

Toplumsal cinsiyet rolleri terimi cinsiyet kalıp yargılarını ya da toplumun belirlediği cinsiyet farklılıklarını yansıtmak üzere kullanılır. Daha özelde, bu terim, geleneksel olarak kadınla ve erkekle ilişkili olduğu kabul edilen rolleri ifade eder (Dökmen, 2004: 16).

Kültürel olarak farklılaşan bu rol ataması ve beklentisi insanların toplumla daha uyumlu yaşaması için gereklidir. Davranışların erkeksi (maskülen) olanlarının iş ortamına daha uygun olduğu düşünülürken, kadınsı (feminen) olanlarının iş ortamına uygun olmadığı düşünülmektedir (Chen, 2005).

Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının toplumsal cinsiyetçi açıdan analizi şu anlama gelir: kadınların (eş ve anne) olarak toplumsal

olarak belirlenmiş rollerine ilişkin beklentiler, kadınların işgücü piyasasındaki deneyimini biçimlendirir. Toplumsal cinsiyet, her zaman kimlik, hiyerarşi ve farklılıkların kompleks toplumsal yapılanmasının bir parçası olarak ele alınır; bu yüzden ırk, sınıf, etnik köken gibi diğer toplumsal kategorilerin, toplumsal cinsiyetle kesişmesi sonucunda, bireylerin kültürel, toplumsal ve ekonomik konumlarının belirlendiği kabul edilir (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

Sonuç olarak; kadın için şefkat, merhamet, empati ve duyarlılık; erkek için ise saldırı, aktif bağımsızlık, hırs, bireycilik ve rekabet gibi tanımlarla betimlenen psikocinsel özellikler, toplumda kişilerin taşıdıkları cinsiyet itibarıyla farklı roller üstlenmelerine ve böylece bazı mesleklerin kadın işi, bazılarının ise erkek işi olarak ayrılmasına sebep olmuştur.

Böylece kadınlar ev işlerini ikame eden sağlık ve çocuk/yetişkin bakımı, öğretmenlik gibi işlerde yoğunlaşırken; erkekler ise sayısal ve mekanik alanlarda ve fiziki güç gerektiren işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Dolayısıyla, kadın ve erkeğin mesleksel cinsiyet ayrımı daha kadın ve erkek, işgücü piyasasına adım atmadan oluşmakta ve emek piyasası tarafından da güçlendirilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLARARASI YASAL DÜZENLEMELER

Bu bölümde cinsiyet ayrımcılığına ilişkin yasal düzenlemelerin öncelikle uluslararası boyuttaki gelişmeleri ele alındıktan sonra ülkemizdeki gelişmelere yer verilecektir.

Uluslararası bağlamda kadın-erkek eşitliği politikaları global düzeyde Birleşmiş Milletler Örgütü (BM) ile bölgesel düzeyde de Avrupa Birliği/Avrupa Konseyi tarafından ele alınmaktadır.

2.1. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ÖRGÜTÜ VE KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

Birleşmiş Milletler Örgütü, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacına ulaşmak için, üye bütün devletlerin katılımıyla, bağlayıcı uluslararası antlaşmalar ve yol gösterici uygulama stratejileri oluşturan ve bu kapsamda önemli roller üstlenmiş bir örgüttür. BM'nin bünyesinde yaşanan bu süreç sayesinde üye devletlerin konu kapsamında teşvik edilmesinin yanı sıra global anlamda kadın hareketinin örgütlenmesini sağlayarak, ulaşılmak istenen hedeflerin ve uygulatılmak istenen kararların ülkelerin gündemine girmesini sağlamıştır.

Uluslararası kadın-erkek eşitliği politikalarının gelişim aşamaları aşağıda kronolojik olarak yer almaktadır:

- Kadın-erkek eşitliğinin yasal güvence altına alınması, 1945-1962

- BM-Kadının Statüsü Komisyonu'nun kuruluşu, 1946
- Kadınların Siyasal Hakları Sözleşmesinin kabulü, 1952
- Meksika Dünya Kadın Konferansı ve Eylem Planı, 1975
- Kadın haklarının kapsamlı ele alınışı-Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı, 1975-1985
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin (CEDAW-Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination) kabulü, 1979 (Türkiye 1985'de imzaladı).
- Kopenhag Dünya Kadın Konferansı ve Eylem Planı, 1980
- Nairobi Dünya Kadın Konferansı-İleriye Dönük Stratejiler, 1985
- Pekim Eylem Planı, 1995
- Eylem planını gerçekleştirme ve gelişmeyi izleme, 1995-2000
- BM özel oturumu: Pekin +5/ Kadın 2000 değerlendirmesi ve Eylem Planı, New York, Haziran 2000 (www.un.org, Erişim tarihi: 18.06.2009).

Her anlamda eşitliği hedefleyen Birleşmiş Milletler örgütünün en önemli uluslararası düzenlemesi Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesidir. Beyanname Birleşmiş Milletler Örgütüne üye 188 üye ülke tarafından imzalanmıştır. Beyannamenin temeli tüm ayrımcılık ve eşitsizlikleri yok etmek olup temelde tüm insan haklarını savunmaktadır. Buna göre ilk maddesinde tüm insanların eşit doğduğu ve herkesin eşit muamele görmesi gerektiğini belirtmektedir.

Kadın-erkek eşitliğinin uluslararası bağlamdaki temel belgesi ise Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW – Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination)'dır. Bu sözleşme Aralık 1979'da hazırlıklarına başlanmış olup, 1980 yılında kabul edilmiş, imza atan 167 ülkeyi bağlayıcı ve kadın hakları evrensel

beyannamesi niteliğindedir. Türkiye tarafından da imzalanmış olan bu sözleşme kendi içinde denetim mekanizmasına sahiptir.

Sözleşme ile, kadınların siyasal kararlara katılım hakları tanımlanmakta olup, siyasal kararlara eşit katılımın sağlanması amacıyla üye ülkelere bazı özel önlemler alma zorunluluğu getirmiştir. Özel önlem, toplumsal yaşamda yapısal eşitsizlik ve ayrımcılığa maruz kalmakta olanlara fırsat eşitliği sağlamak için gerekli durumlarda fırsat önceliği sağlama ilkesine dayanan olumlu eylem ya da olumlu ayrımcılık önlemleri olarak tanımlanmaktadır.

2.1.1. BM Kadın Konferansları

1945 yılında kurulan Birleşmiş Milletler örgütünün içinde, 1947 yılında dünyadaki tüm kadınların sorunlarına çözüm getirmek amacıyla “Kadın Statüsü Komisyonu” kurulmuştur. 1970’li yıllarda üye ülkelerde kadınlara karşı ayrımcılığın var olduğu tespit edilerek, 1972 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 3010 sayılı kararı ile 1975 yılını Uluslararası Kadınlar Yılı olarak kabul edilmiştir.

Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması çalışmalarına önemli katkılar sağlayan dünya kadın konferansları beş yılda bir yapılmakta olup, bu konferanslara kadın örgütleri temsilcileri ve resmi delegasyonlar katılmaktadır. Bu anlamda ilk konferans 1975 yılında cinsiyet ayrımcılığını önlemek amacıyla Meksika’da düzenlenmiştir. 1980 yılında Kopenhag’da düzenlenen ikinci kadın konferansında ise kadınların statülerinin geliştirilmeleri için eylem planları belirlenmiştir. 1985 yılında Nairobi’de kadın on yılının değerlendirilmesi yapılan üçüncü konferans düzenlenmiştir. Pekin Deklarasyonu olarak adlandırılan, 1995 yılında Pekin’de düzenlenen ve “Eşitlik Kalkınma ve Barış İçin Eylem” başlığı altında toplanılan dördüncü konferansta, Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi kurulmuştur.

Dördüncü konferanstaki gelişmeleri değerlendirmek amacıyla 05-09 Haziran 2000 tarihleri arasında New York'ta "Kadın 2000: XXI. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış" konu başlıklı özel bir oturum düzenlenmiştir.

2.1.2. Avrupa Birliği / Avrupa Konseyi ve Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Yasal Düzenlemeler

Uluslararası kadın-erkek politikalarının Türkiye açısından daha fazla politik öneme sahip bir diğer kaynağı Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi Kararları'dır.

Avrupa Konseyi'nin kadın-erkek eşitliği konusundaki temel taahhütleri:

- CEDAW (Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination)
- Parlamentolar Arası Birliğin Eylem Planı, 1994
- BM, Avrupa Ekonomik Komisyonu (AEK) Bölgesel Eylem Platformu'nun (Viyana 1994) III E ve IV E no.lu bölümleri
- Pekin Eylem Platformu ve Planı, 1995 Kritik Alan G
- BM Kadının Statüsü Komisyonu'nun "Yönetim Ve Karar Vermede Kadının Yerine İlişkin Benimsenen Sonuçlar" kararı,1999
- Avrupa Konseyi, Kadın-Erkek Eşitliği Deklarasyonu, İstanbul 1997
- AB ve Konsey Tavsiye Kararı: "Karar Verme Sürecinde Kadın ve Erkeğin Dengeli Katılımı", (96/6/94)
- Avrupa Birliği Üye Devletleri Konferansı, 1999 (ec.europa.eu, Erişim tarihi: 18.06.2009).

AB anayasasında, Avrupa Birliği'nin insan onuru, özgürlük, demokrasi ve insan haklarına saygı ve eşitlik temelinde kurulduğu belirtilmiştir. 1950

yılında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi imzalanmış ve bu hakların da güvence altına alınması için Avrupa Birliği İnsan Hakları Komisyonu ve Avrupa Birliği İnsan Hakları Mahkemesi kurulmuştur.

ILO Sözleşmeleri

Kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ILO Sözleşmelerinden;

- Her Nevi Maden Ocaklarında Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 Sayılı Sözleşme
- Ücretin Korunması Hakkında 95 Sayılı Sözleşme
- Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme
- Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Sayılı Sözleşme
- İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 Sayılı Sözleşme
- İşçilerin İyonizen Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında 115 Sayılı Sözleşme
- İstihdam Politikasıyla İlgili 122 Sayılı Sözleşme
- Tek İşçinin Taşıyabileceği Asgari Ağırlık Hakkında 127 Sayılı Sözleşme
- Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme (www.ilo.org, Erişim tarihi: 18.06.2009).

Türkiye tarafından onaylanmıştır.

2.2. TÜRKİYE'DE KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

Türkiye Cumhuriyetinin kurulduğu 1923 yılını izleyen ilk on yılda toplumsal değişim için bazı reformlar gerçekleştirilmiştir. Örneğin; 1924 yılında kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu, 1925 yılında kabul edilen Kıyafet Kanunu, 3 Ekim 1926 tarihli kadınların yasal statüsünü bütünüyle değiştirerek gerek aile içinde gerekse birey olarak eşit haklar sağlayan Türk Medeni Kanunu, 1927 yılında ilk genel nüfus sayımında kadınların sayılması, kadınlara TBMM'de seçme ve seçilme hakkının tanınması Türkiye'de kadın hakları konusunda yapılmış olan ilk ve önemli gelişmelerdir.

Türkiye'de kadın-erkek eşitliği ilkesi, Anayasanın 2001 yılında yapılan 41. ve 66. maddeleri, 2004 yılında yapılan 10. ve 90. maddelerindeki değişikliklerle güçlendirilmiştir.

Halen yürürlükte bulunan 1982 Anayasası kadın ve erkek arasında tam bir eşitlik içermektedir. Özel bir kaç madde dışında "herkes, her kim, hiç kimse" gibi ayrımcılık içermeyen kavramlar kullanılmıştır. Anayasanın genelindeki bu eşitlikçi yaklaşıma ek olarak eşitlik ilkesi 10. maddeyle ayrıca güvence altına alınmıştır. Bu madde; "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" şeklindedir. Anayasa'nın 10 uncu maddesine; "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." hükmü eklenmiştir.

Anayasanın 10. maddesindeki eşitlik ilkesinde yer alan cinsiyet kriteri bazı maddelerde tekrar edilerek vurgulanmakta, bazı maddelerde de kadınları koruyucu hükümler yer almaktadır. Örneğin 41. madde "Aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının

öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar" şeklindedir.

Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevini düzenleyen 42. maddede ilköğretimin kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunlu olduğu belirtilerek cinsiyet eşitliği kriteri tekrarlanmaktadır. Çalışma ile ilgili hükümler içerisinde bulunan ve çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. maddede kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı belirtilerek cinsiyet eşitliği vurgulanmakla birlikte aynı maddede küçükler ve kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları ifadesi yer almaktadır.

Anayasanın 66'ncı maddesinde; Türk vatandaşlığının düzenlenmesi ile ilgili eşitsizlik içeren hüküm maddeden çıkarılmıştır. 90'ıncı maddesine; "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla ulusal kanunların aynı konudaki farklı hükümler içermesi durumunda çıkabilecek ihtilaflarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır" hükmü eklenmiş, bu çerçevede CEDAW (Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination) Sözleşmesi de ulusal düzenlemeler karşısında üstün konuma getirilmiştir.

Ocak 2002'de yürürlüğe giren Yeni Medeni Kanun ile; aile reisliği kaldırılmış ve eşlerin evlilik birliğini beraberce yönetecekleri düzenlenmiştir. Eski kanunda evlilik birliğini temsil yetkisi (bazı hususlarda kadının da temsil yetkisi vardır) kocaya ait iken; Yeni Medeni Yasada temsil yetkisi eşlerin her ikisine birlikte verilmiştir.

Yeni Medeni Yasada eşlerden birinin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı hükmü getirilmiştir. Bu düzenlemeyle eşler mesleklerini diğer eşten izin almadan sürdürebilecektir. (Zaten , Eski Medeni Kanunun 159. maddesinde yer alan kadının meslek ve iş yapabilmesi için

kocasının iznini alacağı şeklindeki hüküm 1990 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.) (www.die.gov.tr, Erişim tarihi: 18.06.2009).

Eski Medeni Kanuna göre evin ve çocukların geçimi kocaya ait iken Yeni Medeni Yasada, eşler birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve malvarlıklarıyla katılırlar şeklinde düzenleme yapılmıştır.

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren Yeni İş Kanununun getirdiği en önemli ilerleme işveren işçi ilişkisinde cinsiyet dâhil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılamayacağıdır. Bu kapsamda;

- İş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı,
- Cinsiyet nedeniyle eşit değerde iş için daha düşük ücret verilemeyeceği,
- Cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı,
- İşyerinde işçinin, işveren, diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde işçinin haklı nedenle işi derhal fesih hakkına sahip olduğuna ilişkin hüküm,
- Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği hükmü,

ile kadın çalışanlara verilen ücretli doğum izin sürelerinin artırılmasına ilişkin hüküm Kanunda yer almıştır (www.ksgm.gov.tr, Erişim tarihi: 18.06.2009).

Günümüz ihtiyaçları doğrultusunda yeniden ele alınması gereken konulardan biri de doğum izinlerine ilişkindir. Bu çerçevede; doğum izinleri konusunda farklı sosyal güvenlik kuruluşlarına bağlı olarak çalışanlar için ebeveyn izni ve evlat edinme halinde de bu iznin kullanılabilmesi amacıyla “Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” hazırlanmıştır.

Tasarıda; doğum sonrası ücretsiz ebeveyn izni süresi işçi ve memurlar açısından on iki ay olarak öngörülmüştür. Memurlar için bu süre kadın ve erkek için toplam on iki ay, işçiler için ise kadın ve erkek için en fazla altışar ay olarak tespit edilmiştir.

Ülkemizin toplumsal gerçekleri ve bugüne kadar taraf olduğu uluslararası sözleşmeler doğrultusundaki taahhütleri dikkate alınarak hazırlanan Tasarı, TBMM Avrupa Birliği Uyum Komisyonunda görüşülerek kabul edilmiş olup, kanunlaşma aşamaları devam etmektedir (www.ksqm.gov.tr, Erişim tarihi: 18.06.2009).

Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla değişiklikler yapılan diğer kanunlar:

- 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun
- Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun
- Türk Ceza Kanunu
- İş Kanunu, Belediye Kanunu
- Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun
- Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu

Türkiye Büyük Millet Meclisinde Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun kurulmasına ilişkin 5840 sayılı Kanun, 24.03.2009 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ülkemizde ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemek, bu gelişmeler konusunda Türkiye Büyük Millet Meclisini bilgilendirmek, kendisine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmek, istenildiğinde Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulan kanun tasarı ve teklifleriyle kanun hükmünde kararnameler hakkında ihtisas komisyonlarına görüş sunmak amacıyla kurulmuştur (www.ksgm.gov.tr, Erişim tarihi: 18.06.2009).

Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacına yönelik çıkarılan diğer yasal düzenlemeler yönetmelikler ve genelgelerdir. Konu ile ilgili söz konusu düzenlemeler aşağıdaki gibidir:

Yönetmelikler:

- Ailenin Korunmasına Dair Kanunun Uygulanması Hakkında Yönetmelik
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
- Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
- Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (www.ksgm.gov.tr, Erişim tarihi: 18.06.2009).

AB müzakereleri sürecinde kadının sorunlarını tespit edip çözmeye yönelik olarak “kadın” konulu birçok proje geliştirilmiştir. Örneğin, Türkiye’de kadının statüsünü yükseltmek, bilimsel araştırmalar yapmak ve eğitim programları hazırlamak amacıyla, üniversitelerde kurulan Kadın Araştırma ve Uygulama Merkezlerinin sayıları giderek artmaktadır.

İstanbul'da, İstanbul ve Marmara Üniversite'sinde, Ankara'da, Ankara ve Ortadoğu Teknik Üniversite'sinde, Adana'da Çukurova Üniversitesinde olmak üzere kadın araştırma merkezleri kurulmuştur. Türk yüksek öğrenim sistemi içine kadın çalışmaları alanı bir bilim dalı olarak entegre edilmiş, bu çerçevede İstanbul Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve Ortadoğu Teknik Üniversitesi'nde kadın konusunda yetişmiş insan gücü oluşturmak amacıyla yüksek lisans eğitimi verilmeye başlanmıştır. Bu merkezlerde yürütülen proje ve eğitim programları Kadın Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından da üstlenilmiştir (www.ksqm.gov.tr, Erişim tarihi: 18.06.2009).

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 6. Beş Yıllık Kalkınma Planı ve Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri kadınlara ilgili koordinatör veya icracı bir birim kurulmasını gerekli kılmıştır. Buna dayanılarak, ülkemizde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, toplumsal yaşamın tüm alanlarında kadınların konumlarının güçlendirilmesi ve kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi için politikalar üretmek, strateji geliştirmek, tüm paydaşlarla işbirliği yapmak ve koordinasyonu sağlamak amacıyla Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü 20 Nisan 1990 günlü Resmi Gazete'de yayımlanan 422 sayılı KHK ile "Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı" adıyla ve Başbakan'a bağlı olarak kurulmuştur.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünce kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla hazırlanarak yürürlüğe giren yasal düzenlemelere aşağıda yer verilmiştir.

- Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre Ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler Konulun 2006/17 Sayılı Başbakanlık Genelgesi
- Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Konulu 2004/7 Sayılı Başbakanlık Genelgesi

- Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesine Yönelik Tedbirlerin Koordinasyonu Konulu 2007/6 Sayılı İçişleri Bakanlığı Genelgesi
- Ailenin Korunmasına Dair Kanun'un Uygulanması Konulu 2006/35 Sayılı Adalet Bakanlığı Genelgesi (www.ksqm.gov.tr, Erişim tarihi: 18.06.2009).

1990'lı yıllardan itibaren ülkemizde yapılan çalışmalara başta;

- BM Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW-Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination),
- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu,
- Pekin +5 Sonuç Bildirgesi olmak üzere,
- Uluslararası sözleşme ve kararlar ile,
- Avrupa'da kadın sorununun başlangıç noktası olan (1975) Roma Antlaşması'nın 119. maddesi (Antlaşma, üye devletlere, kadın ve erkeklerin eşit iş için eşit ücret almalarını sağlama yükümlülüklerini hatırlatmaktadır.)
- Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'nın 1970'li yıllardan itibaren aldığı kararlar,
- 1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması (Antlaşma ekinde yer alan Sosyal Politika Antlaşması'nın 6. Maddesi kapsamında "Cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın eşit ücret" ödenmesi gerektiği belirtilmektedir.)
- 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması, (Antlaşma kadın ve erkek eşitliğini Topluluğun temel görevlerinden biri olarak belirlemiştir) ve AB'ye uyum kriterleri yön vermiştir.

Ülkemizde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla yasal anlamda yapılan düzenlemelerin ve değişikliklerin yapılması sürecinde;

- 1975 yılında çıkarılan kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ilkesinin uygulanması hakkındaki (75/117/EEC) sayılı direktif,
- 1976 yılında çıkarılan istihdamda, mesleki eğitimde, meslekte yükselmeye ve çalışma koşullarında kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin (76/207/EEC) sayılı konsey direktifini değiştiren 23.09.2002 tarih ve (2002/73/EEC) sayılı direktif,
- 1978 yılında çıkarılan sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe muamele eşitliği hakkındaki (79/7/EEC) sayılı direktif,
- 1986 yılında çıkarılan Tarım da dâhil bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması ve tarım da dâhil bağımsız çalışan kadın ve erkeğe eşit muamele prensibinin uygulanmasına ilişkin (86/613/EEC) sayılı direktif,
- 1986 yılında çıkarılan sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe muamele eşitliği prensibinin uygulanması hakkındaki (86/378/EEC) sayılı direktif,
- 1992 yılında çıkarılan doğum iznini düzenleyen (92/85/EEC) sayılı direktif,
- 1996 yılında çıkarılan ebeveyn iznini düzenleyen (96/35/EC) sayılı direktif,
- 1996 yılında çıkarılan sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe muamele eşitliği prensibinin uygulanmasını sağlayan direktifi değiştiren (96/97/EC) sayılı direktif,
- 1997 yılında çıkarılan cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda kanıt yükümlülüğü hakkındaki (97/80/EC) sayılı direktif,
- 1996 yılında çıkarılan UNICE, CEEP ve ETUC tarafından sonuçlandırılan ebeveyn izni konusunda çerçeve anlaşma hakkındaki (96/34/EC) sayılı Konsey direktifi

gibi düzenlemeler iç hukukumuzda yansıtılmıştır.

Direktifler ve kurucu antlaşmalardaki ilgili maddeler aracılığıyla ülkeler bu politikaları gerçekleştirmekle yükümlü kılınmaktadır. AB, aday ülkelere bazı alanlarda AB Müktesebatına uyum sağlanması için tam üyelik sonrasında bir geçiş süreci öngörebilirken, cinsiyet eşitliği mevzuatının katılım süreci boyunca eşzamanlı olarak gerçekleştirilmesini istemektedir. Bu yüzden bu düzenlemelerin uygulamaya tam manasıyla girmesi üyeliğimiz için kritik öneme sahiptir (Sarıeroğlu).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI İLE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI

3.1. DÜNYADA KADIN İSTİHDAMI

Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması ve onların işgücü piyasasından ne kadar uzak oldukları, bunun sonucu olarak ekonomik özgürlüklerinin olmaması ve daha geniş olarak toplumsal eşitsizliklerin artmasının ve giderek derinleşmesinin başlıca sebebidir. Türkiye toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri sıralamasında dünya ülkeleri arasında cinsiyetler arası farklılıkların en fazla olduğu ülkelerden biridir.

Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu (Global Gender Gap Report) 2006 yılında 115 ülkede kadınlarla erkekler arasında dört kritik alanda eşitsizlikten bahsedilmektedir: Bu alanlar; “ekonomik katılım ve fırsatlar-ücretler, katılım düzeyleri ve yüksek beceri gerektiren işlerde istihdamın sonuçları, eğitime erişim-temel ve yüksek düzeyde erişimin sonuçları, siyasal güçlenme - karar verme yapılarında temsilin sonuçları, sağlık ve hayatta kalabilme - yaşam beklentisi ve cinsiyet oranı”. Söz konusu rapor, araştırma kapsamında bulunan ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kalkmadığını buna karşın bazı ülkelerin eşitsizliklerin azaltılması bakımından diğerlerine göre daha ileride olduğunu vurgulamaktadır.

Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu 2008 (Global Gender Gap Report)’da, ülkeleri toplumsal cinsiyet uçurumuna göre sıralayan indekse göre Türkiye 2006 yılında 115 ülke içinde 105. sırada idi.

2007 yılında Dünya Ekonomik Forumu listeye 13 ülke daha ilave etti ve böylece araştırma kapsamındaki ülke sayısı 128'e çıkmış oldu. Bu yeni oluşturulan araştırma çerçevesine göre Türkiye bu defa 128 ülke içerisinde 121. sırayı aldı. 2008 yılında yayınlanan yeni indekse göre ise 130 ülke içerisinde 123. sırayı aldı (Global Gender Gap Report, 2008). Bu üç araştırma sonucundan hareketle Türkiye'de toplumsal cinsiyet uçurumunun ve cinsiyetler arası eşitsizliğin 2008 yılında 2007 ve 2006 yıllarına göre daha da derinleştiğini söylemek mümkündür.

Yine, Dünya Ekonomik Forumunun dört kritik alana ilişkin ülkelerin sıralamaları açısından Türkiye'nin "ekonomik katılım ve fırsatlar" alanında 2006 yılında 115 ülke içerisinde 106. sırada, 2007 yılında ise 128 ülke içerisinde 118. sırada ve 2008 yılında ise 130 ülke içerisinde 124. sırada yer almıştır (Global Gender Gap Report, 2008).

Türkiye'de kadın-erkek eşitliğine ilişkin başka bir çalışmayı da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi çalışmaları hazırlamıştır. 2007 yılında söz konusu indekse göre Türkiye eşitlik açısından 154 ülke içerisinde 133. sırada, 2008 yılında ise 157 ülke içerisinde 140. sırada yer almıştır. Yine bu çalışmada eşitlik açısından Türkiye 2004-2008 yılları arasında -8.6 puan gerilemiştir (Socialwatch, 2008).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2007 yılında yayımlanan "Kadın İstihdamında Küresel Eğilimler" adlı raporu yine işgücü piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin varlığının sürdüğünün vurgulanması açısından önemli sonuçlar elde edilmiş bir rapordur.

Bu rapora göre; (ILO, 2007)

- Son on senede Dünyada kadınların işgücüne katılım (çalışma yaşında olup çalışan ya da iş arayan kadınların oranı) hızındaki büyüme durmuştur, hatta birçok bölgede gerilemeler kaydedilmiştir. Her ne

kadar genç kadınların eğitime katılımı artmışsa da bu gerilemeyi sadece bu nedenle açıklamak yetersiz kalacaktır.

- İstihdamdaki kadınların oranında da son on senede bir değişme olmamıştır.
- Geçmişe kıyasla bugün daha fazla işsiz kadın vardır.
- Kadınlar düşük verim elde edilen tarım ve hizmet gibi sektörlerde daha çok çalışırlar. Sanayi istihdamındaki payları erkeklerin altındadır ve son on yılda bu payda azalma olmuştur.
- Kadınların ücretleri erkeklerinkinden düşüktür. Pek çok bölgede ve iş kategorisinde kadınlar erkeklerin yaptıkları işleri yaptıklarında, onlardan daha düşük ücret almaktadırlar.
- Genç kadınlar on sene öncesine kıyasla daha fazla okuma yazma bilmektedirler. Ancak kadın ve erkekler arasında okullaşma uçurumu varlığını sürdürmektedir. Çalışma yaşamları boyunca becerilerini geliştirebilme şansları da erkeklerinki kadar yüksek değildir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün kadınların işgücüne katılımında ve istihdam edilmeleri hususunda tespit ettiği bu sonuçlar dünya bazında olduğu gibi Türkiye açısından da geçerlidir.

ILO'nun Mart 2009'da yayınladığı "Kadın İstihdamında Küresel Eğilimler" raporuna göre ise ekonomik krizin işsiz kadın sayısını 2009 yılında 22 milyona çıkarması beklenmektedir. Aynı rapora göre ekonomik krizin işsizlik oranlarına yaratacağı etki, erkeklere göre kadınlar üzerinde kendini daha ağır hissettirecektir. Raporda belirtildiğine göre 2008 yılında tüm dünyada yaklaşık 1,2 milyarı (% 40.4) kadınlardır. ILO'nun tahminlerine göre küresel işsizlik oranı % 6.3 ile % 7.1 arasında bir rakama ulaşabilecektir ve buna paralel olarak kadın işsizliği oranı da % 6.5 ile % 7.4 arasında oynayabilecektir. (erkekler açısından ise rakamlar % 6.1 ile % 7 arasında değişmektedir). Bu durumda, tüm dünyada işsiz sayısı 24 milyon ile 52 milyon arasında bir artış gösterecektir ve bu işsizlerin 10 milyon ile 22 milyon

arasında bir bölümünü de kadınlar oluşturacaktır. ILO'nun bir başka tahminine göre tüm dünyada yarını belirsiz istihdam oranı 2009 yılında kadınlarda % 50.5 ile % 54.7 arasında değişecek, erkeklerde ise aynı oran % 47.2 ile % 51.8 arasında oynayacaktır. Başka bir deyişle, yarını belirsiz işler 2007 yılında daha fazla kadınlar üzerindeyken, kriz nedeniyle daha çok sayıda erkek bu tür belirsiz işlere yönelmektedir. Rapor, işsizlik oranlarının kadınlar açısından daha hafif etkide kalması beklenen bölgelerin Doğu Asya, gelişmiş ekonomiler, AB dışında kalan güneydoğu Avrupa olacağını eklemektedir. Bu bölgeler, ekonomik kriz öncesinde iş fırsatları açısından cinsiyet açığının daha dar olduğu bölgelerdir (ILO, Ankara, 2009).

OECD İstihdam Görünüm Raporu-2008'de; OECD ülkelerindeki istihdam oranlarının daha önce hiç bu kadar yüksek olmadığı, bugün çalışabilecek yaştaki nüfusun üçte ikisinin iş hayatında olmasının yanı sıra, birçok ülkede işgücü pazarında ayrımcılık-üretkenliği eşit olan kişilere yalnızca belirli bir gruba ait olduklarından dolayı eşit davranılmaması-istihdam ve iş olanaklarının kalitesi bakımından hala çok önemli bir faktör olduğu vurgulanmaktadır. Buna örnek olarak, hemen her yerde kadın istihdam oranının artmasına ve kadın ve erkek arasındaki istihdam ve ücret farklılıklarının azalmış olmasına rağmen, yine de kadınların, iş bulma olasılığının erkeklerden ortalama % 20 daha az ve erkek meslektaşlarına göre % 17 daha az ücret aldıkları verilmiştir (www.oecd.org, Erişim tarihi: 07.07.2009).

Tablo 2 incelendiğinde; 2007 yılından 2008 yılına, OECD ülkelerinde kadının işgücüne katılım oranı % 61,12'den % 61,31'e yükselirken; Türkiye'de % 25,68'den % 26,68'e çıkmıştır.

2007 yılında OECD ülkelerinde % 5,99 olan kadın işsizlik oranı, 2008 yılında % 6,15'e yükselirken; Türkiye'de % 11,25'den % 11,88'e çıkmıştır. Bu veriler doğrultusunda; Türkiye'nin kadının işgücü piyasalarında istihdamı açısından OECD ülkelerinin oldukça gerisinde olduğu açıktır.

Tablo 2. OECD Ülkelerinde Kadınların İşgücü Durumu Tablosu, 2006-2008 Yılları (15-64 Yaş)

	Kadınların İşgücüne Katılım Oranı			Kadınların İşsizlik Oranı			Kadınların İstihdam Oranı		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
A.B.D.	69,30	69,07	69,30	4,69	4,55	5,48	66,05	65,92	65,50
Almanya	68,51	69,36	69,71	10,33	8,89	7,74	61,43	63,19	64,32
Avustralya	68,94	69,48	69,95	4,98	4,83	4,63	65,51	66,13	66,71
Avusturya	67,00	67,84	68,64	5,28	5,06	4,19	63,45	64,41	65,77
Belçika	58,95	60,15	59,75	9,03	8,78	6,72	53,63	54,87	55,73
Birleşik Krallık	70,32	69,77	70,25	4,95	4,94	4,80	66,84	66,32	66,87
Çek Cum.	62,33	61,47	61,04	8,89	6,80	5,67	56,79	57,29	57,58
Danimarka	76,71	76,41	77,27	4,61	4,07	3,70	73,18	73,30	74,41
Finlandiya	73,23	73,89	74,04	8,12	7,32	6,80	67,28	68,49	69,01
Fransa	64,46	64,98	65,24	9,65	8,56	7,89	58,24	59,42	60,09
Hollanda	69,65	71,37	72,59	4,65	4,01	3,23	66,41	68,50	70,24
İrlanda	61,31	63,03	62,99	4,19	4,31	3,94	58,74	60,31	60,51
İspanya	61,05	62,29	64,14	11,60	10,89	13,09	53,97	55,50	55,74
İsveç	77,69	78,23	78,21	7,18	6,42	6,41	72,12	73,21	73,20
İsviçre	74,70	75,00	76,61	4,77	4,58	4,03	71,13	71,57	73,53
İtalya	50,81	50,65	51,64	8,85	7,93	8,58	46,31	46,63	47,21
İzlanda	84,23	83,65	82,49	3,08	2,36	2,65	81,64	81,67	80,31
Japonya	61,32	61,93	62,23	4,06	3,95	4,00	58,83	59,48	59,74
Kanada	73,50	74,26	74,38	6,08	5,66	5,73	69,03	70,06	70,12
Kore	54,78	54,77	54,72	3,11	2,80	2,80	53,08	53,24	53,19
Lüksemburg	58,23	56,46	59,36	6,26	3,52	6,07	54,59	54,47	55,76
Macaristan	55,52	55,14	55,02	7,86	7,69	8,09	51,16	50,89	50,57
Meksika	44,48	45,34	43,28	3,60	3,83	4,25	42,88	43,60	41,44
Norveç	74,84	75,95	77,35	3,40	2,50	2,47	72,30	74,04	75,44
Polonya	56,79	56,48	56,95	15,10	10,45	8,04	48,21	50,58	52,38
Portekiz	68,43	68,85	68,93	9,46	10,14	9,35	61,96	61,87	62,49
Slovak Cum.	60,88	60,67	61,43	14,71	12,56	11,07	51,93	53,05	54,62
Türkiye	26,66	25,68	26,68	10,58	11,25	11,89	23,84	22,79	23,51
Yeni Zelanda	71,38	71,79	72,05	4,12	3,94	4,23	68,44	68,96	69,00
Yunanistan	54,97	55,10	55,12	13,50	12,77	11,07	47,54	48,06	49,02
OECD Ülkeleri	60,84	61,12	61,31	6,5	5,99	6,15	56,88	57,46	57,54

Kaynak: www.oecd.org

3.2. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN İSTİHDAMI

Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan “Kadın Erkek Eşitliği 2008 Raporu”, AB’ye üye ve aday ülkeleri kadın erkek eşitliği bakımından incelemektedir. Rapora göre kadınlar AB’de istihdam artışında aldıkları önemli payı korumaktadır, ancak çalışma piyasasında erkeklere oranla dezavantajlı konumları da sürmektedir. Raporda “Cinsiyet eşitliğinin niteliğini artırma yönündeki ana sorunların hala devam ettiği” belirtilmiştir.

Rapora göre kadın çalışanların sayısı 2000 yılından bu yana giderek artmaktadır ve kadın işsizlik oranı son on yıl içindeki en düşük oranına ulaşmıştır. Rapor, çalışma piyasasında kadın sayısındaki artışın henüz kalitatif artışla paralel olmadığını göstermektedir. AB’de 2000 yılından bu yana yaratılan 12 milyon yeni işin 7,5 milyonunda kadınlar çalışmaktadır. Buna rağmen ücret farkı, işgücü piyasasındaki dağılım ve iş hayatı ile özel hayat arasındaki denge gibi sorunlar iş kalitesini azaltmaktadır.

Raporda AB’de daha fazla ve daha iyi iş yaratılması, yeni işlerin kaliteli çalışma koşullarına sahip olması gereği vurgulanmaktadır. Ayrıca; AB’de kadınların çalışma hayatında nitelikli iş ve ücret gibi sorunlarla karşı karşıya bulundukları da belirtilmektedir.

Raporda, “Kaliteli işler işçileri kendine çeker ve üretken potansiyellerini tam olarak kullanmalarını, toplumda yaşam kalitelerini iyileştirmelerine katkıda bulunur. Kadın ve erkekler arasında “eşitlik” işin kalitesindeki temel bileşendir” denilmektedir. AB’deki işçilerin çalışma piyasasında kalmaları ya da yeniden giriş yapmalarına, profesyonel ve özel hayatlarında dengeyi kurabilmelerinde yardımcı olmak amacıyla, bakmakla yükümlü oldukları kimselere yönelik hizmet arz ve kalitesinin iyileştirilmesine de özel önem verilmesi gerektiği belirtilen raporda şöyle denilmektedir: “Ayrıca, kadınlar ve erkekler eğitim, öğretim, istihdam süreçlerini, aile görevlerini, yönetimlerde karar almadaki pozisyonlarını özgürce belirlerken eşitliği teşvik etmede kalıp

ve klişelerden kaçınmak temel koşuldur.” Komisyon üye devletlerde sivil toplum ve sosyal tarafların işbirliği ile kadınlar ve erkekler için efektif bir eşitlik yaratılmasını istemiştir. Bununla beraber Komisyon rapor aracılığıyla üye devletlerden,

- Büyüme ve istihdam için yeni istihdam stratejisi çerçevesinde kadınlar için daha çok ve daha iyi işlerin yaratılmasını,
- Çalışma hayatı ve özel hayat arasındaki dengenin sağlanmasına yardımcı olacak düzenlemelerin geliştirilmesini,
- Cinsiyet perspektifine dayalı politikaların geliştirilmesini talep etmektedir.

Büyüme ve istihdamın artırılması için Avrupa Stratejisi 2010 yılı itibariyle AB genelinde kadın istihdam oranının %60 olmasını hedeflemektedir. 2001 ve 2006 yılları arasında kadınların istihdam oranında 3 puanlık artış gerçekleşmiş, istihdam oranı % 54,3’ten % 57,2’ye yükselmiştir (ec.europa.eu, Erişim tarihi: 04.07.2009). Türkiye’de bu oran 2008 Aralık ayı itibariyle % 23,1 seviyesindedir (www.tuik.gov.tr). Avrupa Komisyon tarafından hazırlanan “Report on Equality Between Women and Men” raporuna göre; AB ülkelerinde kadınların işgücüne katılımı 2007 yılında ise % 58,3’e yükselmiştir (ec.europa.eu, Erişim tarihi: 04.07.2009).

Kadın-Erkek Eşitliği 2008 Raporu; Türkiye’de kadın erkek eşitliğindeki uçurumun istihdam, parlamentoda temsil ve yönetici kademelerinde temsil gibi alanlarda büyük olduğunu ortaya koymaktadır. Raporda; çalışma oranı belli bir yaş ve cinsiyet grubunda gelir arayışında olanların o grubun geneline oranı olarak ifade edilmektedir. Türkiye’de çalışma oranı kadınlar için % 26,1, erkekler için ise % 74,4’dür. Çalışma oranı belli bir yaş ve cinsiyet grubunda gelir arayışında olanların o grubun geneline oranı olarak ifade edilmektedir. Türkiye’de kadın ve erkekler

arasındaki çalışma oranı boşluğu % 48,3 düzeyindedir (ec.europa.eu, Erişim tarihi: 04.07.2009).

Elde edilebilen son rakamlara göre hazırlanan rapora göre; Türkiye işsizlikte diğer iki AB aday ülkesinden daha iyi konumdadır. Türkiye’de işsizlik oranı kadınlarda % 8.4, erkeklerde % 8.4; Hırvatistan’da kadınlarda % 12.7, erkeklerde % 9.8; Makedonya’da kadınlarda % 37.2, erkeklerde % 35.3. Hırvatistan’da kadınlarda çalışma oranı % 56.9, erkeklerde ise % 68.9, iki grup arasında çalışma oranı boşluğu % 12. Diğer aday ülke Makedonya’da kadınlarda çalışma oranı % 43.2, erkeklerde % 64.9. Makedonya’da cinsiyetler arası çalışma oranı boşluğu ise % 21.7 (ec.europa.eu, Erişim tarihi: 04.07.2009).

Üç AB aday ülkesi için düzenlenen diğer verilerden bazıları;

20-49 yaş arasında, “**12 yaşından küçük çocuğu olan/çocuksuz**” **kişilerin istihdam oranı:** Türkiye’de kadınlarda % 22.3 / % 40.8, erkeklerde % 88 / % 76.4; Hırvatistan’da kadınlarda % 65.8 / % 68.9, erkeklerde % 86 / 73.6. **55-64 yaşındaki işçilerin istihdam oranı:** Türkiye’de kadınlarda % 16.7, erkeklerde % 44.1; Hırvatistan’da kadınlarda % 25.7, erkeklerde % 44.4; Makedonya’da kadınlarda % 17, erkeklerde % 36. **Yarı zamanlı işçilerin payı:** Türkiye’de kadınlarda % 17.8, erkeklerde % 4.4; Hırvatistan’da kadınlarda 11.7, erkeklerde % 7.5. **Sözleşmeli işçilerin payı:** Türkiye’de kadınlarda % 13.1, erkeklerde % 13.3; Hırvatistan’da kadın işçilerde % 12.6, erkeklerde % 13.1. **Yönetici konumundakilerin durumu:** Türkiye’de yöneticilerin % 7.8’i kadın, % 92.2’si erkek, Hırvatistan’da yöneticilerin % 25.6’sı kadın, % 74.4’ü erkek; Makedonya için veri bulunmamaktadır (ec.europa.eu, Erişim tarihi: 04.07.2009).

3.3. TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ VE KADININ İSTİHDAMI

Hanehalkı işgücü araştırması 2009 Mart dönemi sonuçları (Şubat, Mart, Nisan 2009)'a göre;

2009 yılı Mart döneminde Türkiye'de kurumsal olmayan nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 820 bin kişilik bir artış ile 70 milyon 299 bin kişiye, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise 862 bin kişi artarak 51 milyon 426 bin kişiye ulaşmıştır.

2009 yılı Mart döneminde istihdam edilenlerin sayısı, geçen yılın aynı dönemine göre 241 bin kişi azalarak, 20 milyon 148 bin kişiye düşmüştür. Bu dönemde tarım sektöründe çalışan sayısı 74 bin kişi artarken, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı ise 315 bin kişi azalmıştır.

Tablo 3. Türkiye'de İşgücünün Durumu Tablosu (2008-2009 Mart)

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2008(*)	2009	2008(*)	2009	2008(*)	2009
Kurumsal olmayan nüfus (000)	69 479	70 299	48 228	48 628	21 251	21 670
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	50 564	51 426	35 633	36 066	14 931	15 359
İşgücü (000)	22 921	23 924	15 618	16 324	7 302	7 601
İstihdam (000)	20 389	20 148	13 632	13 383	6 757	6 765
İşsiz (000)	2 532	3 776	1 986	2 941	545	835
İşgücüne katılma oranı (%)	45,3	46,5	43,8	45,3	48,9	49,5
İstihdam oranı (%)	40,3	39,2	38,3	37,1	45,3	44,0
İşsizlik oranı (%)	11,0	15,8	12,7	18,0	7,5	11,0
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	13,4	18,9	13,0	18,3	15,7	21,8
Genç nüfusta işsizlik oranı ⁽¹⁾ (%)	19,8	27,5	21,6	29,8	15,0	21,8
İşgücüne dâhil olmayanlar (000)	27 643	27 501	20 015	19 742	7 628	7 759
(1) 15-24 yaş grubundaki nüfus						
Not: Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.						
(*) 2008 Mart dönemi sonuçları yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.						

Kaynak: www.tuik.gov.tr

Mart 2009 döneminde istihdam edilenlerin % 22,7'si tarım, % 19,8'i sanayi, % 5,3'ü inşaat, % 52,2'si ise hizmetler sektöründedir. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında, tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payının 0,6 puan, hizmetler sektörünün payının 1,3 puan arttığı, buna karşılık sanayi sektörünün payının 1,8 puan, inşaat sektörünün payının ise 0,1 puan azaldığı görülmektedir.

3.3.1 Türkiye’de İstihdamın Yapısı

Hanehalkı işgücü araştırması 2009 Mart dönemi sonuçları (Şubat, Mart, Nisan 2009)’a göre bu dönemde istihdam edilenlerin;

- % 73,3'ü erkek nüfustur.
- % 58'i lise altı eğitimlidir.
- % 60,5'i ücretli, maaşlı ve yevmiyeli, % 27,5'i kendi hesabına ve işveren, % 12'si ücretsiz aile işçisidir.
- % 58,2'si "1-9 kişi arası" çalışanı olan işyerlerinde çalışmaktadır.
- % 2,6'sının ek bir işi vardır.
- % 3,7'si mevcut işini değiştirmek veya mevcut işine ek olarak bir iş aramaktadır.
- Ücretli olarak çalışanların % 91,5'i sürekli bir işte çalışmaktadır.

2009 yılı Mart döneminde, Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, geçen yılın aynı dönemine göre 1,2 puanlık artışla % 46,5 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde işgücüne katılma oranı geçen yılın aynı dönemine göre 1,1 puanlık artışla % 69,5, kadınlarda ise 1,3 puanlık artışla % 24,4'tür. Kentsel yerlerde işgücüne katılma oranı 1,5 puanlık artışla % 45,3, kırsal yerlerde ise 0,6 puanlık artışla % 49,5 seviyesinde gerçekleşmiştir. İşgücünün eğitim ve yaş dağılımları ise;

- Toplam işgücünün % 17,7'sini 15-24 yaş grubundakiler oluşturmaktadır.
- Lise altı eğitililerde işgücüne katılma oranı % 44,1 iken, yükseköğretim mezunlarında bu oran % 77,5'tir.
- Lise altı eğitililerde erkeklerin işgücüne katılma oranı % 67,8 iken, kadınlarda % 19,8'dir.
- Lise ve dengi okul mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 73,9 iken, kadınlarda % 33,9'dur.
- Yükseköğretim mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 82,7 iken, kadınlarda % 70,3'tür.
- Mart 2009 döneminde işgücü dışında olup, daha önce bir işte çalışanların % 20,1'i "tarım", % 11,8'i "sanayi", % 3,5'i "inşaat", % 19,9'u "hizmetler" sektöründe çalışmış, % 44,7'si ise 8 yıldan önce işten ayrılmıştır.
- Daha önce bir işte çalışıp, sözkonusu dönemde işgücü dışında olanların (12 milyon 888 bin kişi);
 - % 9,9'u emeklilik,
 - % 10,5'i mevsim gereği,
 - % 6,8'i sağlık nedeniyle,
 - % 4'ü eşinin isteği ve evlilik,
 - % 5,1'i işten çıkartılma/işyerinin kapanması,
 - % 3,3'ü işinden memnun olmama,
 - %15,6'sı diğer nedenlerle en son çalıştıkları işten ayrılmışlardır.

Mart 2009 döneminde 1 milyon 249 bin kişi işe yeni başlamış veya iş değiştirmiş olup, bunun toplam istihdam içindeki oranı % 6,2'dir. İşe yeni başlayan veya iş değiştirenlerin % 31,2'si 25-34 yaş grubundadır.

Bu dönemde işe başlayan veya iş değiştirenlerin % 18,2'si "sanayi", % 38,7'si "hizmetler", % 23,8'i "inşaat" sektöründe, % 19,3'ü ise "tarım" sektöründe işe başlamıştır.

Mevcut işsizlerin % 9,2'sini (346 bin kişi) bu dönemde işten ayrılanlar oluşturmaktadır (www.tuik.gov.tr, Erişim tarihi: 04.07.2009).

3.3.2. Türkiye’de İşsizlik

Hanehalkı işgücü araştırması 2009 Mart dönemi sonuçları (Şubat, Mart, Nisan 2009)’a göre;

Türkiye genelinde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 1 milyon 244 bin kişi artarak 3 milyon 776 bin kişiye yükselmiştir. İşsizlik oranı ise 4,8 puanlık artış ile % 15,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde işsizlik oranı 5,3 puanlık artışla % 18, kırsal yerlerde ise 3,5 puanlık artışla % 11 olmuştur.

Türkiye’de tarım dışı işsizlik oranı geçen yılın aynı dönemine göre 5,5 puanlık artışla % 18,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu oran erkeklerde geçen yılın aynı dönemine göre 5,5 puanlık artışla % 18, kadınlarda ise 5,3 puanlık artışla % 22,3 olmuştur. Bu dönemdeki işsizlerin;

- % 73,3’ü erkek nüfustur.
- % 61,5’i lise altı eğitimidir.
- % 21,5’i bir yıl ve daha uzun süredir iş aramaktadır.
- İşsizler sıklıkla (% 31,8) "eş-dost" vasıtasıyla iş aramaktadır.
- % 91,3’ü (3 milyon 449 bin kişi) daha önce bir işte çalışmıştır.
- Daha önce bir işte çalışmış olan işsizlerin % 42,4’ü "hizmetler", % 26,8’i "sanayi", % 19,6’sı "inşaat", % 8,7’si "tarım" sektöründe çalışmış, % 2,5’i ise 8 yıldan önce işinden ayrılmıştır.

İşsizlerin % 28,9'unu çalıştığı iş geçici olup işi sona erenler, % 25,9'unu işten çıkarılanlar, % 12,3'ünü kendi isteğiyle işten ayrılanlar, % 9,5'ini işyerini kapatan/iflas edenler, % 7,3'ünü ev işleriyle meşgul olanlar, % 6,5'ini öğrenimine devam eden veya yeni mezun olanlar, % 9,6'sını diğer nedenler oluşturmaktadır (www.tuik.gov.tr, Erişim tarihi: 04.07.2009).

3.3.3. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Türkiye’de kadın, 1950’lerden sonra gerçek anlamda kırdan kente yönelik göçün beraberinde getirdiği kentleşme sonucunda işgücü piyasasında istihdam edilmeye başlamıştır.

Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte, Türkiye’de işgücüne katılım oranları düşüktür. Bunun sebebi, nüfusun hızlı artışı, köyden kente göç, işgücü talebinin arzından düşük olması ve kanundaki eşitlikçi yapıya ve düzenlemelere rağmen, kadınların niteliksel gelişimi ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşturulamamasıdır.

İstihdam oranına paralel olarak Aralık 2008 itibariyle % 24,6 olan kadının işgücüne katılım oranı ise Cumhuriyet tarihinin en düşük oranı olarak değerlendirilmektedir. Bir başka deyişle, Türkiye’de sadece her dört kadından biri işgücündedir ve işgücündeki her dört kişiden biri kadındır. Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan 9. Kalkınma Planı’nda işgücüne katılımı ilgili olarak açıklanan hedeflerde kadının işgücüne katılım oranı 2013 yılı için % 29,6 olarak belirlenmiştir (ILO, Ankara, 2009).

Kırsal alandan ayrılıp kente göç etme ve kent yaşamının özelliklerine uyum, aile yapısında ve kadının toplumdaki konumu ve çalışma hayatındaki yeri üzerinde etkili olmuştur. Toplumsal yapıda meydana gelen değişimler kadının ev kadını kimliğinden öte, toplumsal hayatta kendi konumunun

farklına vararak beşeri sermayesine katkıda bulunmak adına eğitim almasına ve böylece işgücü piyasasında çalışan kadın kimliği yüklenmesiyle de hizmet sektörü ve diğer sektörlerde istihdam edilmesine yol açmıştır.

Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım oranları artmaktadır. Ancak halen eğitimin her kademesinde kadınlar için var olan eşitsizliğin giderilmesi için kadın emeğine nitelik kazandırabilmek için örgün eğitimin yanında bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi amacıyla yaygın eğitime de ihtiyaç vardır.

2008-2009 Mart arasında kadın işgücünün eğitim seviyesine göre istihdam değişimlerini tespit etmek amacıyla aşağıdaki tablo incelendiğinde;

Tablo 4: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu Tablosu, Türkiye (15+ Yaş)

	Toplam				Erkek				Kadın			
	2008 Mart (*)		2009 Mart		2008 Mart (*)		2009 Mart		2008 Mart (*)		2009 Mart	
	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)
Toplam	45,3	11,0	46,5	15,8	68,4	10,9	69,5	15,8	23,1	11,5	24,4	15,8
Okur-yazar olmayanlar	16,5	7,7	17,0	10,7	33,7	16,6	37,2	20,4	13,0	3,1	12,7	4,6
Lise altı eğitilmişler	43,4	11,1	44,1	16,6	67,7	11,5	67,8	17,3	18,7	9,7	19,8	14,0
Lise ve dengi meslek	54,0	13,0	57,5	17,9	69,7	10,8	73,9	15,1	31,2	20,0	33,9	26,7
Yüksek öğretim	77,1	8,6	77,5	11,2	82,1	6,9	82,7	9,1	69,8	11,5	70,3	14,6

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

İKO: İşgücüne katılma oranı İO: İşsizlik oranı

(*) 2008 Mart dönemi sonuçları yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

2008 yılında işgücüne katılan yüksek öğrenim görmüş kadınların oranı % 69.8 iken bu oran 2009 yılında % 70.3'e çıkmıştır. Buna karşın okur-yazar olmayan kadınların oranı 2008 yılında % 13.0 iken, 2009 yılında % 12.7'ye düşmüştür. Lise altı eğitimliler ile lise ve dengi meslek eğitimi alan kadınların istihdam edilme oranları 2009 yılında, 2008 yılına göre oransal olarak artmıştır. Buradan hareketle, 2009 yılında istihdama katılan kadınların eğitim seviyelerinin yükseldiği görülmektedir.

Tablo 5: İşteki Durum ve Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler Tablosu, Türkiye (Bin Kişi, 15+ Yaş)

	Toplam				Erkek				Kadın			
	2008 Mart (*)		2009 Mart		2008 Mart (*)		2009 Mart		2008 Mart (*)		2009 Mart	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Toplam	20.389	100,0	20.148	100,0	15.118	100,0	14.764	100,0	5.271	100,0	5.384	100,0
Ücretli veya yevmiyeli	12.648	62,0	12.188	60,5	9.700	64,2	9.307	63,0	2.948	55,9	2.881	53,5
İşveren	1.165	5,7	1.170	5,8	1.107	7,3	1.099	7,4	58	1,1	71	1,3
Kendi hesabına	4.237	20,8	4.366	21,7	3.628	24,0	3.647	24,7	609	11,6	719	13,4
Ücretsiz aile işçisi	2.339	11,5	2.424	12,0	683	4,5	711	4,8	1.656	31,4	1.713	31,8
Ekonomik faaliyetler	20.389	100,0	20.148	100,0	15.118	100,0	14.764	100,0	5.271	100,0	5.384	100,0
Tarım	4.498	22,1	4.572	22,7	2.490	16,5	2.601	17,6	2.008	38,1	1.972	36,6
Sanayi	4.403	21,6	3.994	19,8	3.557	23,5	3.160	21,4	846	16,1	836	15,5
İnşaat	1.101	5,4	1.062	5,3	1.061	7,0	1.021	6,9	41	0,8	41	0,8
Hizmetler	10.386	50,9	10.520	52,2	8.009	53,0	7.983	54,1	2.376	45,1	2.536	47,1

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

İKO: İşgücüne katılma oranı İO: İşsizlik oranı

(*) 2008 Mart dönemi sonuçları yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

Kadınların istihdam edildikleri sektörler incelendiğinde; ülkemizde 2008 yılında kadınların % 45,1'i hizmetler sektöründe, %38,1'i tarım sektöründe, % 16,1'i sanayi sektöründe ve % 0,8'i inşaat sektöründe istihdam edilmiş iken; 2009 Mart ayı verilerine göre; istihdama katılan kadınların % 47,1'i hizmetler sektöründe, % 36,6'sı tarım sektöründe, % 15,5'i sanayi sektöründe ve % 0,8'i de inşaat sektöründe istihdam edilmektedir. Bu verilere göre kadınların son iki yılda en çok istihdam edildikleri sektör, hizmetler sektörü olmuştur.

2008 yılı ile kıyaslandığında tarım sektöründe kadınların istihdam oranı azalırken, erkeklerin istihdam oranı artmıştır. Kadınların istihdam edildikleri üçüncü sektör olan tekstil, gıda, hazır giyim gibi emek yoğun sanayi dallarını kapsayan sanayi sektöründe kadınların istihdam oranları azalırken, inşaat sektöründeki istihdam oranları aynı kalmıştır. Her iki sektör de özellikle kayıt dışı işyerlerinde yoğunlukla kadın ve çocuk işgücünün her türlü sosyal hak ve güvenceden yoksun çalıştırıldıkları sektörlerdir.

Tablo 6: İşgücüne Dâhil Olmayanların Nedene Göre Dağılımı Tablosu, Türkiye (Bin Kişi, 15+ Yaş)

	Toplam				Erkek				Kadın			
	2008 Mart (*)		2009 Mart		2008 Mart (*)		2009 Mart		2008 Mart (*)		2009 Mart	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İşgücüne dâhil olmayan nüfus	27.643	100,0	27.501	100,0	7.841	100,0	7.704	100,0	19.802	100,0	19.797	100,0
İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar	2.101	7,6	2.345	8,5	1.009	12,9	1.076	14,0	1.092	5,5	1.269	6,4
İş bulma ümidi olmayanlar	693	2,5	908	3,3	459	5,9	560	7,3	234	1,2	348	1,8
Diğer	1.408	5,1	1.437	5,2	550	7,0	516	6,7	858	4,3	921	4,7
Mevsimlik çalışanlar	452	1,6	128	0,5	118	1,5	29	0,4	334	1,7	99	0,5
Ev işleriyle meşgul	12.069	43,7	12.177	44,3	-	-	-	-	12.069	60,9	12.177	61,5
Eğitim/öğretim	3.902	14,1	4.141	15,1	2.189	27,9	2.268	29,4	1.712	8,6	1.873	9,5
Emekli	3.593	13,0	3.598	13,1	2.891	36,9	2.847	37,0	702	3,5	751	3,8
Çalışamaz halde	3.464	12,5	3.414	12,4	1.266	16,1	1.219	15,8	2.198	11,1	2.195	11,1
Diğer	2.062	7,5	1.698	6,2	368	4,7	266	3,5	1.693	8,5	1.433	7,2

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

İKO: İşgücüne katılma oranı İO: İşsizlik oranı

(*) 2008 Mart dönemi sonuçları yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

Kadınların işte çalışma durumları açısından bakıldığında ise; kadınların % 53,5'i herhangi bir ücret veya yevmiye karşılığında çalışmakta iken, % 13,4'ü kendi hesabına, % 1,3'ü işveren konumunda ve % 31,8'i

ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta çalışmaktadır. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kente geldiğinde yeterli eğitim ve mesleki bilgi-beceriye sahip olmaması nedeniyle kent işgücü piyasasına girememekte ve işgücü dışında kalarak ev kadını olmaktadır. 2009 Mart verilerine göre işgücüne katılmayan kadınların işgücüne dâhil olamama nedeni olarak % 61,5 oranında kadın ev işleriyle meşgul olmalarını göstermişlerdir.

3.4. TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI

Bankacılık sektörü kadınların yoğun olarak istihdam edildikleri sektörlerin başında gelmektedir. Türkiye Bankalar Birliği'nin Mart 2009 verileri incelenmiş ve buna göre Türk Bankacılık sektöründeki Banka, Şube ve Personel sayılarına aşağıda yer verilmiştir.

3.4.1 Sektördeki Banka ve Şube Sayısı

Türk Bankacılık sisteminde Ocak-Mart 2009 döneminde faaliyet gösteren banka sayısı 49'dur. Mevduat bankaları sayısı 32, kalkınma ve yatırım bankaları sayısı 13 ve katılım bankaları sayısı 4'tür.

Mevduat bankalarından 3 tanesi kamu sermayeli, 11 tanesi özel sermayeli ve 17 tanesi yabancı sermayeli bankadır.

Şube sayısındaki artış yavaşlamakla birlikte Ocak-Mart 2009 döneminde de devam etmiş olup, personel sayısı ise azalmıştır. Mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarındaki toplam şube sayısı son bir yılda 974 adet, Ekim-Aralık 2008 dönemine göre ise 36 adet artarak 8.826'ya yükselmiştir. 2008 yılsonuna göre şube sayısı kamusal sermayeli mevduat bankalarında 27, özel sermayeli mevduat bankalarında 10, kalkınma ve yatırım bankalarında ise 1 adet artarken, yabancı sermayeli

mevduat bankalarında 2 adet azalmıştır (www.tbb.org.tr, Erişim tarihi: 04.07.2009)

Ocak-Mart 2009 dönemi sonu itibariyle mevduat bankalarında banka başına ortalama şube sayısı 274 olmuştur. Bu rakam kamusal sermayeli mevduat bankalarında 814, özel sermayeli mevduat bankalarında 391, yabancı sermayeli bankalarda ise 120'dir.

3.4.2. Sektördeki Personel Sayısı

Mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarında çalışan sayısı son bir yılda 16.642 kişi, yılsonuna göre ise 11.891 kişi (% 7,5 oranında) artarak 170.425'e ulaşmıştır. Yılsonu rakamlarına göre çalışan sayısı Fon bankasında 53 kişi azalırken, kamusal sermayeli mevduat bankalarında 551 kişi, özel sermayeli mevduat bankalarında 7.407 kişi, yabancı sermayeli mevduat bankalarında 3.970 kişi, kalkınma ve yatırım bankalarında ise 16 kişi artmıştır.

Mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarında çalışan sayısı son bir yılda 7.753 kişi (% 5 oranında) artarken, Ekim-Aralık 2008 dönemine göre ise 550 (% 0.3 oranında) kişi azalarak 171.048 olmuştur. 2008 yılsonu rakamlarına göre çalışan sayısı özel sermayeli mevduat bankalarında 183 kişi, yabancı sermayeli mevduat bankalarında ise 604 kişi azalırken, kamusal sermayeli mevduat bankalarında 228 kişi, Fon bankasında 2 kişi, kalkınma ve yatırım bankalarında ise 7 kişi artmıştır (www.tbb.org.tr, Erişim tarihi: 04.07.2009).

Tablo 7. Bankacılık Sektöründe Çalışan Sayıları Tablosu

	Mart 2008	Aralık 2008	Mart 2009
Mevduat bankaları	157.938	166.325	165.768
Kamu bankaları	41.393	43.333	43.561
Özel bankalar	77.648	82.158	81.975
Fondaki bankalar	288	267	269
Yabancı bankalar	38.609	40.567	39.963
Kalkınma ve yatırım bankaları	5.357	5.273	5.280
Toplam	163.295	171.598	171.048

Kaynak: www.tbb.org.tr

Ocak-Mart 2009 dönemi itibariyle, banka çalışanlarının % 25'i kamusal sermayeli mevduat bankaları, % 48'i özel sermayeli mevduat bankaları, % 24'ü yabancı sermayeli mevduat bankaları ve % 3'ü ise kalkınma ve yatırım bankaları tarafından istihdam edilmiştir.

Tablo 8. Sektördeki Bankaların Çalışan Sayıları Tablosu

	Personel Sayısı		
	2008 Mart	2008	2009 Mart
Sektör Toplamı	163.295	171.598	171.048
Mevduat Bankaları	157.938	166.325	165.768
Kamu Sermayeli Bankalar	41.393	43.333	43.561
Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş.	20.953	21.299	21.069
Türkiye Halk Bankası A.Ş.	11.607	12.467	12.900
Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.	8.833	9.567	9.592
Özel Sermayeli Bankalar	77.648	82.158	81.975
Adabank A.Ş.	51	47	47
Akbank T.A.Ş.	13.748	15.127	15.002
Alternatif Bank A.Ş.	884	1.006	1.007
Anadolubank A.Ş.	1.813	1.718	1.701
Şekerbank T.A.Ş.	3.874	4.089	3.924
Tekstil Bankası A.Ş.	1.566	1.410	1.146
Turkish Bank A.Ş.	279	292	291
Türk Ekonomi Bankası A.Ş.	5.626	6.400	6.221
Türkiye Garanti Bankası A.Ş.	15.354	16.350	16.378
Türkiye İş Bankası A.Ş.	19.949	20.924	21.453
Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.	14.504	14.795	14.805
Tas.Mevd.Sig. Fon.Devr. Bankalar	288	267	269
Birleşik Fon Bankası A.Ş.	288	267	269
Yabancı Bankalar	38.609	40.567	39.963
ABN AMRO Bank N.V.	215	205	187
Arap Türk Bankası A.Ş.	174	170	174
Bank Mellat	50	50	51
Citibank A.Ş.	2.421	2.315	2.022
Denizbank A.Ş.	6.877	7.376	7.320
Deutsche Bank A.Ş.	79	94	94
Eurobank Tekfen A.Ş.	580	661	678

Finans Bank A.Ş.	9.355	9.986	9.986
Fortis Bank A.Ş.	5.464	5.378	5.326
Habib Bank Limited	16	16	16
HSBC Bank A.Ş.	6.348	6.853	6.748
ING Bank A.Ş.	6.042	6.357	6.264
JPMorgan Chase Bank N.A.	54	53	50
Millennium Bank A.Ş.	311	320	318
Société Générale (SA)	113	234	231
Turkland Bank A.Ş.	462	457	456
Unicredit Banca di Roma S.p.A.	5	-	-
WestLB AG	43	42	42
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	5.357	5.273	5.280
Aktif Yatırım Bankası A.Ş.	103	160	186
Bank Pozitif Kredi ve Kalkınma Bankası A.Ş.	312	252	251
Calyon Yatırım Bankası Türk A.Ş.	35	22	19
Diler Yatırım Bankası A.Ş.	18	18	19
GSD Yatırım Bankası A.Ş.	54	37	30
İller Bankası	3.150	3.087	3.051
İMKB Takas ve Saklama Bankası A.Ş.	190	198	201
Merrill Lynch Yatırım Bank A.Ş.	41	40	36
Nurol Yatırım Bankası A.Ş.	41	49	49
Taib Yatırım Bank A.Ş.	15	19	16
Türk Eximbank	389	376	372
Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.	704	683	722
Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş.	305	332	328
Kaynak: www.tbb.org.tr			

Mevduat bankalarında banka başına çalışan sayısı 5.180'dir. Bu rakam kamu sermayeli bankalarda 14.520, özel sermayeli bankalarda 7.452 ve yabancı sermayeli bankalarda 2.351'dir.

Tablo 9. Öğrenim Gruplarına Göre Banka Çalışanları Tablosu

	İlkokulu Bitiren	Orta Öğretim Kurumlarını Bitiren	Yüksek Öğretim Kurumları Bitiren	Yüksek Lisans ve Doktora Yapan	Toplam
Mevduat bankaları	2.172	39.664	117.098	6.834	165.768
Kamu bankaları	765	13.150	27.745	1.901	43.561
Özel bankalar	702	16.447	61.794	3.032	81.975
Fondaki bankalar	20	132	109	8	269
Yabancı bankalar	685	9.935	27.450	1.893	39.963
Kalkınma ve yatırım bankaları	447	1.039	3.263	531	5.280
Toplam	2.619	40.703	120.361	7.365	171.048

Kaynak: www.tbb.org.tr

Ocak-Mart 2009 dönemi itibariyle, bankacılık sektöründe çalışanların % 1'i ilköğretim, % 24'ü orta öğretim, % 71'i yüksek öğretim kurumları mezunu, % 4'ü ise yüksek lisans ve doktora yapmış olanlardan oluşmaktadır.

Kamusal sermayeli mevduat bankalarında çalışanların % 68'ini yüksek öğretim kurumlarını bitirmiş ve lisansüstü eğitim yapmış personel oluşturmaktadır. Bu oran, özel sermayeli mevduat bankalarında % 79, yabancı bankalarda % 73 ve kalkınma ve yatırım bankalarında ise % 72 şeklindedir.

Tablo 10. Cinsiyet Dağılımına Göre Banka Çalışanları Tablosu

	Mart 2008			Aralık 2008			Mart 2009		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Mevduat Bankaları	79.714	78.224	157.938	83.235	83.090	166.325	82.855	82.913	165.768
Kamu Bankaları	26.196	15.197	41.393	27.087	16.246	43.333	27.146	16.415	43.561
Özel Bankalar	35.499	42.149	77.648	37.471	44.687	82.158	37.293	44.682	81.975
Fondaki Bankalar	176	112	288	167	100	267	167	102	269
Yabancı Bankalar	17.843	20.766	38.609	18.510	22.057	40.567	18.249	21.714	39.963
Kalkınma Yatırım Bank.	3.621	1.736	5.357	3.593	1.680	5.273	3.599	1.681	5.280
Toplam	83.335	79.960	163.295	86.828	84.770	171.598	86.454	84.594	171.048

Kaynak: www.tbb.org.tr

Ocak-Mart 2009 dönemi itibariyle bankacılık sektöründe çalışanların % 49'u kadınlardan oluşmaktadır. Bu oran kamusal sermayeli mevduat bankalarında % 38, özel sermayeli mevduat bankalarında % 55, Fon bankasında % 38, yabancı bankalarda % 54, kalkınma ve yatırım bankalarında ise % 32 düzeyindedir (www.tbb.org.tr, Erişim tarihi: 04.07.2009).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE CİNSİYET AYRIMCILIĞI ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde anket çalışması yapılan Bankanın genel yapısı kadın erkek çalışanlar bazında incelenmiş, ardından cinsiyet ayrımcılığına ilişkin alan araştırması yapılmıştır.

4.1. ANKET ÇALIŞMASI YAPILAN BANKANIN GENEL YAPISI

Bankacılık sektöründe, cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda dikkati çeken en önemli nokta; kadın çalışanların üst yönetim kademelerine yükselememeleridir. Sektörün % 49'unun kadın çalışanlardan oluşuyor olmasına rağmen kadınların üst yönetim kadrolarında kendilerine yer bulamamaları sorgulanması gereken bir unsurdur.

Türkiye Bankalar Birliği'nden alınan verilerine göre (2005-2009 yılları) arasında araştırmamızı yaptığımız Bankanın çalışan sayıları cinsiyet dağılımına göre incelendiğinde aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo 11. Banka Çalışan Sayıları Tablosu

YIL	Erkek	Kadın	Toplam
2005	14.670	5.703	20.373
2006	14.814	5.870	20.684
2007	14.863	6.009	20.872
2008	14.895	6.404	21.299
2009	14.721	6.348	21.069

Kaynak: www.tbb.org.tr

Tablo incelendiğinde; Bankanın 2005 yılında 5.703 olan kadın personel sayısı, 2009 yılında 6.348'e ulaşırken; 14.670 olan erkek sayısı ise 14.721'e çıkmıştır. Bankada 2005-2009 yılları arasında çalışan sayısı % 3,41 oranında artarken, kadın sayısının % 11,03 oranında, erkek sayısının ise % 0,34 oranında arttığı görülmektedir.

Buradan hareketle 2005-2009 yılları arasında bankada kadın personel istihdamının artma eğiliminde olduğunu açıklar. Ancak bankacılık sektöründe çalışan kadınların sektör ortalamasının % 49 olduğu ve kamu sermayeli bankaların ortalamasının % 38 olduğu bir ortamda araştırma yaptığımız bankanın 2009 verilerine göre % 30,12 gibi bir oranda kadın çalışanı istihdam ediyor olması, son yıllarda artma eğiliminde olan kadın çalışan istihdamının ilerleyen yıllarda da hızla artması gerekmekte olduğunu göstermektedir.

Banka çalışanlarının % 30,12'sini oluşturan kadın çalışanların bankada istihdam edildikleri unvanları gösteren tablo aşağıdaki gibidir. Bankanın unvan basamakları sırayla alttan üste doğru asistan servis

görevlisi, asistan servis yetkilisi, uzman, müfettiş, yönetmen, müdür, bölge başmüdürü, daire başkanı, genel müdür yardımcısı, genel müdür başyardımcısı, genel müdür, yönetim kurulu olarak belirtilmiştir. Bu sıralamadan hareketle uzman ve yönetmen yönetici unvan grubunu; müdür ve üstü ise üst yönetici kadrosunu oluşturmaktadırlar.

Tabloda görüldüğü gibi 2. seviye yönetici olarak kabul edilen uzman unvan grubunda % 46,46 oranında kadın çalışmakta iken, 1.seviye yönetici olarak kabul edilen yönetmen unvanında bu oran düşüş göstererek % 43,59 olmuştur. Kadınların kariyer basamaklarında karşılaştıkları engeller dolayısıyla üst unvanlar olarak kabul edilen müdür ve daire başkanı unvanlarında ise bu oran çarpıcı bir düşüşle % 15,43 oranında kalmaktadır.

Tablo 12: Banka Çalışanları Unvan Tablosu

UNVAN GRUBU	UNVAN GRUBU AÇIKLAMASI	KADIN TOPLAMSAL YÜZDE	ERKEK TOPLAMSAL YÜZDE
ÜST UNVANLAR	Genel Müdür Yrd, Daire Başkanı, Müdür	15,43	84,57
1.SEVİYE YÖNETİCİ	Yönetmen	43,59	56,41
2. SEVİYE YÖNETİCİ	Uzman	46,46	53,54

Kaynak: Anket Çalışması Yapılan Banka Verileri

Kariyer basamaklarını tırmanırken, diğer unvan gruplarına göre daha avantajlı kariyer ve ayrıcalıklara sahip bankanın teftiş kurulunda çalışan 243 kişinin 32'si kadın olup, 211'i erkektir. Buna göre teftiş kurulunda çalışan

kadın sayısı teftiş kurulunun %13'ü kadardır. Bu da yine kadınların üst unvan gruplarında istihdam edilmelerinin daha mesleğe giriş aşamasında engellendiğinin bir diğer kanıtıdır.

Tablo 13: Teftiş Kurulu Çalışanları Tablosu

TEFTİŞ KURULU ÇALIŞAN SAYISI		TOPLAMSAL YÜZDE
KADIN	32	13
ERKEK	211	87
TOPLAM	243	100

Kaynak: Anket Çalışması Yapılan Banka Verileri

4.1.1. Anket Çalışması Yapılan Bankanın Genel Müdürlük Yapısı

Bankanın organizasyon yapısı genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerden oluşmaktadır. Bankanın en üst unvanlı personellerinin istihdam edildiği genel müdürlük birimi incelenerek, kadınların bu unvan gruplarındaki istihdam oranları saptanmıştır.

Bankanın genel müdürlüğü; yönetim kurulu ve ona bağlı çalışan teftiş kurulu, iç kontrol grubu ve risk yönetimi grubu ile genel müdür ve ona bağlı çalışan 2 genel müdür başyardımcısından oluşmaktadır. Genel müdür başyardımcılarına ise daire başkanları bağlı olarak çalışmaktadır. Yönetim kurulu üyeleri, genel müdür ve genel müdür başyardımcıları ile genel müdür yardımcılarının bulunduğu 28 adet üst yönetim kadrosunda sadece 1 tane,

daire başkanlarının bulunduğu 21 adet üst yönetim unvanında ise 7 tane kadın çalışan istihdam edilmektedir.

24 bölge başmüdürünün istihdam edildiği bankada istihdam edilen 24 çalışanın hepsinin erkek olması da kadınların üst yönetimde istihdam olanakları bulamadıklarının kanıtıdır.

Tablo 14: Üst Yönetim Çalışanları Tablosu

ÜST YÖNETİM UNVAN GRUBU	KADIN	ERKEK	TOPLAM
YÖNETİM KURULU, GMY, GMY BAŞ YRD, GMY YRD.	1	27	28
DAİRE BAŞKANI	7	14	21
BÖLGE BAŞMÜDÜRÜ	0	24	24

Kaynak: Anket Çalışması Yapılan Banka Verileri

4.2. BANKADA UYGULANAN ANKET ÇALIŞMASI

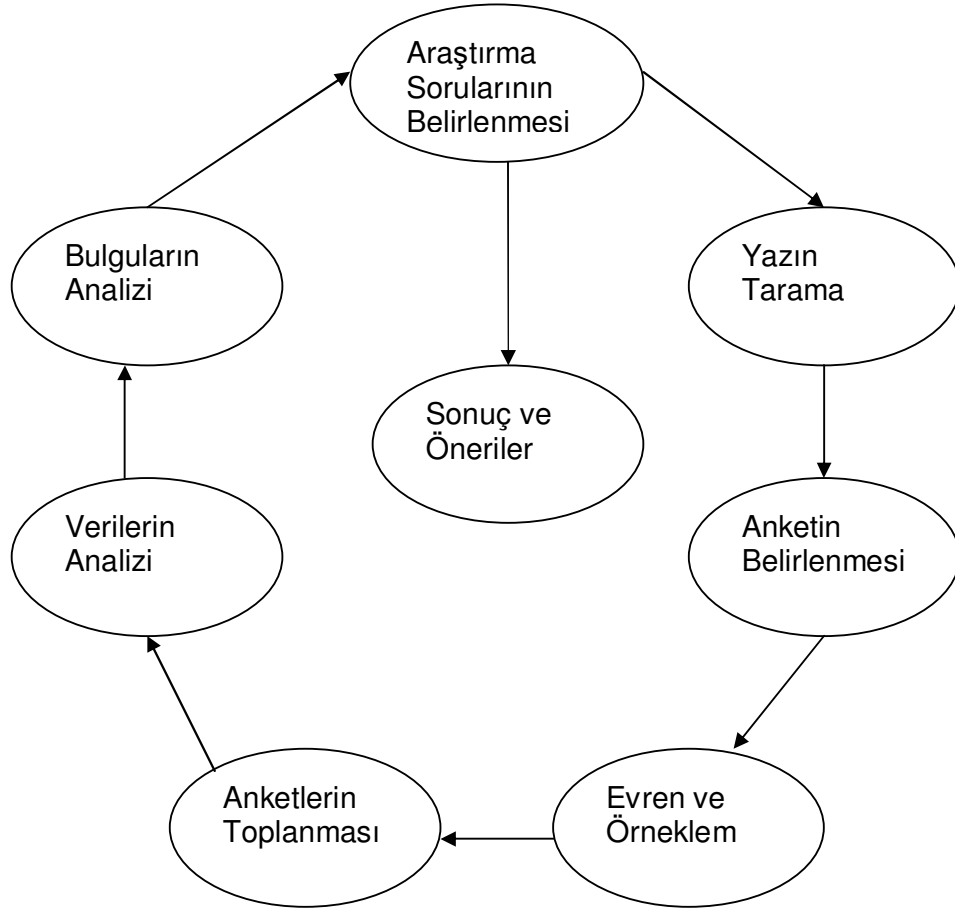
Bu bölümde; bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin farklı bakış açılarını kapsayan kavramsal boyutun, uygulamadaki durumu ele alınacak olup; bu amaçla cinsiyet ayrımcılığına ilişkin değişkenlerin bu konu üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Gerçekleştirilen araştırmanın amacı, kapsamı, yöntemi ve bulguları aşağıda yer almaktadır.

4.2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, bankacılık sektöründe çalışan kadınların işyerlerinde özellikle terfileri konusunda karşılaştıkları görünmez kariyer engellerini ifade eden cam tavanının varlığına ilişkin algılamalarını ölçerek, cinsiyet ayrımcılığı ile karşı karşıya kalıp kalmadıklarını tespit etmek amaçlanmıştır.

Bu amaca yönelik olarak bankacılık sektöründe önemli bir paya sahip bir bankanın genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerinde çalışanlara anket formu uygulanmış ve anket formunu dolduran çeşitli unvanlardaki kadın çalışanların 20 tanesi ile ayrıca mülakat da yapılarak mevcut durumun tespitine çalışılmıştır.

Aşağıdaki şekil yardımıyla alan çalışmasının hangi aşamalardan oluştuğu kısaca özetlenmiştir.



Şekil 3. Alan Çalışmasının Aşamalarının Akış Şeması

4.2.2. Araştırmanın Ön Kabulleri ve Sınırlılıkları

4.2.2.1. Araştırmanın Ön Kabulleri

Araştırmaya katılanların anket formundaki sorulara doğru ve tarafsız olarak yanıt verdikleri varsayılmıştır.

4.2.2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Karşılaşılan Sorunlar

Tüm sosyal bilimler çalışmalarında olduğu gibi bu araştırmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırma, birinci bölümde literatürde verilen bilgilere ve kavramlara dayanarak oluşturulan anket sorularıyla ve likert ölçeği ile sınırlıdır. Araştırmanın anket soruları ile sınırlı olmasının yanında katılımcıların anketleri bankacılık gibi yoğun iş temposunun olduğu bir sektörde, çalışma saatlerinde cevaplamış olmaları da bir diğer önemli kısıttır.

Araştırmanın ikinci kısıtı şube, bölge başkanlığı ve genel müdürlük organizasyon yapısından oluşan bankanın bölge başmüdürü ve daha üst düzeyde çalışan yöneticilerine ulaşamamış olmasıdır.

Araştırmanın diğer bir sınırlılığı; anket sorularının bankacılık sektöründe bulunan tüm banka çalışanlarına uygulanması yerine sektörde önemli bir paya sahip bulunan bir bankanın çalışanlarına uygulanmış olmasıdır.

Örneklemin tek banka ile sınırlı tutulmasının en önemli nedeni, çalışan kadınların cam tavanını aşma veya kariyer yollarında üst basamaklara ilerlemelerinin ancak büyük ölçekli, kurumsallaşmasını tamamlamış, yönetim yapı ve süreçlerini sistematikleştirmiş bankalarda izlenmesinin uygun olacağıdır. Bu çerçevede değerlendirildiğinde araştırma

evrenini oluşturan bu banka, The Banker Dergisinin Temmuz 2009 sayısında “Dünyanın en büyük 1000 bankası”nın sıralandığı listede ilk 200 Banka içerisinde (www.thebanker.com, Erişim tarihi: 04.07.2009) yer alması dolayısıyla kurumsal yapısını tamamlamış olarak algılanmış ve yorumlanmıştır.

Bir diğer neden, teorik olarak bankacılık sektöründe çalışanların çoğunun kadın olduğu ancak bunun sektörde cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın olmadığı yönünde bir gösterge olamayacağı varsayımdır.

4.2.3. Araştırmanın Modeli

Araştırma tarama modelidir. Anket çalışması ile Türk bankacılık sektöründe iktisadi anlamda cinsiyet ayrımcılığının düzeyi ve çalışanların cam tavan algısı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede banka çalışanlarının bankadaki iktisadi uygulamalara ilişkin görüşleri alınmıştır.

4.2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Türk Bankacılık sektöründe önemli bir paya sahip olan bir bankanın çalışanları araştırmamızın hedef kitlesini oluşturmaktadır. Söz konusu bankada 2009 yılı Mart ayı itibarı ile 21.069 kişi çalışmaktadır (www.tbb.org.tr, Erişim Tarihi: 03.06.2009).

Ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde

$$n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 (N-1) + t^2 p q \quad (\text{Baş, 2006}).$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n : Örneklem alınacak birey sayısı

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q : İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen $\pm$ örnekleme hatasıdır.

formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, $\pm$ % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 246$ olarak hesaplanmıştır.

Bu çerçevede anket soruları tesadüfî olarak belirlenen 350 banka çalışanına uygulanmış ve kullanılabilir nitelikte 330 anket formu elde edilmiştir. Sonuç olarak araştırma bulgularının % 95 güven aralığında, $\pm$ % 5 örnekleme hatası ile genellenebileceği söylenebilir.

4.2.5. Veriler ve Toplanması

Araştırmada literatür analizinden elde edilen bilgiler ışığında geliştirilen anket formu kullanılmıştır. Anketin uygulanmasında sorular katılımcılara e-mail ortamında dağıtılmış, formlar doldurulduktan sonra yine e-mail ortamında toplanmıştır.

Anket formlarının doldurulmasının ardından tesadüfî olarak seçilen şube, bölge başkanlığı ve genel müdürlük birimlerinde çeşitli unvanlarda istihdam edilen 20 kadın çalışan ile anket sorularının cevaplanması ile elde edilen sonuçların daha verimli bir şekilde değerlendirilmesi amacıyla konu ile ilgili detaylı sorular sorularak yüz yüze mülakat yapılmıştır.

4.2.6. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen bilgilerin çözümlenmesi SPSS 15 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Anket soruları madde bazında incelenmiş herhangi bir faktör yapısı oluşturulmamıştır.

4.2.7. Bulgular ve Yorum

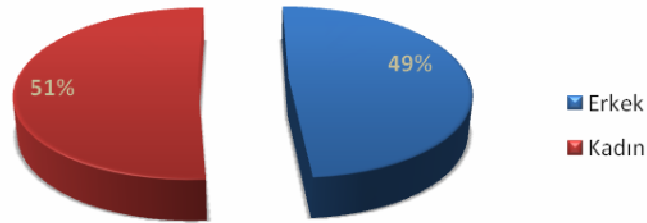
Anketteki ilk 14 soru araştırma örneklemini oluşturan 330 banka çalışanı katılımcının demografik yapılarını ve tanımlayıcı özelliklerini saptamak amacıyla hazırlanmıştır.

4.2.7.1. Katılımcıların Demografik ve Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 15'te verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 49'unun erkek, % 51'inin kadın olduğu söylenebilir.

Tablo 15: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılım Tablosu

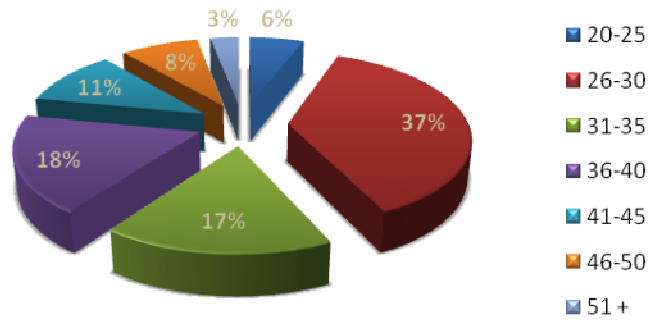
		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Erkek	161	48,8	48,8	48,8
	Kadın	169	51,2	51,2	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

**Şekil 4: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı Tablo 16'da verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 6'sının 20-25 yaşında, % 37'sinin 26-30 yaşında, % 17'sinin 31-35 yaşında, % 18'inin 36-40 yaşında, % 11'inin 41-45 yaşında, % 8'inin 46-50 yaşında, % 3'ünün 51 yaş ve üzerinde olduğu söylenebilir.

Tablo 16: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılım Tablosu

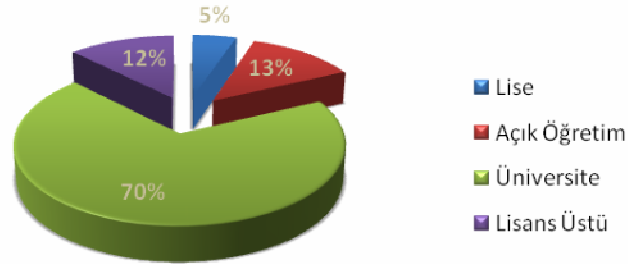
		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	20-25	19	5,8	5,8	5,8
	26-30	123	37,3	37,3	43,0
	31-35	56	17,0	17,0	60,0
	36-40	60	18,2	18,2	78,2
	41-45	35	10,6	10,6	88,8
	46-50	27	8,2	8,2	97,0
	51 +	10	3,0	3,0	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

**Şekil 5: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı**

Örneklem grubunun eğitim düzeyine göre dağılımı Tablo 17’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 5’inin lise, % 13’ünün açık öğretim, % 70’inin üniversite, % 12’sinin ise lisansüstü mezunu olduğu söylenebilir.

Tablo 17: Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılım Tablosu

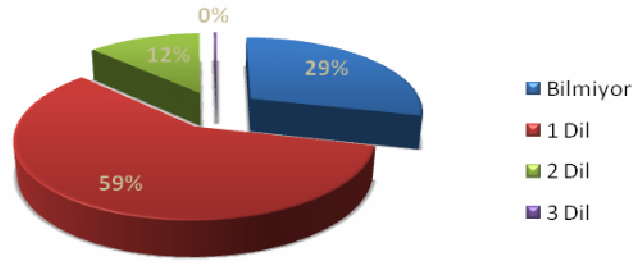
		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Lise	17	5,2	5,2	5,2
	Açık Öğretim	42	12,7	12,7	17,9
	Üniversite	230	69,7	69,7	87,6
	Lisans Üstü	41	12,4	12,4	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

**Şekil 6: Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı**

Örneklem grubunun bildikleri dil sayısına göre dağılımı Tablo 18’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 29’unun dil bilmediği, % 59’unun 1 dil, % 12’sinin 2 dil, % 1’inin ise 3 dil bildiği söylenebilir.

Tablo 18: Katılımcıların Bildikleri Dil Sayısına Göre Dağılım Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Bilmiyor	95	28,8	28,8	28,8
	1 Dil	193	58,5	58,5	87,3
	2 Dil	41	12,4	12,4	99,7
	3 Dil	1	0,3	0,3	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

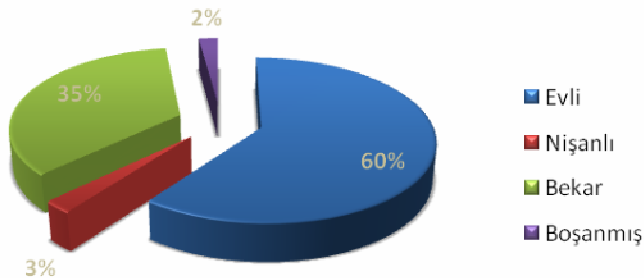


Şekil 7: Katılımcıların Bildikleri Dil Sayısına Göre Dağılımı

Örneklem grubunun medeni durumuna göre dağılımı Tablo 19'da verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 60'ının evli, % 2'sinin nişanlı, % 35'inin bekâr, % 2'sinin ise boşanmış olduğu söylenebilir.

Tablo 19: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılım Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Evli	199	60,3	60,3	60,3
	Nişanlı	8	2,4	2,4	62,7
	Bekâr	116	35,2	35,2	97,9
	Boşanmış	7	2,1	2,1	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

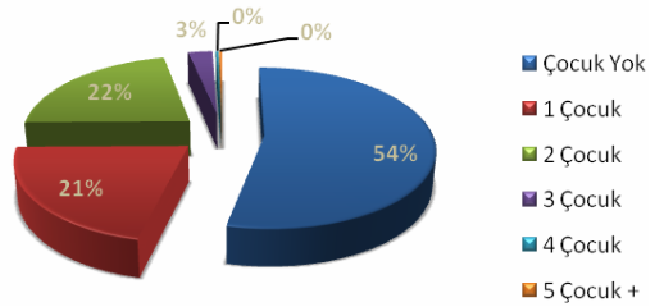


Şekil 8: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Örneklem grubunun çocuk sayısına göre dağılımı Tablo 20'de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 54'ünün çocuğunun olmadığı, % 21'inin 1 çocuk, % 22'sinin 2 çocuk, % 3'ünün 3 çocuk, % 1'inin 4 çocuk, % 1'inin ise 5 ve üzerinde çocuk sahibi olduğu söylenebilir.

Tablo 20: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılım Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Çocuk Yok	177	53,6	53,6	53,6
	1 Çocuk	70	21,2	21,2	74,8
	2 Çocuk	72	21,8	21,8	96,7
	3 Çocuk	9	2,7	2,7	99,4
	4 Çocuk	1	0,3	0,3	99,7
	5 Çocuk +	1	0,3	0,3	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	



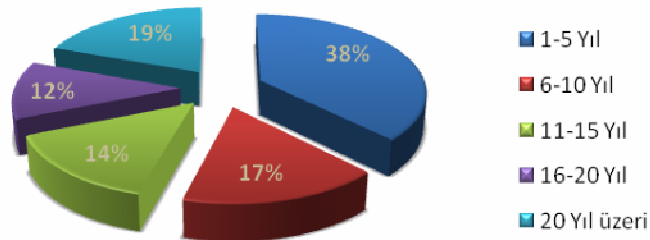
Şekil 9: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

Örneklem grubunun iş tecrübesi durumuna göre dağılımı Tablo 21'de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 38'inin 1-5 yıl, % 17'sinin 6-

10 yıl, % 15'inin 11-15 yıl, % 12'sinin 16-20 yıl, % 19'unun ise 20 yıl ve üzeri iş tecrübesi olduğu söylenebilir.

Tablo 21: Katılımcıların İş Tecrübesi Durumuna Göre Dağılım Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	1-5 Yıl	124	37,6	37,6	37,6
	6-10 Yıl	55	16,7	16,7	54,2
	11-15 Yıl	48	14,5	14,5	68,8
	16-20 Yıl	39	11,8	11,8	80,6
	20 Yıl üzeri	64	19,4	19,4	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

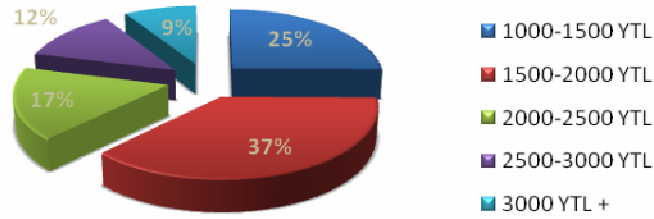


Şekil 10: Katılımcıların İş Tecrübesi Durumuna Göre Dağılımı

Örneklem grubunun maaş durumuna göre dağılımı Tablo 22'de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 25'inin 1000-1500 YTL, % 37'sinin 1500-2000 YTL, % 17'sinin 2000-2500 YTL, % 12'sinin 2500-3000 YTL, % 9'unun ise 3000 YTL ve üzerinde maaş aldığı söylenebilir.

Tablo 22: Katılımcıların Maaş Durumuna Göre Dağılım Tablosu

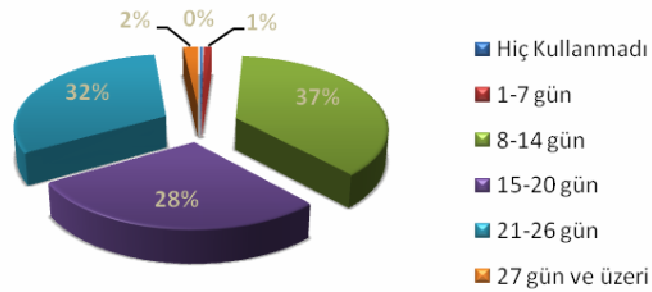
		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	1000-1500 YTL	83	25,2	25,2	25,2
	1500-2000 YTL	123	37,3	37,3	62,4
	2000-2500 YTL	55	16,7	16,7	79,1
	2500-3000 YTL	40	12,1	12,1	91,2
	3000 YTL +	29	8,8	8,8	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

**Şekil 11: Katılımcıların Maaş Durumuna Göre Dağılımı**

Örneklem grubunun izin alma durumuna göre dağılımı Tablo 23'de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 1'inin hiç izin kullanmadığı, % 1'inin 1-7 gün, % 37'sinin 8-14 gün, % 29'unun 15-20 gün, % 32'sinin 21-26 gün, % 2'sinin ise 27 gün ve üzeri izin aldığı söylenebilir.

Tablo 23: Katılımcıların İzin Alma Durumuna Göre Dağılım Tablosu

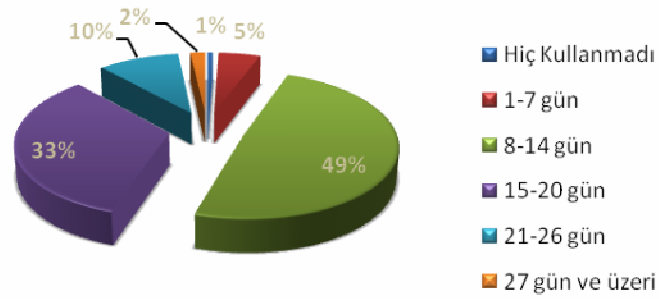
		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Hiç Kullanmadı	1	0,3	0,3	0,3
	1-7 gün	3	0,9	0,9	1,2
	8-14 gün	122	37,0	37,0	38,2
	15-20 gün	94	28,5	28,5	66,7
	21-26 gün	104	31,5	31,5	98,2
	27 gün ve üzeri	6	1,8	1,8	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

**Şekil 12: Katılımcıların İzin Alma Durumuna Göre Dağılımı**

Örneklem grubunun kullandıkları izin durumuna göre dağılımı Tablo 24'te verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 1'inin hiç izin kullanmadığı, % 5'inin 1-7 gün, % 50'sinin 8-14 gün, % 34'ünün 15-20 gün, % 10'unun ise 21-26 gün, izin kullandığı söylenebilir.

Tablo 24: Katılımcıların Kullandıkları İzin Durumuna Göre Dağılım Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Hiç Kullanmadı	2	0,6	0,6	0,6
	1-7 gün	17	5,2	5,2	5,8
	8-14 gün	164	49,7	50,2	56,0
	15-20 gün	111	33,6	33,9	89,9
	21-26 gün	33	10,0	10,1	100,0
	Toplam	327	99,1	100,0	
Kayıp	Veri	3	0,9		
Toplam		330	100,0		

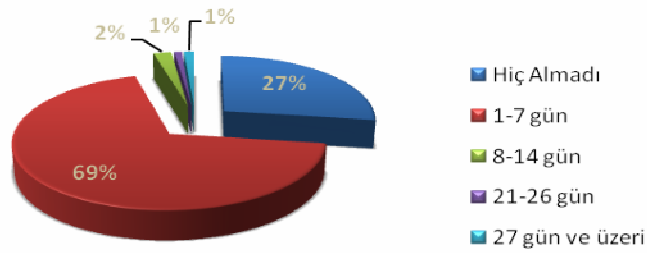


Şekil 13: Katılımcıların Kullandıkları İzin Durumuna Göre Dağılımı

Örneklem grubunun aldıkları rapor durumuna göre dağılımı Tablo 25’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 27’sinin hiç izin kullanmadığı, % 67’sinin 1-7 gün, % 2’sinin 8-14 gün, % 1’inin 21-26 gün, % 1’inin ise 27 gün ve üzeri rapor aldığı söylenebilir.

Tablo 25: Katılımcıların Aldıkları Rapor Durumuna Göre Dağılım Tablosu

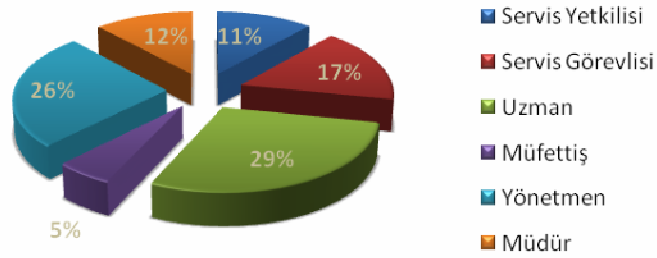
		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Hiç Almadı	90	27,3	27,3	27,3
	1-7 gün	226	68,5	68,5	95,8
	8-14 gün	7	2,1	2,1	97,9
	21-26 gün	3	0,9	0,9	98,8
	27 gün ve üzeri	4	1,2	1,2	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

**Şekil 14: Katılımcıların Aldıkları Rapor Durumuna Göre Dağılımı**

Örneklem grubunun unvan durumuna göre dağılımı Tablo 26'da verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 12'sinin asistan servis yetkilisi, % 17'sinin asistan servis görevlisi, % 29'unun uzman, % 6'sının müfettiş, % 26'sının yönetmen, % 12'sinin ise müdür olduğu söylenebilir.

Tablo 26: Katılımcıların Unvan Durumuna Göre Dağılım Tablosu

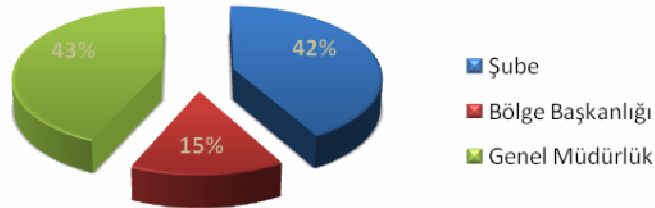
		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Asistan Servis Yetkilisi	38	11,5	11,5	11,5
	Asistan Servis Görevlisi	55	16,7	16,7	28,2
	Uzman	95	28,8	28,8	57,0
	Müfettiş	18	5,5	5,5	62,4
	Yönetmen	85	25,8	25,8	88,2
	Müdür	39	11,8	11,8	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

**Şekil 15: Katılımcıların Unvan Durumuna Göre Dağılımı**

Örneklem grubunun çalıştıkları birime göre dağılımı Tablo 27’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 42’sinin şube, % 15’inin bölge başkanlığı, % 43’ünün genel müdürlükte çalıştığı söylenebilir.

Tablo 27: Katılımcıların Çalıştıkları Birime Göre Dağılım Tablosu

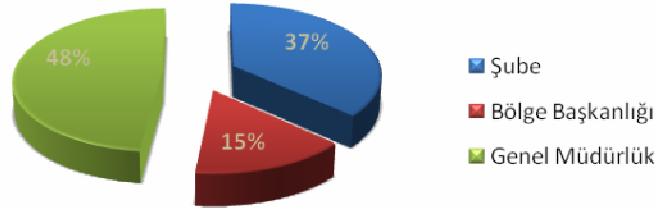
		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Şube	138	41,8	41,8	41,8
	Bölge Başkanlığı	49	14,8	14,8	56,7
	Genel Müdürlük	143	43,3	43,3	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

**Şekil 16: Katılımcıların Çalıştıkları Birime Göre Dağılımı**

Örneklem grubunun çalıştıkları birime göre dağılımı Tablo 28’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 37’sinin şube, % 15’inin bölge başkanlığı, % 48’inin genel müdürlükte çalışmak istediği söylenebilir.

Tablo 28: Katılımcıların Çalışmak İstedikleri Birime Göre Dağılım Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Şube	121	36,7	36,7	36,7
	Bölge Başkanlığı	50	15,2	15,2	51,8
	Genel Müdürlük	159	48,2	48,2	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	



Şekil 17: Katılımcıların Çalışmak İstedikleri Birime Göre Dağılımı

4.2.7.2. Bankacılık Mesleğine İlişkin Değerlendirmelere İlişkin Bulgular

Bu başlık altında örneklem grubunun 15-40. anket sorularına verdikleri cevaplar değerlendirilmiştir.

Daha sonra aynı anket soruları, konunun kavramsal boyutu ile beraber cam tavanı kavramı çerçevesinde daha ayrıntılı biçimde incelenmiştir. Böylece bu bölümde kadın ve erkeklerin konu hakkındaki görüşleri cinsiyete bağlı olarak sorgulanarak tüm örneklem grubunun konu hakkındaki görüşlerine yer verilmiştir.

Örneklem grubunun “Bankacılık mesleğini isteyerek seçtim” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 29’da verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 6’sının bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 27’sinin katılmadığı, % 3’ünün kararsız kaldığı, % 49’unun katıldığı, % 14’ünün ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 29: Katılımcıların “Bankacılık mesleğini isteyerek seçtim” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	21	6,4	6,4	6,4
	Katılmıyorum	89	27,0	27,0	33,3
	Kararsızım	11	3,3	3,3	36,7
	Katılıyorum	163	49,4	49,4	86,1
	Tümüyle Katılıyorum	46	13,9	13,9	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Bankacılığı ve yaptığı işi seviyorum” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 30’da verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 6’sının bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 23’ünün katılmadığı, % 1’inin kararsız kaldığı, % 51’inin katıldığı, % 19’unun ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 30: Katılımcıların “Bankacılığı ve yaptığı işi seviyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	19	5,8	5,8	5,8
	Katılmıyorum	77	23,3	23,3	29,1
	Kararsızım	4	1,2	1,2	30,3
	Katılıyorum	167	50,6	50,6	80,9
	Tümüyle Katılıyorum	63	19,1	19,1	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Bankacılığı ve yaptığım işi seviyorum” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 31’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte

değerlendirildiğinde “Bankacılığı ve yaptığım işi seviyorum” ifadesine ilişkin erkek ve kadınları birbirine yakın görüşe sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 31: “Bankacılığı ve yaptığım işi seviyorum” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Bankacılığı ve yaptığım işi seviyorum.	Erkek	161	3,6025	1,16876	0,09211
	Kadın	169	3,4793	1,23485	0,09499

Örneklem grubunun “Bankacılığı sevdiğim meslekten ziyade para kazanma aracı olarak görüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 32’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 32: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Bankacılığı sevdiğim meslekten ziyade para kazanma aracı olarak görüyorum.	-2,373	328	0,018	-0,31828	0,13411

Örneklem grubunun “Bankacılığı sevdiğim meslekten ziyade para kazanma aracı olarak görüyorum” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 33’de verilmiştir. Verilerden, katılımcıların % 8’inin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 46’sının katılmadığı, % 2’sinin kararsız kaldığı, % 36’sının katıldığı, % 10’unun ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 33: Katılımcıların “Bankacılığı sevdiğim meslekten ziyade para kazanma aracı olarak görüyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	25	7,6	7,6	7,6
	Katılmıyorum	150	45,5	45,5	53,0
	Kararsızım	8	2,4	2,4	55,5
	Katılıyorum	114	34,5	34,5	90,0
	Tümüyle Katılıyorum	33	10,0	10,0	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Bankacılığı sevdiğim meslekten ziyade para kazanma aracı olarak görüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 34’te verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 34: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Bankacılığı sevdiğim meslekten ziyade para kazanma aracı olarak görüyorum.	-2,373	328	0,018	-0,31828	0,13411

Örneklem grubunun “Bankacılığı sevdiğim meslekten ziyade para kazanma aracı olarak görüyorum” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 35’te verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Bankacılığı sevdiğim

meslekten ziyade para kazanma aracı olarak görüyorum” ifadesine kadınların erkeklerden daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 35: “Bankacılığı sevdiğim meslekten ziyade para kazanma aracı olarak görüyorum” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Bankacılığı sevdiğim meslekten ziyade para kazanma aracı olarak görüyorum.	Erkek	161	2,7764	1,19883	0,09448
	Kadın	169	3,0947	1,23560	0,09505

Örneklem grubunun “Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 36’da verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 25’inin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 53’ünün katılmadığı, % 2’sinin kararsız kaldığı, % 17’sinin katıldığı, % 4’ünün ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 36: Katılımcıların “Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	81	24,5	24,5	24,5
	Katılmıyorum	175	53,0	53,0	77,6
	Kararsızım	5	1,5	1,5	79,1
	Katılıyorum	57	17,3	17,3	96,4
	Tümüyle Katılıyorum	12	3,6	3,6	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 37’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 37: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.	3,417	328	0,001	0,41111	0,12031

Örneklem grubunun “Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 38’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.” ifadesine erkeklerin kadınlardan daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 38: “Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.	Erkek	161	2,4348	1,16073	0,09148
	Kadın	169	2,0237	1,02326	0,07871

Örneklem grubunun “Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 39’da verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 23’ünün bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 61’inin katılmadığı, % 14’ünün katıldığı, % 2’sinin ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 39: Katılımcıların “Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	75	22,7	22,7	22,7
	Katılmıyorum	201	60,9	60,9	83,6
	Katılıyorum	47	14,2	14,2	97,9
	Tümüyle Katılıyorum	7	2,1	2,1	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 40’ta verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 40: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.	-2,074	328	0,039	-0,22456	0,10827

Örneklem grubunun “Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 41’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” ifadesine kadınların erkeklerden daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 41: “Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.	Erkek	161	2,0062	0,98423	0,07757
	Kadın	169	2,2308	0,98198	0,07554

Örneklem grubunun “Maaşımı yeterli buluyorum” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 42’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 24’ünün bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 51’inin katılmadığı, % 21’inin katıldığı, % 4’ünün ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 42: Katılımcıların “Maaşımı yeterli buluyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	80	24,2	24,2	24,2
	Katılmıyorum	168	50,9	50,9	75,2
	Katılıyorum	69	20,9	20,9	96,1
	Tümüyle Katılıyorum	13	3,9	3,9	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Maaşımı yeterli buluyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 43’te verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 43: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Maaşımı yeterli buluyorum.	2,354	328	0,019	0,29928	0,12713

Örneklem grubunun “Maaşımı yeterli buluyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 44’te verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Maaşımı yeterli buluyorum.” ifadesine erkeklerin kadınlardan daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 44: “Maaşımı yeterli buluyorum.” ifadesine ilişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Maaşımı yeterli buluyorum.	Erkek	161	2,4472	1,23441	0,09728
	Kadın	169	2,1479	1,07266	0,08251

Örneklem grubunun “İş ile ilgili gelecek beklentisi olarak maaşımın yükselmesinden ziyade unvan almak isterim” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 45’te verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 5’inin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 51’inin katılmadığı, % 2’sinin

kararsız kaldığı, % 31'inin katıldığı, % 12'sinin ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 45: Katılımcıların “İş ile ilgili gelecek beklentisi olarak maaşımın yükselmesinden ziyade unvan almak isterim” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	17	5,2	5,2	5,2
	Katılmıyorum	167	50,6	50,6	55,8
	Kararsızım	6	1,8	1,8	57,6
	Katılıyorum	102	30,9	30,9	88,5
	Tümüyle Katılıyorum	38	11,5	11,5	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Ücret karşılığı fazla mesaiye kalmaya olumlu bakıyorum” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 46’da verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 8’inin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 30’unun katılmadığı, % 1’inin kararsız kaldığı, % 52’sinin ise katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 46: Katılımcıların “Ücret karşılığı fazla mesaiye kalmaya olumlu bakıyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	27	8,2	8,2	8,2
	Katılmıyorum	98	29,7	29,7	37,9
	Kararsızım	3	0,9	0,9	38,8
	Katılıyorum	173	52,4	52,4	91,2
	Tümüyle Katılıyorum	29	8,8	8,8	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Ücret karşılığı fazla mesaiye kalma konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 47’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 17’sinin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 52’sinin katılmadığı, % 1’inin kararsız kaldığı, % 25’inin katıldığı, % 5’inin ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 47: Katılımcıların “Ücret karşılığı fazla mesaiye kalma konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	56	17,0	17,0	17,0
	Katılmıyorum	173	52,4	52,4	69,4
	Kararsızım	2	0,6	0,6	70,0
	Katılıyorum	83	25,2	25,2	95,2
	Tümüyle Katılıyorum	16	4,8	4,8	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Alınan ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu düşünüyorum” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 48’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 47’sinin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 50’sinin katılmadığı, % 1’inin kararsız kaldığı, % 2’inin katıldığı, % 1’inin ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 48: Katılımcıların “Alınan ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu düşünüyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	154	46,7	46,7	46,7
	Katılmıyorum	165	50,0	50,0	96,7
	Kararsızım	3	0,9	0,9	97,6
	Katılıyorum	6	1,8	1,8	99,4
	Tümüyle Katılıyorum	2	0,6	0,6	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 49’da verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 52’sinin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 42’sinin katılmadığı, % 1’inin kararsız kaldığı, % 4’ünün katıldığı, % 1’inin ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 49: Katılımcıların “Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	171	51,8	51,8	51,8
	Katılmıyorum	139	42,1	42,1	93,9
	Kararsızım	4	1,2	1,2	95,2
	Katılıyorum	12	3,6	3,6	98,8
	Tümüyle Katılıyorum	4	1,2	1,2	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile

cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 50’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 50: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum.	-0,0289	328	0,772	-0,02532	0,08748

Örneklem grubunun “Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 51’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum.” ifadesine ilişkin erkek ve kadınları birbirine yakın görüşe sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 51: “Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum.	Erkek	161	1,5901	0,87658	0,06908
	Kadın	169	1,6154	0,70711	0,05439

Örneklem grubunun “Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum” sorusuna verdikleri cevaplara göre

dağılımı Tablo 52’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 31’inin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 51’inin katılmadığı, % 1’inin kararsız kaldığı, % 12’sinin katıldığı, % 6’sının ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 52: Katılımcıların “Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	101	30,6	30,6	30,6
	Katılmıyorum	169	51,2	51,2	81,8
	Kararsızım	2	0,6	0,6	82,4
	Katılıyorum	39	11,8	11,8	94,2
	Tümüyle Katılıyorum	19	5,8	5,8	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 53’te verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 53: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.	-1,901	328	0,058	-0,023727	0,12483

Örneklem grubunun “Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 54’te verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin erkek ve kadınları birbirine yakın görüşe sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 54: “Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.	Erkek	161	1,9876	0,99992	0,07880
	Kadın	169	2,2249	1,24751	0,09596

Örneklem grubunun “Terfi etmem/Unvan almam halinde başka bir şehre gitmeye olumlu bakıyorum.” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 55’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 11’inin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 46’sının katılmadığı, % 1’inin kararsız kaldığı, % 36’sının katıldığı, % 7’sinin ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 55: Katılımcıların “Terfi etmem/Unvan almam halinde başka bir şehre gitmeye olumlu bakıyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	36	10,9	10,9	10,9
	Katılmıyorum	150	45,5	45,5	56,4
	Kararsızım	3	0,9	0,9	57,3
	Katılıyorum	118	35,8	35,8	93,0
	Tümüyle Katılıyorum	23	7,0	7,0	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Meslek içi eğitimlerin kariyerim açısından faydalı olduğunu düşünüyorum.” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 56’da verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 1’inin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 8’inin katılmadığı, % 1’inin kararsız kaldığı, % 55’inin katıldığı, % 35’inin ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 56: Katılımcıların “Meslek içi eğitimlerin kariyerim açısından faydalı olduğunu düşünüyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	4	1,2	1,2	1,2
	Katılmıyorum	27	8,2	8,2	9,4
	Kararsızım	2	0,6	0,6	10,0
	Katılıyorum	181	54,8	54,8	64,8
	Tümüyle Katılıyorum	116	35,2	35,2	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 57’de verilmiştir. Tablodaki

verilerden katılımcıların % 2'sinin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 6'sının katılmadığı, % 2'sinin kararsız kaldığı, % 58'inin katıldığı, % 33'ünün ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 57: Katılımcıların “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu (1-2 gün)

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	5	1,5	1,5	1,5
	Katılmıyorum	20	6,1	6,1	7,6
	Kararsızım	5	1,5	1,5	9,1
	Katılıyorum	192	58,2	58,4	67,5
	Tümüyle Katılıyorum	107	32,4	32,5	100,0
	Toplam	329	99,7	100,0	
Kayıp	Veri	1	0,3		
Toplam		330	100,0		

Örneklem grubunun “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 58’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 6'sının bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 26'sının katılmadığı, % 1'inin kararsız kaldığı, % 47'sinin katıldığı, % 21'inin ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 58: Katılımcıların “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu (1-2 ay)

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	18	5,5	5,5	5,5
	Katılmıyorum	87	26,4	26,4	31,8
	Kararsızım	3	0,9	0,9	32,7
	Katılıyorum	154	46,7	46,7	79,4
	Tümüyle Katılıyorum	68	20,6	20,6	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 59’da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 59: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.	1,388	328	0,166	0,18828	0,13564

Örneklem grubunun “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 60’da verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.” ifadesine ilişkin erkek ve kadınları birbirine yakın görüşe sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 60: “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim ” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.	Erkek	161	3,6025	1,17409	0,09253
	Kadın	169	3,4142	1,28407	0,09877

Örneklem grubunun “Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 61’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 12’sinin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 68’inin katılmadığı, % 2’sinin kararsız kaldığı, % 16’sının katıldığı, % 2’sinin ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 61: Katılımcıların “Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	41	12,4	12,4	12,4
	Katılmıyorum	225	68,2	68,2	80,6
	Kararsızım	6	1,8	1,8	82,4
	Katılıyorum	53	16,1	16,1	98,5
	Tümüyle Katılıyorum	5	1,5	1,5	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 62’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 62: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.	2,771	328	0,006	0,27947	0,10087

Örneklem grubunun “Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 63’te verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.” ifadesine erkeklerin kadınlardan daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 63: “Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.	Erkek	161	2,4037	0,97711	0,07701
	Kadın	169	2,1243	0,85353	0,06566

Örneklem grubunun “Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 64’te verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 12’sinin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 71’inin katılmadığı, % 2’sinin kararsız kaldığı, % 14’ünün katıldığı, % 1’inin ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 64: Katılımcıların “Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	41	12,4	12,4	12,4
	Katılmıyorum	233	70,6	70,6	83,0
	Kararsızım	5	1,5	1,5	84,5
	Katılıyorum	47	14,2	14,2	98,8
	Tümüyle Katılıyorum	4	1,2	1,2	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 65’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 65: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.	-3,849	328	0,000	-0,36569	0,09501

Örneklem grubunun “Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 66’da verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.” ifadesine kadınların erkeklerden daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 66: “Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.	Erkek	161	2,0248	0,74120	0,05841
	Kadın	169	2,3905	0,96432	0,07418

Örneklem grubunun “Müfettişliğin kariyer yolunun diğer unvanlara göre daha avantajlı olduğunu düşünüyorum.” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 67’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 3’ünün bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 6’sının katılmadığı, % 2’sinin kararsız kaldığı, % 39’unun katıldığı, % 51’inin ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 67: Katılımcıların “Müfettişliğin kariyer yolunun diğer unvanlara göre daha avantajlı olduğunu düşünüyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	9	2,7	2,7	2,7
	Katılmıyorum	19	5,8	5,8	8,5
	Kararsızım	5	1,5	1,5	10,0
	Katılıyorum	130	39,4	39,4	49,4
	Tümüyle Katılıyorum	167	50,6	50,6	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 68’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 6’sının bu ifadeye

kesinlikle katılmadığı, % 23'ünün katılmadığı, % 2'sinin kararsız kaldığı, % 50'sinin katıldığı, % 19'unun ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 68: Katılımcıların “Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	20	6,1	6,1	6,1
	Katılmıyorum	75	22,7	22,7	28,8
	Kararsızım	7	2,1	2,1	30,9
	Katılıyorum	166	50,3	50,3	81,2
	Tümüyle Katılıyorum	62	18,8	18,8	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 69’da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 69: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.	-4,460	328	0,000	-0,57463	0,12885

Örneklem grubunun “Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların

cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 70’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.” ifadesine kadınların erkeklerden daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 70: “Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.	Erkek	161	3,2360	1,21715	0,09592
	Kadın	169	3,8107	1,12319	0,08640

Örneklem grubunun “Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 71’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 5’inin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 28’inin katılmadığı, % 2’sinin kararsız kaldığı, % 54’ünün katıldığı, % 12’sinin ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 71: Katılımcıların “Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	15	4,5	4,5	4,5
	Katılmıyorum	93	28,2	28,2	32,7
	Kararsızım	5	1,5	1,5	34,2
	Katılıyorum	177	53,6	53,6	87,9
	Tümüyle Katılıyorum	40	12,1	12,1	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 72’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 72: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.	2,275	328	0,024	0,28652	0,12592

Örneklem grubunun “Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 73’te verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.” ifadesine erkeklerin kadınlardan daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 73: “Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.	Erkek	161	3,5528	1,12306	0,08851
	Kadın	169	3,2663	1,16245	0,08942

Örneklem grubunun “Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde Daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 74’te verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 5’inin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 31’inin katılmadığı, % 1’inin kararsız kaldığı, % 53’ünün katıldığı, % 11’inin ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 74: Katılımcıların “Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde Daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	16	4,8	4,8	4,8
	Katılmıyorum	102	30,9	30,9	35,8
	Kararsızım	1	0,3	0,3	36,1
	Katılıyorum	176	53,3	53,3	89,4
	Tümüyle Katılıyorum	35	10,6	10,6	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde Daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 75’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 75: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.	3,009	328	0,003	0,38032	0,12640

Örneklem grubunun “Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde Daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum. ” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 76’da verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde Daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.” ifadesine erkeklerin kadınlardan daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 76: “Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde Daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.” ifadesine ilişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde Daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.	Erkek	161	3,5342	1,14035	0,08987
	Kadın	169	3,1538	1,15470	0,08882

Örneklem grubunun “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde iş yoğunluğu ve çalışma koşulları açısından farklılıklar olduğunu düşünüyorum.” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 77’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 3’ünün bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 5’inin katılmadığı, % 2’sinin kararsız kaldığı, % 48’inin katıldığı, % 42’sinin ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 77: Katılımcıların “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde iş yoğunluğu ve çalışma koşulları açısından farklılıklar olduğunu düşünüyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	9	2,7	2,7	2,7
	Katılmıyorum	16	4,8	4,8	7,6
	Kararsızım	6	1,8	1,8	9,4
	Katılıyorum	159	48,2	48,2	57,6
	Tümüyle Katılıyorum	140	42,4	42,4	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 78’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 12’sinin bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 62’sinin katılmadığı, % 1’inin kararsız kaldığı, % 21’inin katıldığı, % 6’sının ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 78: Katılımcıların “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	38	11,5	11,5	11,5
	Katılmıyorum	203	61,5	61,5	73,0
	Kararsızım	3	0,9	0,9	73,9
	Katılıyorum	68	20,6	20,6	94,5
	Tümüyle Katılıyorum	18	5,5	5,5	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 79’da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 79: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.	1,837	328	0,067	0,22290	0,12133

Örneklem grubunun “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 80’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin erkek ve kadınları birbirine yakın görüşe sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 80: “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişimi Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.	Erkek	161	2,5839	1,14869	0,09053
	Kadın	169	2,3609	1,05498	0,08115

Örneklem grubunun “Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 81’de verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 10’unun bu ifadeye kesinlikle katılmadığı, % 35’inin katılmadığı, % 2’sinin kararsız kaldığı, % 42’sinin katıldığı, % 12’sinin ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 81: Katılımcıların “Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	33	10,0	10,0	10,0
	Katılmıyorum	115	34,8	34,8	44,8
	Kararsızım	6	1,8	1,8	46,7
	Katılıyorum	138	41,8	41,8	88,5
	Tümüyle Katılıyorum	38	11,5	11,5	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 82’de

verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 82: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum.	7,029	328	0,000	0,92054	0,13096

Örneklem grubunun “Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 83’te verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum.” ifadesine erkeklerin kadınlardan daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 83: “Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişimi Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum.	Erkek	161	3,5714	1,17108	0,09229
	Kadın	169	2,6509	1,20614	0,09278

Örneklem grubunun “Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum” sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı Tablo 84’te verilmiştir. Tablodaki verilerden katılımcıların % 7’sinin bu ifadeye kesinlikle

katılmadığı, % 20'sinin katılmadığı, % 1'inin kararsız kaldığı, % 50'sinin katıldığı, % 23'ünün ise tümüyle katıldığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 84: Katılımcıların “Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum” Görüşüne İlişkin Değerlendirmeleri Tablosu

		Frekans	Yüzde	Geçer Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	22	6,7	6,7	6,7
	Katılmıyorum	66	20,0	20,0	26,7
	Kararsızım	2	0,6	0,6	27,3
	Katılıyorum	165	50,0	50,0	77,3
	Tümüyle Katılıyorum	75	22,7	22,7	100,0
	Toplam	330	100,0	100,0	

Örneklem grubunun “Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 85’te verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 85: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.	-3,387	328	0,001	-0,44893	0,13253

Örneklem grubunun “Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 86’da verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.” ifadesine kadınların erkeklerden daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 86: “Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişimi Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.	Erkek	161	3,3913	1,25586	0,09898
	Kadın	169	3,8402	1,15131	0,08856

4.2.7.3. Bankacılık Mesleğine İlişkin Değerlendirmeler İle Cinsiyet Arasındaki İlişki-Cam Tavan (Glass Ceiling)

Bankacılık sektöründe çalışan kadınların işyerlerinde özellikle terfileri konusunda karşılaştıkları görünmez kariyer engellerini ifade eden “cam tavanı”nın varlığına ilişkin algılamalarını ölçerek, cinsiyet ayrımcılığı ile karşı karşıya kalıp kalmadıklarını tespit etmek amacıyla hazırlanan anket sorularına (15-40. sorular) verilen cevaplar “kariyer engelleri” çerçevesinde incelenmiştir.

Cam tavan kavramı ilk kez 1986 yılında Wall Street Journal’ın iş kadınları ile ilgili bir raporunda kadınların üst düzey kariyer basamaklarına ulaşmasının basmakalıp ve geleneksel önyargılar tarafından engellendiğini belirten bir kavram olarak ortaya çıkmıştır (Lookwood, 2004).

Cam tavanı, kadınların örgüt içinde hak ettikleri bir üst pozisyona ulaşmalarına engel olan görünmeyen yapay engellerin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Knutson ve Schmidgall, 1999).

Bir işyerinde cinsiyet ayrımcılığının olup olmadığının nasıl anlaşılabilceği Lookwood (2004) tarafından incelenmiştir. Buna göre, ayrımcılığın tespiti için gereken kanıtlar örtülü, görünmeyen veya açık olabilir. Cam tavanının varlığının en açık göstergesi kadın ile erkek arasındaki ücret farklılıklarının bulunmasıdır. Aynı işyerinde aynı pozisyonlarda çalışan bir kadın ve erkeğin maaşlarının farklı olması cinsiyet ayrımcılığının veya cam tavanın en belirgin halidir (Lookwood, 2004).

Kadın ve erkeklerin aynı işi yapmalarına rağmen farklı kazançlar elde etmelerinin o işyerinde cinsiyet ayrımcılığının bulunduğu işaret ettiği açıktır. Aynı çalışmada işaret edilen bir başka nokta ise, erkek egemen işletme kültürünün kadının ilerlemesini engellemesidir. Daha açık bir şekilde ifade edilirse, şirket kültürü ve işyerinde uygulanan politikalar erkeklerin gücü ellerinde tutmalarını desteklemekte ve kadının gücü ele geçirmelerine engel olmaktadır.

Cotter vd. (2001) göre, cam tavanı diğer cinsiyete ya da ırka dayalı eşitsizliklerden ne gibi farkları olduğu alan yazınında ilgi çeken bir konudur. Cam tavanın etkisini araştırdıkları çalışmalarında; cam tavanının diğer eşitsizliklerden ayırt edilebilecek belli türde cinsiyete veya ırka dayalı eşitsizlik olduğunu ifade etmektedirler. Buna göre; bu ayrımı yansıtan dört kriterden bahsetmektedirler.

Birinci kriter; ABD'nin Federal Cam Tavan Komisyonu'nun cam tavan kavramı "kadınların ve azınlıkların yükseltmelerinin önündeki yapay engelleri" ifade etmektedir. Böylece cam tavanının tanımı sadece işgücü pazarının eşitsizliğini değil, aynı zamanda işgücü ayrımcılığını da yansıtmalı;

bir kişinin geçmiş nitelikleri ve başarıları ile açıklanamayan bir iş eşitsizliğinin varlığı kabul edilmelidir.

İkinci kriter ise; cam tavanının işyerinde üst basamaklarda yaşanan eşitsizliği yansıtmadır. Burada önemli bir nokta; eğer örgüt hiyerarşi yapısı boyunca bütün basamaklarda kadının ilerlemesinin önünde bulunan engeller sabit görünüyorsa, o takdirde orada cam tavanın varlığından değil, cinsiyete dayalı ayrımcılıktan bahsedilir.

Üçüncü kriter; cam tavanının sadece yüksek düzeylerdeki cinsiyet ya da ırk oranını değil, daha yüksek düzeylere ilerleme şansında cinsiyete ya da ırka dayalı eşitsizliği temsil ettiğini ifade eder.

Dördüncü ve son kriter ise, cam tavanını kariyer yolunda ilerledikçe artan dezavantajlar ve olumsuzluklar olarak tanımlanmaktadır. Buna göre, cam tavanı kavramı geçmişte yukarı doğru bir ilerlemenin yapılmış olduğunu ancak kariyerin sonraki aşamalarında daha fazla yükselmenin önünü kesen ciddi bir ayrımcılığın ortaya çıktığını ifade etmektedir (Cotter vd, 2001).

Cam tavanı kavramı incelendiğinde söz konusu algının oluşumunda etkili olan faktörlerin çoğunluğunun kadınların daha yüksek düzeylerdeki işleri elde etmek için yetenek eksikliğinden ziyade, basmakalıp yargılar, rol çatışması, ayrımcılık (mesleğe giriş, ücret ve terfi olanakları, iş ve çalışma koşulları ve emeklilik olanakları), mentora sahip olamama ve iletişim ağı eksikliği gibi kariyer engellerinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Kariyer engelleri, bir bireyin kendisinden kaynaklanmayan iş yaşamında beklediği yükselme, unvan, maaş gibi sonuçlara ulaşılmasının önünü kesen etkenleri ifade etmektedir.

Cam tavan kavramı ve algısının açıklanması için kullanılan yukarıda sayılan kariyer engelleri teker teker açıklanarak, anketteki sorulara verilen cevaplar ve yapılan yüz yüze mülakatlar çerçevesinde değerlendirilmiştir.

4.2.7.3.1. Basmakalıp Yargılar

Cinsiyete yönelik sosyolojik önyargıların birçok kültürde olduğu doğrulanmıştır. Bunun temel nedeni ise asıl ayrımcılığın köklerinin cam tavandan daha derinde olması, ikinci nedeni ise kadının ekmeğini kazanan birey rolünün toplumsal olarak kabul görmesinin önünde engellerin bulunmasıdır. Kuramsal olarak kadının erkekten daha zor kariyer ilerlettiğini, ayrımcılık uygulamalarının işletmelerde ifade edildiği gibi, eğitim ya da becerilerle ilgisi olmadığını, hatta bunun doğrudan “kadın” olarak doğmanın bir sonucu olduğu belirtilmektedir (Cannings, 1988).

En genel anlamda, işin cinsiyet ayrımı, üretimsel (productive) iş ile üremesel (reproductive) iş arasındaki ayrımdır. Üretimsel iş, ücretli iş veya piyasa işi denildiğinde akla gelen şeydir. Üremesel iş ise, ev işleri, çocuk yetiştirme ve başkalarının fiziksel ve duygusal bakımı gibi, genellikle kadın işi olarak görülen her şeyi kapsar. Cinsiyet analizini bir tarafa bırakırsak, işteki cinsiyet ayrımının kadınların doğal olarak çocuk büyütmede ve diğer ev işlerini yapmada hünerli olmasından ileri geldiğini varsaymak uygun görülebilir. Ancak feminist ekonomistler bu varsayımı sorgulamakta ve kadın çalışmasının anlamı ve özüyle ilgili sosyal beklentilerin cinsiyet eşitsizliği yarattığı ve sürdürdüğünü araştırmaktadırlar (Peterson ve Lewis, 1999).

Yaygın olarak görülen bazı basmakalıp yargılara, kadınların işlerinde duygusal ve öznel davranışları ile rekabet, hırs ve liderlik vasıfları açısından yetersiz oldukları kanısı örnek olarak verilebilir.

Aşırı kalabalıklaşma yaklaşımına göre, işverenlerin önyargıları, sosyal ve geleneksel bakış açıları kadınların belli mesleklere girmesine engel olup düşük statülü ve vasıfsız işlerde yoğunlaşmalarına sebep olmakta idi.

Yaptığımız anket çalışmasında sorulara verilen cevaplar incelendiğinde; erkeklerin kadınlara göre, bankacılık mesleğini erkeklere

daha uygun bir meslek olduğunu gördükleri ve üst kariyer basamaklarına ilerlemede avantajlı konumda başlayan müfettişlik mesleğinin kadınlara çalışma koşulları açısından da uygun olmadığını ve kadınlara şube ve genel müdürlükte çalışmanın daha uygun olacağını düşündükleri saptanmıştır. Diğer önemli bir husus ise “Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.” ifadesine kadınların erkeklerden daha fazla katılmalarıdır. Dolayısıyla erkekler, kadınların başarılı yönetici olduklarına kadınlar kadar katılmamaktadırlar.

Anket Soru No 18 : Örneklem grubunun “**Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.**” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 87’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 87: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.	3,417	328	0,001	0,41111	0,12031

Örneklem grubunun “Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 88’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.” ifadesine erkeklerin kadınlardan daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 88: “Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.	Erkek	161	2,4348	1,16073	0,09148
	Kadın	169	2,0237	1,02326	0,07871

Anket Soru No 32: Örneklem grubunun “**Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.**” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 89’da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 89: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.	-3,849	328	0,000	-0,36569	0,09501

Örneklem grubunun “Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 90’da verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.” ifadesine kadınların erkeklerden daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 90: “Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.	Erkek	161	2,0248	0,74120	0,05841
	Kadın	169	2,3905	0,96432	0,07418

İş yerinizde kadın yöneticilere karşı erkek çalışanların tepkisi nasıl, erkek çalışanların erkek yöneticilere karşı davranışları ile kadın yöneticilere karşı davranışları arasında fark var mı diye sorulduğunda;

Şubede çalışan yönetmen unvanındaki kadın çalışan “... erkekler kadınlardan emir almaktan hoşlanmadıkları için bunu her fırsatta gösterirler. Erkek egemen bir toplum olmamız nedeniyle bunu kompleks yaparak çoğunlukta kadınların cevap veremeyeceği veya muhatap olamayacağı durumlara düşürürler. “ diye sorumuza cevap verirken,

Bölge başkanlığında çalışan yönetmen unvanındaki diğer bir kadın çalışanın ise sorumuza yanıtı; “...çalışanın kültür seviyesine göre değişiyor. Ancak yine de erkek çalışanlar kadın yöneticileri tolere edemiyorlar. Erkek yöneticilere daha itaatkar davranıyorlar. Bilerek yanıltıcı bilgi verme eğilimindeler. Mesela hanımların çok ilgili ve bilgili olmayacaklarını düşündükleri teknolojik konularda, bilgiye rahatça ulaşılabildiği halde “-bu veriye ulaşamıyorlar” diyorlar “ şeklindeyken,

Uzman unvanında çalışan kadın çalışanın ise yanıtı“... erkek çalışanlar kadın yöneticilere göre daha mesafeli ve daha önyargılı. Kadınların daha detaycı, yorumlayıcı, inceleyici vs gibi özellikleri, alakası bile olmayan zamanlarda hemen kadın yöneticilerin üzerine yapıştırılıyor.” şeklinde oldu.

Genel müdürlükte asistan servis görevlisi unvanında çalışan kadın çalışan ise sorumuza; "... erkeklerin kadınlara karşı hitap biçimleri farklı. Bazı erkek çalışanlar kadınların duygusal, hassas ve yönetim becerilerinin daha az olduğuna inanıyorlar. Ayrıca özellikle bekâr kadın yöneticilerin "kesin sorunları var acısını bizden çıkarıyor" diye değerlendiriyorlar." şeklinde yanıt verdi.

İstatistiksel ayrımcılık modeline göre; Türk işgücü piyasasında, gerçek verimlilik ölçümlerine ulaşmak zor olduğundan dolayı işverenler genel kabul görmüş inanç ve önyargılarla hareket ederler. Kadınlara karşı ülkemizde çok güçlü, aşılması zor önyargılar, stereotip düşünceler vardır. Kadınların çalışma hayatında erkekler kadar güvenilir olmadığı, çünkü kadınların evlendiklerinde ya da çocuk sahibi olduklarında işi terk edeceği veya evdeki sorumluluklarından dolayı işe kendilerini tam olarak veremeyecekleri gibi inançlar vardır. Ayrıca, genel inanca göre ev geçindirmenin kadınların değil asıl erkeklerin görevi olduğu ve kadının çalışmasının ikincil öneme sahip olduğu düşünülmektedir (Ecevit,1991).

Anket Soru No 35 : Örneklem grubunun **"Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum."** ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 91'de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 91: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.	2,275	328	0,024	0,28652	0,12592

Örneklem grubunun “Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 92’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.” ifadesine erkeklerin kadınlardan daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 92: “Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.	Erkek	161	3,5528	1,12306	0,08851
	Kadın	169	3,2663	1,16245	0,08942

Anket Soru No 36: Örneklem grubunun “**Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.**” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 93’te verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken

arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 93: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.	3,009	328	0,003	0,38032	0,12640

Örneklem grubunun “Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum. ” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 94’te verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde Daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.” ifadesine erkeklerin kadınlardan daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 94: “Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde Daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.	Erkek	161	3,5342	1,14035	0,08987
	Kadın	169	3,1538	1,15470	0,08882

İkili Rol yaklaşımına göre, kadınların doğalarında olan birinci görevi çocuk büyütme ve ev kurup düzenlemektir. Kadınının işi ise ikincil iş olarak görülmektedir.

Dolayısıyla kadınların çalışma yaşamında üst kademelere yükselmeye karşılarına çıkan en önemli engellerden biri; erkeklerin asıl işinin “işyeri” olduğu, kadının asıl işinin “ev ve aile” olduğu kanısının toplumda yaygın olarak kabul edilmesi dolayısıyla bu görüşe göre kadının çalışmasının ikinci plana itilmesidir.

Bu yaklaşıma göre ücretli işgücü piyasasına giren kadına, ev işlerinin devamı ya da benzeri gibi görülen (sağlık, temizlik, çocuk bakımı, öğretmenlik) gibi meslekler uygun görülmektedir.

Kadınların ev ve çocuk konusunda erkeklere göre daha fazla sorumluluk yüklenmiş olmaları onları işyerlerinde “kadınlar daha fazla izin ve rapor alıyor” kanısının oluşmasına yol açmıştır. Ayrıca işverenlerin kadınları

anne adayı olarak görmeleri ve doğum durumunda ücretsiz veya ücretli izin talep edecekleri kaygısı taşıdıkları için kadınları istihdam etmede isteksiz davrandıkları bilinmektedir.

Anket Soru No 39: Örneklem grubunun “**Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum.**” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 95’te verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 95: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum.	7,029	328	0,000	0,92054	0,13096

Örneklem grubunun “Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 96’da verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum.” ifadesine erkeklerin kadınlardan daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 96: “Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum.	Erkek	161	3,5714	1,17108	0,09229
	Kadın	169	2,6509	1,20614	0,09278

4.2.7.3.2. Rol Çatışması

Her inanca mensup ekonomistler, kadınların evdeki rollerinin ücretli iş piyasalarındaki ücretlerini olumsuz etkilediğinin bilincindedir. Ancak neoklasik ekonomistler kadınların ev işleriyle ilgili sorumluluğunu ön koşul olarak kabul etmekte ve ücret farkını kadınların hane gelirini ortaklaşa maksimize etmek adına yaptığı mantıklı seçimlerin sonucu olarak açıklamaktadırlar. Bu analiz, kadınların kendilerini eve daha fazla adayabilmek adına piyasada feragat ettikleri ücretlerin erkeklerin ücretlerine göre daha düşük olmasından dolayı, ev işlerinde nispeten avantajları olduğunu varsaymaktadır. Bu nedenle, kadınlar, az kazançlı olsa da, ev sorumluluklarına uygun olan meslekleri ve kariyerleri seçmektedir. Bu analiz, bir döngüsel muhakeme alıştırması olmasının yanında, tüm kadınların evleneceğini, heteroseksüel evliliğin değişmez bir kaide olduğunu ve hane gelirinin adil bölüneceğini varsaymaktadır (Peterson ve Lewis,1999).

İş yaşamına giren bir kadın bir yandan geleneksel ev kadını, eş, annelik ve evlat rollerini, diğer yandan işi ile ilgili rolleri yürütmek durumunda kalmaktadır. Erkek çalışma yaşamına yönelik olarak sosyalleşirken, kadının aileye yönelik sosyalleşmesi gerekmekte, çalışma yaşamı nedeniyle kadının ev sorumluluklarını aksatması eşler arasında sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunlarla başa çıkamayan kadın, aile ile ilgili rollerini öne çıkarabilmektedir.

Kadınlar çalışma ve aile yaşamlarının gerektirdiği rolleri birlikte yürütebilmek için yoğun bir çaba harcamaktadır. İşin ve ailenin eş-zamanlı olarak ortaya çıkan istem ve gereksinimleri, çalışan kadın üzerinde bir takım baskılar oluşturabilmekte ve kişinin özellikleriyle ilgili olarak çelişkiler yaşamasına neden olabilmektedir. Bunun sonucunda kadınlar rol çatışması yaşamakta ve duygusal açıdan yıpratılabilmekte, dolayısıyla yaşam tatmini azalabilmektedir (Çiftçi, 2006; Kumaş ve Fidan, 2007).

Araştırmamızı yaptığımız bankada, mülakat gerçekleştirdiğimiz kadın çalışanlara, kadınların iş yaşamında iyi bir yönetici olurken, evde de iyi bir eş ve anne olup olamayacağını ve bu konuda dengeyi sağlamak adına taviz verilip verilmeyeceğini sorulduğunda; çoğu kadının, kadın çalışanların hem iş yaşamında iyi bir yönetici, hem de ev yaşantısında iyi eş ve anne olmalarının ancak eşlerinden alacakları destekle sağlanabileceği görüşünde oldukları saptanmıştır.

Genel müdürlükte çalışan müdür unvanındaki kadın çalışanın bu soruya cevabı "...Hem anne hem iyi yönetici olunabilir. Ama bu durum mutlaka kadının ekstra çaba sarf etmesiyle mümkün oluyor. İki taraftan da taviz vermemek için kadın kendinden taviz veriyor, daha çok çalışıyor, çabalıyor ve yıpranıyor. Nihayetinde de mecburen dengenin bozulacağı durumlar doğduğunda, tercih genelde aile hayatı ve çocuktan yana oluyor. Bir de tabii kadın yöneticinin eşi çok önemli. Eğer kocası anlayışlı, yardımcı ve destek olan bir insansa evle ve çocukla ilgili sorunları aşmak daha kolay. Yani sonuçta yönetici kadının başarısı yine ister istemez erkeğe bağlı!" şeklindeydi.

Şubede çalışan müdür unvanındaki kadın çalışan "... iyi bir yönetici ve iyi anne olunabilir. Bu denge ancak iyi, anlayışlı, sevgili bir eşle sağlanabilir. Buna taviz vermek dememek lazım. Hayatı birlikte sürdürebilmek ve annenin de kariyer yapabilmesi için eşlerin destek vermesi, müdür olan annenin hep yanında olması manevi açıdan gerekli." diye ifade ederken,

Genel müdürlükte uzman unvanındaki kadın çalışan ise “...bazı koşullarda olabilir. Eğer evde eşi kendisine yardımcıysa, ya da ev işlerinde yardımcı olan bir kadın çalışıyorsa evde, işte de başarılı olabilir. Eşi yardımcı olmuyorsa, kadınlar yine de hem işte hem de evde düzeni sağlayıp başarılı oluyor. Fakat günde 3 saat uyku uyuyup, kendilerinden fedakarlık etmek zorunda kalıyorlar. Sağlıkları bozulabilir böyle durumlarda. Kadınlar başarılı olmak adına erkeklerden daha fazla bedel ödeyip fedakarlık yapıyor.” şeklinde ifade etti.

Araştırmamızı yaptığımız bankada, mülakat gerçekleştirdiğimiz kadın çalışanların çoğunun, kadının kendinden taviz vermesi ve fedakarlığı ile iş ve ev yaşamı arasındaki dengenin kurulacağını düşündüğünü saptanmıştır.

Bölge başkanlığında uzman unvanında çalışan kadın çalışanın cevabı ise, “...ben inanıyorum ama ikisini bir arada yürütürken erkek müdür veya çalışanlara oranla çok daha fazla yoruluyor kadın yöneticiler. Taviz mutlaka verilir ve genelde de ve yaşamından veriliyor. Nedeni ise evdeki sorumluluğun çoğunun kadının üzerinde olması. “ derken,

Genel müdürlükte yönetmen unvanında çalışan kadın çalışanın görüşü ise “...kadınların hem müdür hem de iyi bir anne olabileceğine inanıyorum. Bu denge iş yaşamının çalışma saatlerinin mesai saatleri içinde kalması ile sağlanabilir. Ama çalışma saatleri mesai saatlerini aşıyorsa ve baba da yoğun çalışıyorsa aile hayatından taviz verilmiş olur. Genellikle aileden yani çocuğa ayrılan zamandan taviz verilmektedir ve hatta çok yoğun çalışan, çok seyahat ederek evden ayrı kalan müdür konumundaki kadınların evliliklerinin sonlandığına genellikle şahit olmaktayım” şeklindeydi.

Anket Soru No 22 : Örneklem grubunun “Ücret karşılığı fazla mesaiye kalmaya olumlu bakıyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile

cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 97’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 97: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Ücret karşılığı fazla mesaiye kalmaya olumlu bakıyorum.	-1,610	328	0,108	-0,21276	0,13216

Örneklem grubunun “Ücret karşılığı fazla mesaiye kalmaya olumlu bakıyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 98’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Ücret karşılığı fazla mesaiye kalmaya olumlu bakıyorum. ” ifadesine ilişkin erkek ve kadınları birbirine yakın görüşe sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 98: “Ücret karşılığı fazla mesaiye kalmaya olumlu bakıyorum.” ifadesine ilişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Ücret karşılığı fazla mesaiye kalmaya olumlu bakıyorum.	Erkek	161	3,1304	1,24564	0,09817
	Kadın	169	3,3432	1,15494	0,08884

Ücret karşılığında fazla mesaiye kalmaya olumlu bakan ve böylece ailesiyle zaman geçirmek yerine iş yerinde çalışmaya razı olan kadın çalışanlara; ailenize iş yaşamınız nedeniyle yeterli zaman ayırabiliyor musunuz ve ayıramadığınız zamanlarda suçluluk hissediyor musunuz diye sorduğunda farklı yanıtlarla karşılaşılmıştır.

Şubede çalışan müdür unvandaki kadın çalışan “...ayıramadığımı düşünüyorum. Sadece çocuğum küçükken çok istediğim halde onunla daha fazla zaman geçiremediğim için zaman zaman üzülüğüm, hislendiğim oluyor.” derken,

Genel müdürlükte çalışan yönetmen unvanındaki kadın çalışan ise “...9.00-18.00 mesai saatleri dışında onlarla olmaya özen gösteriyorum. Oğlum saat 18.30-19.00 arasında eve gelmemi sokak kapısının arkasında dört gözle bekliyor. Onun öyle beklediğini bilmek geç çıktığım zamanlarda kötü bir suçluluk duygusu olarak kendini gösteriyor.” dedi.

Ailesine zaman ayıramadığı için suçluluk duyan kadın çalışanların yanı sıra, çalışarak çocuklarına daha rahat bir yaşam sundukları için suçluluk duymayan kadın çalışanların da olduğunu görülmüştür.

Bölge başkanlığında çalışan asistan servis yetkilisi unvanındaki kadın çalışan “...yoğun bir günün ardından akşamları eve vardığımızda yorgunlukla girilen mutfak telaşından dolayı çoğunlukla zaman ayıramadığım oluyor.

Suçluluk hissetmiyorum. Çünkü iş yaşamımın onların daha rahat ve huzur içinde geçirmesi için bu çabanın içinde yer aldığımı düşünüyorum. Bu konuda sorun var ise eşlerin anlayışlarını üst seviyede tutmalarını ve karşılıklı birbirimize yardımcı olmamız gerektiğinin altını çiziyorum.” derken,

Genel müdürlükte çalışan uzman unvanındaki kadın çalışan ise “...ailemle geçirdiğim zamandan daha fazlasını iş yerinde geçiriyorum. Tabi ki onlarla daha sık görüşmek, ihtiyaçları olduğunda onların yanında olabilmeyi ben de çok isterdim. Ancak onlara daha iyi imkanlar sunabilmek için çalışmam gerektiğini de biliyorum. O yüzden suçluluk hissetmiyorum.” diye ifade etti.

Kadınların ev ve aileye karşı olan sorumlulukları, ataerkil yapı ve onun toplumsal direncinin kadınlar üzerindeki etkileri sebebiyle, kadınların terfi veya üst bir unvan durumunda başka bir şehre gitmeye isteksiz olmaları anlaşılabilirken, erkeklerin de aynı şekilde ve kadınlara yakın oranlarda unvan alınması halinde başka bir şehre gitmeye karşı olumsuz görüşe sahip olmaları dikkati çeken bir husustur.

Anket Soru No 27 : Örneklem grubunun “Terfi etmem/Unvan almam halinde başka bir şehre gitmeye olumlu bakıyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 99’da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 99: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Terfi etmem/Unvan almam halinde başka bir şehre gitmeye olumlu bakıyorum.	1,831	328	0,068	0,24617	0,13444

Örneklem grubunun “Terfi etmem/Unvan almam halinde başka bir şehre gitmeye olumlu bakıyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 100’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Terfi etmem/Unvan almam halinde başka bir şehre gitmeye olumlu bakıyorum.” ifadesine ilişkin erkek ve kadınları birbirine yakın görüşe sahip oldukları ve bu ifadeye katılmadıkları tespit edilmiştir.

Tablo 100: “Terfi etmem/Unvan almam halinde başka bir şehre gitmeye olumlu bakıyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Terfi etmem/Unvan almam halinde başka bir şehre gitmeye olumlu bakıyorum.	Erkek	161	2,9503	1,25897	0,09922
	Kadın	169	2,7041	1,18323	0,09102

Beşeri sermaye yaklaşımı; kadının erkeğe göre daha az ücret alması ve düşük statülü meslek sahibi olmasının nedeninin kadının ailesine ve ev işlerine daha fazla zaman ayırmak için beşeri sermaye donanımının artırımına katkı sağlayacak meslek içi eğitimlere katılmakta isteksiz olduğunu ve bunun kadınların kendi istek ve seçimleri olduğunu ileri sürmekte idi. Ancak yaptığımız anket çalışmasına göre kadınların eğitimlere katılmada

erkeklerle göre daha istekli oldukları görülmüştür.

“Eğitimler şehir dışında bile olsa giderim.(1-2 gün)” ifadesine kadın ve erkeklerin birbirine yakın görüşte oldukları ve olumlu baktıkları, aynı soruyu 1-2 ay şeklinde sorduğumuz takdirde yine kadın ve erkeklerin birbirine yakın görüşte oldukları ve olumlu baktıkları ancak bu sefer olumlu bakma oranlarının ilk soruya göre daha düşük olduğu yani 1-2 günlük hizmet içi eğitimlere, 1-2 aylık hizmet içi eğitimlere oranla daha çok katılmak istedikleri saptanmıştır.

Ancak daha detaylı bir inceleme yaptığımız takdirde eğitimlerin 1-2 aya çıkması durumunda erkeklerle oranla daha fazla kadının bu eğitimlere katılmada isteksizleştiği görülmektedir. Bu durumda, yine kadınların ev ve aileye karşı sorumluluklarını göz önüne alarak karar verdikleri sonuca varılmıştır.

Anket Soru No 28: Örneklem grubunun “**Meslek içi eğitimlerin kariyerim açısından faydalı olduğunu düşünüyorum.**” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 101’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 101: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Meslek içi eğitimlerin kariyerim açısından faydalı olduğunu düşünüyorum.	-2,191	328	0,029	-0,21125	0,09640

Örneklem grubunun “Meslek içi eğitimlerin kariyerim açısından faydalı olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 102’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Meslek içi eğitimlerin kariyerim açısından faydalı olduğunu düşünüyorum.” ifadesine kadınların erkeklerden daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 102: “Meslek içi eğitimlerin kariyerim açısından faydalı olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Meslek içi eğitimlerin kariyerim açısından faydalı olduğunu düşünüyorum.	Erkek	161	4,0373	0,97396	0,07676
	Kadın	169	4,2485	0,76983	0,05922

Anket Soru No 29: Örneklem grubunun “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.” (1-2 gün) ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 103’te verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 103: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.	0,263	327	0,793	0,02433	0,09254

Örneklem grubunun “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre

değişimi Tablo 104'te verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.” ifadesine ilişkin erkek ve kadınları birbirine yakın görüşe sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 104: “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.	Erkek	161	4,1553	0,80280	0,06327
	Kadın	168	4,1310	0,87246	0,06731

Anket Soru No 30: Örneklem grubunun “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.” (1-2 ay) ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 105'te verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 105: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.	1,388	328	0,166	0,18828	0,13564

Örneklem grubunun “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 106'da verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.”

ifadesine ilişkin erkek ve kadınları birbirine yakın görüşe sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 106: “Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim ” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim.	Erkek	161	3,6025	1,17409	0,09253
	Kadın	169	3,4142	1,28407	0,09877

Hizmet içi eğitimlerin kariyerlerine olumlu katkı sağlayacağını düşünen ve eğitimler 1-2 günlük veya 1-2 aylık dahi olsa katılmaya istekli olan kadın çalışanlarla derinlemesine mülakat yapıldığında, bekâr kadınların eğitimlere katılmaya oldukça istekli olduklarını, çoğu evli kadın çalışanın çocukları nedeniyle eğitimlere katılamayacaklarını ancak müdür ve yönetmen unvanlarında evli kadın çalışanlardan bazılarının eğitim kalitesi yüksek ise şartları zorlayarak eğitimlere katılmak istedikleri saptanmıştır.

Genel müdürlükte çalışan yönetmen unvanındaki evli kadın çalışan “...Hizmet içi eğitimlerin kariyerime olumlu katkısı olacağına kesinlikle inanıyorum. Ancak mevcut durumda 1-2 ay sürecek bir eğitime oğlum olmadan asla gidemem. İş için şehir dışına çıkmam gerektiğinde maksimum 2 günlük süre için zorlayarak gidiyorum. Daha uzun gitmem gerekirse oğlumu da yanımda götürebileceğim alternatiflere yoğunlaşıyorum. Eğer götüremeyeceksem gitmem.” diye ifade ederken,

Asistan servis yetkilisi unvanındaki evli kadın çalışan “...hizmetimi eğitimlerin oldukça faydalı olduğuna inanıyorum. Şehir dışında olursa gidemem. Çünkü ailem için şehir içinde kalmam gerekir” şeklinde ve,

Uzman unvanındaki evli kadın çalışan ise “...Eğitimin her türlü s kişiye olumlu katkıda bulunacaktır. 1-2 ay sürelik bir eğitimin içeriği gidip gitmememi belirleyecektir. Şehir dışında olması üstlenmiş olduğum sorumluluklarım açısından sıkıntı yaratabilir.” şeklinde yanıt verdi.

Bölge başkanlığında çalışan yönetmen unvanındaki evli kadın çalışan ise sorumuza“...ęok nitelikli hocalardan eğitim olursa evet inanıyorum ve katılmayı bu hocalar bazında tüm şartlarda zorlayarak isterim. Ancak bazı kurumlarda yapıldığı gibi kurum içi eğitimlemlerle bu işin olacağına inanmıyorum. Eğitici, ğrencilerin vizyonunu daha geniş perspektife taşıyacak, genel kültür katacak entelektüel birikime sahip yol gösterici olmalıdır. Şehir dışı 1-2 aylık eğitimleri bekâr hanımlar tercih edebilir. Ancak ęocuęu olan ve güvenerek bırakabileceği bir yakını bulunmayan veya aile büyükleri bakıma muhtağ olan hanımlar tercih etmeyebilir. Aile ncelikli olduğum için bu tür eğitim kaliteli olursa ancak o zaman şartları zorlayabilirim.” şeklinde yanıt verirken,

Şubede çalışan müdür unvanındaki evli kadın çalışan ise “...istekle katılıyorum ve eğitimlerin yararına inanıyorum. Her kademedede öğrenilecek yeni bir şeyler olduğunu düşünüyorum. Eşimin görevinin de hep şehir dışı hatta ülke dışı olması sebebiyle şehir dışında 1-2 ay sürecek eğitimler bende pek istek yaratmaz aslında. Ailemden (eşim ve kızım) eğitim için bile olsa ancak ve ancak eğitimler ęok seviyeli ve kariyerime ęok faydalı olacaksa tüm şartları zorlayarak katılabilirim.” şeklinde yanıt verdi.

Genel müdürlükte çalışan uzman unvanındaki bekâr kadın çalışan “...İş yerinde ęalışırken öğrenmeye, araştırmaya fırsatım olmadığından meslek hayatıma katkı sağlayacak konularda bilgi sahibi olamayabilirim. O yüzden her türlü eğitime istekliyim ve gidebilirim. Dediğim gibi zgr olduğum için o konuda rahatım” derken,

Asistan servis görevlisi unvanındaki bekâr kadın çalışan ise “...Eğitimlerin kişisel gelişim açısından son derece gerekli olduğunu düşünüyorum. Katılmaya istekliyim. Şehir dışına 1-2 ay sürecek eğitimlere gidebilirim. Ailemden uzak kalacağım diye bu tip fırsatları kaçırmam” şeklinde cevap verdi.

4.2.7.3.3. Ayrımcılık

Ayrımcılık, eşit beceri, eğitim, deneyim ve verimliliğe sahip kişilerin ırk, cinsiyet, dini inanç veya verimliliğe etkisi bulunmayan başka kişisel özellikler nedeni ile farklı ücret almaları veya farklı davranışlara maruz kalmalarıdır (Loureiro vd., 2004). Cinsiyet ayrımcılığı ise, cinsiyeti nedeni ile bir çalışana farklı davranılması olarak ifade edilmektedir.

Yapılan araştırmalarda kadınların mesleğe giriş, ücret, terfi ve eğitimlerde ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıkları tespit edilmiştir.

İstatistiksel ayrımcılık modeline göre, işverenler, iş başvurusu yapan bireyleri ait olduğunu varsaydığı cinsiyet grubunun özelliklerine göre değerlendirerek, bireyi niteliklerine göre tek tek inceleme yolunu seçmemekte idiler. Bu tutum da kadınların mesleğe girişte ayrımcılık ile karşılaşmalarına sebep olmakta idi.

Mesleğe Girişte Ayrımcılık

Anket Soru No 19: Örneklem grubunun “**Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.**” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 107’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 107: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.	-2,074	328	0,039	-0,22456	0,10827

Örneklem grubunun “Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 108’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum. ” ifadesine kadınların erkeklerden daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 108: “Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.	Erkek	161	2,0062	0,98423	0,07757
	Kadın	169	2,2308	0,98198	0,07554

Anket Soru No 34: Örneklem grubunun “**Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.**” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 109’da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 109: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.	-4,460	328	0,000	-0,57463	0,12885

Örneklem grubunun “Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 110’da verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.” ifadesine kadınların erkeklerden daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Araştırmamızı yaptığımız bankada, mülakat gerçekleştirdiğimiz kadın çalışanlara kariyer yollarında kadın oldukları için engellerle karşılaşp karşılaşmadıkları sorulduğunda,

Genel müdürlükte çalışan uzman unvanındaki kadın çalışan”...Bankamızın üst unvanlar için müfettiş kökenli elemanlarına öncelik tanınması ve müfettiş kadrolarında özellikle erkekleri tercih etmesi nedeniyle, dolaylı yükselmemde kadın olmanın dezavantajlarından etkilendiğimi söyleyebilirim.” şeklinde sorumuzu yanıtladı.

Tablo 110: “Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.	Erkek	161	3,2360	1,21715	0,09592
	Kadın	169	3,8107	1,12319	0,08640

Ücrette Ayrımcılık

Feminist cinsiyet ayrımcılığı teorisine göre, işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın en önemli göstergesi kadın ve erkek ücret farklılıkları ile cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmanın boyutudur. Dikey mesleki tabakalaşma ile kastedilen aynı meslekteki kadın ve erkeklerin farklı iş pozisyonlarında yer almaları; örneğin erkeklerin genel müdür pozisyonunda çalışırken, kadınların en fazla şef olmalarıdır.

Bankada ücret ve parasal olmayan olanaklardan yararlanma açısından cinsel ayrımcılığın olup olmadığını incelediğinde, ücretlerin cinsiyete göre farklılaşmadığı ve aynı unvan grubundaki kadın ve erkeğin eşit ücret aldığı saptanmıştır.

Anket Soru No 24: Örneklem grubunun “**Alınan ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu düşünüyorum.**” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 111’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 111: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Alınan ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu düşünüyorum.	-1,346	328	0,179	-0,09839	0,07312

Örneklem grubunun “Alınan ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 112’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Alınan ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin erkek ve kadınları birbirine yakın görüşe sahip oldukları ve ücretlerde ayrımcılığın olmadığını düşündükleri saptanmıştır.

Tablo 112: “Alınan ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Alınan ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu düşünüyorum.	Erkek	161	1,5466	0,67962	0,05356
	Kadın	169	1,6450	0,64871	0,04990

Bankada ücretlerde cinsiyet ayrımcılığının olmadığı ve dolayısıyla kadın ve erkeğin aynı unvanlarda eşit ücret aldıklarını kabul edilse bile dolaylı olarak nitelendirebileceğimiz etkenler yüzünden bu eşitliğin bozulduğu düşünülmektedir. Çünkü ücretlerin personelin bulunduğu unvan ve pozisyona göre değiştiği ve unvan arttıkça alınan ücretinde arttığı kabul edildiği takdirde kadınların yönetici pozisyonlarında daha az istihdam edilmeleri nedeniyle hem unvanın yüksek ücretini, hem de unvanla beraber gelen parasal

olmayan olanakları (lojman v.b) da kadın elde edememekte ve dolaylı etkenler sebebiyle ücretlerde cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ortaya çıkmaktadır.

Anket Soru No 25: Örneklem grubunun “**Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum.**” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 113’te verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 113: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum.	-0,289	328	0,772	-0,02532	0,08748

Örneklem grubunun “Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 114’te verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum.” ifadesine ilişkin erkek ve kadınları birbirine yakın görüşe sahip oldukları ve böyle bir ayrıma gidilmesine de olumsuz baktıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 114: “Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum.” ifadesine ilişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum.	Erkek	161	1,5901	0,87658	0,06908
	Kadın	169	1,6154	0,70711	0,05439

Anket Soru No 23: Örneklem grubunun “**Ücret karşılığı fazla mesaiye kalma konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum.**” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 115’te verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 115: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Ücret karşılığı fazla mesaiye kalma konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum.	4,825	328	0,000	0,60568	0,12553

Örneklem grubunun “**Ücret karşılığı fazla mesaiye kalma konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum.**” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 116’da verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “**Ücret karşılığı fazla mesaiye kalma konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum.**” ifadesine erkeklerin kadınlardan daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 116: “Ücret karşılığı fazla mesaiye kalma konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Ücret karşılığı fazla mesaiye kalma konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum.	Erkek	161	2,7950	1,30441	0,10280
	Kadın	169	2,1893	0,95724	0,07363

Terfi Olanaklarında Ayrımcılık

Araştırmamızı yaptığımız bankada, mülakat gerçekleştirdiğimiz kadın çalışanlara kariyer yollarında kadın oldukları için engellerle karşılaşp karşılaşmadıkları sorulduğunda,

Genel müdürlükte çalışan yönetmen unvanındaki kadın çalışan”...Hamile olma olasılığı ve ücretsiz izin alma olasılıkları diğer adaylar arasından seçilmememe neden oldu. Ayrıca bankada farklı görevlere getirilmem ile kadın kimliğim arasında bir korelasyon kuruldu ve geldiğim görevleri bilgi ve becerilerimin değil kadın kimliğimin hak ettiği yönünde ağır eleştirilere maruz kaldım ve karar alma süreçlerinde bazı erkek yöneticilerin çalışmalarımı dikkate almamaları gibi sonuçlarla da karşılaştım” diye ifade ederken,

Bölge başkanlığında çalışan yönetmen unvanındaki kadın çalışan ise sorumuzu “...Dolaylı olarak karşılaştım. Çocuğum küçük olduğundan şehirlerarası gidip kalma gerektiren seyahatlere gidemedim. Bu yüzden benim yerime evli olmayan bir erkek çalışanı müdür yaptılar.” şeklinde cevapladı.

Anket Soru No 26: Örneklem grubunun “**Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.**” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 117’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 117: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.	-1,901	328	0,058	-0,23727	0,12483

Örneklem grubunun “Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 118’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin erkek ve kadınları birbirine yakın görüşe sahip oldukları ve bu ifadeye katılmadıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 118: “Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.	Erkek	161	1,9876	0,99992	0,07880
	Kadın	169	2,2249	1,24751	0,09596

İş ve Çalışma Koşullarında Ayrımcılık

Araştırmamızı yaptığımız bankada, mülakat gerçekleştirdiğimiz kadın çalışanlara çalışma koşullarında kadın oldukları için farklı davranışlarla karşılaşmış karşılaşılmadıkları sorulduğunda,

Bölge başkanlığında çalışan yönetmen unvanındaki kadın çalışan “...Evet. Taşra teşkilatlarında karşılaştım. Son yıllarda “kadınlar ile çalışmak dezavantaj” cümlesi çok rahat kullanılıyor. Erkek erkeğe iş yapılmak isteniliyor. Toplumun son yıllarda değişen görüşü paralelinde kadına psikolojik taciz uygulanıyor.” derken,

Genel müdürlükte çalışan uzman unvanındaki kadın çalışan ise “...Yöneticilerimin bana ve benimle denk olan erkek arkadaşlarıma davranışları açık bir şekilde farklılık gösteriyor. Müşteri ziyaretlerine erkek çalışanlar götürülüyor. Onların konuşması teşvik edilirken, kadınların fikirlerini açıklamaları şaşkınlıkla karşılanıyor. Bazen müşteriler dahi daha tecrübesiz olduğu halde erkek çalışanlarla işlem yapmak isteyebiliyor. Kadın olarak yetkinliklerim ve tecrübem göz ardı ediliyor. Çalıştığım birimde en fazla tecrübeye sahip, iş bitirici, pratik kadın çalışan dururken, sadece 6 ay bu birimde çalışmış bir erkek çalışan müdür yapıldı.” diye ifade etti.

Anket Soru No 37: Örneklem grubunun “**Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde iş yoğunluğu ve çalışma koşulları açısından farklılıklar olduğunu düşünüyorum.**” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 119’da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 119: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde iş yoğunluğu ve çalışma koşulları açısından farklılıklar olduğunu düşünüyorum.	-2,258	328	0,025	-0,22548	0,09987

Örneklem grubunun “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde iş yoğunluğu ve çalışma koşulları açısından farklılıklar olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 120’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde iş yoğunluğu ve çalışma koşulları açısından farklılıklar olduğunu düşünüyorum.” ifadesine kadınların erkeklerden daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 120: “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde iş yoğunluğu ve çalışma koşulları açısından farklılıklar olduğunu düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde iş yoğunluğu ve çalışma koşulları açısından farklılıklar olduğunu düşünüyorum.	Erkek	161	4,1118	1,00619	0,07930
	Kadın	169	4,3373	0,80095	0,06161

Anket Soru No 38: Örneklem grubunun “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 121’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 121: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.	1,837	328	0,067	0,22290	0,12133

Örneklem grubunun “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 122’de verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.” ifadesine ilişkin erkek ve kadınları birbirine yakın görüşe sahip oldukları ve bu ifadeye katılmadıkları saptanmıştır.

Tablo 122: “Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.	Erkek	161	2,5839	1,14869	0,09053
	Kadın	169	2,3609	1,05498	0,08115

Emeklilik Olanaklarında Ayrımcılık

Emeklilik konusunda kadınların gerek ev (çocuk bakımı, ev işleri v.b.) ve gerekse iş yaşamlarında üstlendikleri sorumluluklar sebebiyle erkeklere göre daha fazla yıpranma paylarının olduğu göz önüne alındığı takdirde; kadınların daha erken yaşta emekli olmaları durumu söz konusudur.

Örnekleimize “Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.” ifadesine kadınların erkeklerde daha fazla katıldıkları saptanmıştır. Buna ek olarak erkeklerin de bu ifadeye katıldıkları dolayısıyla her iki cins açısından kadınların erken emekli olmaları olumlu karşılanmaktadır. Ancak kadınların erken emekli olmalarının bazı olumsuz sonuçları vardır. Erken emeklilik düşüncesi kadınların kariyer yollarını uzun bir yoldan ziyade kısa bir patika olarak planlamalarına ve böylece kariyerine yönelik hedefler belirlemesinden ziyade emeklilik yaşının ne zaman geleceğini hesaplamalarına yol açmaktadır.

Anket Soru No 40: Örnekleme grubunun “**Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.**” ifadesine ilişkin

değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 123’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 123: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.	-3,387	328	0,001	-0,44893	0,13253

Örneklem grubunun “Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 124’te verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.” ifadesine kadınların erkeklerden daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 124: “Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.	Erkek	161	3,3913	1,25586	0,09898
	Kadın	169	3,8402	1,15131	0,08856

4.2.7.3.4. Rehberlik (Mentor)

TDK (Türk Dil Kurumu) sözlüğüne göre mentor “güvenilir ve akıl danışmanı” olarak tanımlanmıştır. Mentor, birinin diğerine göre daha tecrübeli olduğu iki kişi arasında gerçekleşen ve amatör kişinin kariyerinin ve gelişiminin usta tarafından yönlendirildiği ilişki biçimi olarak tanımlanmaktadır (Roberts, 2000).

Burada önemli olan unsur, diğerine göre daha deneyimli olan iki kişi arasında usta çırak ilişkisinin bulunmasıdır. Mentorluk ilişkisinin özünde ustanın çırağa tavsiyelerde bulunarak yönlendirmesi, becerilerinin artırılmasını sağlayarak performansını yükseltmesi ve rehberlik etmesi yatmaktadır. Mentorluk kavramı için rol modeli, koçluk, üstat ve sponsorluk gibi kavramların kullanıldığı görülmektedir.

Mentordan yardım almak üst kariyer basamaklarını hedefleyen kadınlar için önemlidir çünkü söz konusu yardımın olumlu etkilerinin yanı sıra stresi azaltma etkisi de vardır. Fakat burada önemli olan husus kadının erkeğe göre mentor bulmasının kadınlara yönelik olan önyargılar dolayısıyla zor olmasıdır. Dolayısıyla kadınlar mentordan yardım alma konusunda ayrımcılığa uğramaktadırlar. Kadınların yardım alacakları mentoru bulmalarını engelleyen kadınlara karşı olan önyargılar, kadınların da mentor olmasını engellemektedir. Bu aşamada kadınların yönetici pozisyonlarından uzak olmaları durumunun kadınları mentor olmaları olasılığından uzaklaştırdığı söylenebilir.

Yönetimde erkek bakış açısının egemen olduğu ve kadınların çalışma yaşamında ikincil bir grubu oluşturduğu söylenebilir ancak böyle ikincil bir grubun üyesi olmalarından dolayı grup üyeleri, farklı psikolojilere ve davranışlara itilmektedirler. Daha açık bir ifade ile kadınlar ya kendilerini kanıtlama çabası içine girmektedirler veya işi akışına bırakan bir tavır sergilemektedirler. Kadınların işe karşı sergileyebildikleri olumsuz tutum kimi

zaman hem cinslerine karşı da olmaktadır. İş ilişkilerinde kadınların erkeklere göre birbirlerini daha çok rakip olarak gördükleri, kadın yöneticilerin otoritelerinin hemcinsleri tarafından kabul görmediği yani kadınlarca erkeklerin yönetici olmalarının daha meşru bulunduğu yönünde bir kanı vardır. Bu tip tavırların erkekler arasında ve birbirlerine karşı sergilenmemesi erkeklerin daha profesyonel bakış açısına sahip olmaları ile açıklanabilir.

Anket Soru No 31:Örnekleme grubunun “**Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.**” ifadesine ilişkin değerlendirmeleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 125’te verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki verilerden her iki değişken arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 125: T-Testi Sonuçları Tablosu

	t-test				
	t	df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata
Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.	2,771	328	0,006	0,27947	0,10087

Örnekleme grubunun “Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.” ifadesine ilişkin değerlendirmelerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişimi Tablo 126’da verilmiştir. Tablodaki veriler ve t-testi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde “Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.” ifadesine erkeklerin kadınlardan daha fazla katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Tablo 126: “Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.” İfadesine İlişkin Değerlendirmelerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişim Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.	Erkek	161	2,4037	0,97711	0,07701
	Kadın	169	2,1243	0,85353	0,06566

Araştırmamızı yaptığımız bankada, mülakat gerçekleştirdiğimiz kadın çalışanlara iş ile ilgili bir konuda danışma gereksinimi duyduğunuzda kadın yöneticilere mi yoksa erkek yöneticilere mi başvuruyorsunuz diye sorulduğunda, çoğu kadın çalışan cinsiyet faktörünü göz ardı ederek konu hakkında kim daha bilgili ise ona danışırım dese de, az sayıda kadın çalışan da erkek çalışanların hedef belirleme, pratik çözüm bulma ve kadınların birbirine karşı çekememezlikleri sebebiyle özellikle erkek çalışanlara danışırım diye ifade etti. Burada dikkat çeken husus, kadınların mentor (danışman) anlamında ya iki cins arasında ayırım yapmadıklarını belirtmeleri ya da kadın çalışanı seçmemeleridir.

Genel müdürlükte çalışan müdür unvanındaki kadın çalışan sorumuza“... Konuya bağlı olarak değişebilir. Duruma göre ikisi de mümkün. Erkek bakış açısını öğrenmek ve meseleye farklı bir pencereden bakabilmek adına erkeklerin fikirlerini almak önemli diye düşünüyorum. Onlar benim hiç dikkate almadığım bir noktayı vurgulayabiliyorlar bazen. Daha mantıklı, makro ve sonuç odaklı çözümler önerebiliyorlar. Kadınların ise detayları analiz etmedeki yaklaşımları gerekli oluyor bazen.” diye yanıt verirken,

Genel müdürlükte çalışan uzman unvanındaki kadın çalışan ise “...Her ikisini de aynı yeterlilikte görüyorsam fark etmezdi. Ancak, bugüne kadar yaşadığım tecrübeye dayanarak erkek yöneticilere başvurdum. Yol

göstericilik konusuna erkek yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.” derken,

Bölge başkanlığında çalışan yönetmen unvanındaki kadın çalışan da” ...Erkek yöneticilere başvuruyorum. Erkeklerin yol göstericiliğinin daha başarılı olduğunu düşünüyorum. Çünkü kadın yöneticilerde kadın çalışanlara karşı bir çekememezlik ve kötü niyet olduğunu düşünüyorum” şeklinde ifade etti.

4.2.7.3.5. İletişim Ağları (Sosyal İlişki)

Kadınların kariyerlerinde ilerlemelerinde heveslerini kıran, bunu tersine erkeklerin ise kariyerlerinde ilerlemelerinde teşvik eden bazı basmakalıp yargılarla sınırlandırılmış iletişim ağları vardır. Kadınların sosyal iletişim ağlarından uzak kalmaları kariyerlerine avantaj sağlayacak bağlantıları kurmalarına engel olmaktadır.

Cinsiyet temelli engeller arasında yer alan, kabul görmüş liderlik biçimleri ve iletişim tiplerinin kadınlar tarafından anlaşılması ve uygulanabilmesi için, kadınların daha çok sosyal ilişkiler geliştirmeleri önerilmektedir. Kadınların, erkek ilişki ağlarından uzak durmasının, kariyer ilerletmelerinin önündeki önemli engellerden biri olduğu vurgulanmıştır (Lookwood, 2004).

Araştırmamızı yaptığımız bankada, mülakat gerçekleştirdiğimiz kadın çalışanlara yöneticilerle sosyal iletişim içinde olmanın kariyerinize olumlu katkı sağlayacağını düşünüyor musunuz ve erkek yöneticilerle mi yoksa kadın yöneticilerle mi daha iyi sosyal iletişiminiz var diye sorulduğunda,

Genel müdürlükte çalışan yönetmen unvanındaki kadın çalışan bu soruya “...İş hayatındaki ilişkiler erkekler tarafından futbol maçları ve

basketbol maçları ile pekiştirilmekte, kadın bu sürecin dışında kalmaktadır. Dolayısıyla iş ve sosyal arkadaşlıkları pekiştirilmiş erkekler, kadın yöneticilerle aynı düzeyde iş ilişkisine sahip olamamaktadır. “ şeklinde cevap verirken,

Genel müdürlükte çalışan müdür unvanındaki kadın çalışan ise “...Kesinlikle evet. Sosyalleşmenin faydası büyük. Bir kadın olarak elbette hemcinsimle girdiğim her ortama bir erkekle girmem mümkün olmadığından bir çekince ister istemez oluyor. Ben çekinmesem bile karşımdaki erkeğin rahatsız olabileceği durumlar çıkabilir diye düşünüyorum. Fakat kadın yöneticiler de iş dışında sosyalleşmeye biraz daha mesafeli yaklaşabiliyorlar diye gözlemliyorum. Erkekler ise kendi aralarında çok rahatlar. Futbol muhabbeti, teknoloji sohbeti vb. aralarındaki hiyerarşiyi filan yumuşatıyor sanki.” diye ifade etti.

Bölge başkanlığında çalışan yönetmen unvanındaki kadın çalışan ise sorumuza “...Yöneticilerle sosyal iletişim içinde olmanın kariyere olumlu katkı yapacağını düşünüyorum. Kadın yöneticilerle daha iyi sosyal iletişimim var çünkü erkek yöneticilerle sosyal iletişimden çekiniyorum.” şeklinde cevap verdi.

Hazırladığımız çalışmada; araştırma yaptığımız bankadaki kadın çalışanların cam tavan algılarının ölçülmesinde basmakalıp yargılar, rol çatışması, ayrımcılık (mesleğe giriş, ücret, terfi olanakları ve iş ve çalışma koşulları), rehberlik ve iletişim ağı eksikliği faktörlerinin etkili olduğu saptanmıştır.

Kendilerine karşı önyargılı olunduğuna yani basmakalıp yargıların varlığı ve etkileri olduğuna inanan, erkek meslektaşlarına göre farklı davranışlara maruz kaldıklarını, aile ve iş yaşamı arasında dengenin kurulabilmesi için fedakarlıklarda bulunmaları gerektiğini düşünen kadınların, cam tavanını daha yoğun algıladıkları gözlenmiştir.

Ayrıca burada dikkati çeken husus evli kadın çalışanların rol çatışmasını yaşıyarak; bekâr kadın çalışanlara göre cam tavanının varlığını daha yoğun hissetmeleridir. Bunun nedeni, Türk toplumunda evli kadınlardan aile içinde daha fazla sorumluluk yüklenmelerinin beklenmesi ve eşlerin kadınlara daha az destek vermeleri nedeniyle ev ve çocuk bakımı konularında tüm yükün kadınlar üzerinde olması sebebiyle bankacılık sektörünün yapısı gereği uzun, yoğun ve stresli çalışma temposuna bağlı olarak kadının iş-aile çatışması yaşamasıdır.

Ayrımcılık konusunda ücrette dolaylı bir ayrımcılıkla karşılaşan kadın çalışanlar, mesleğe girişte özellikle müfettiş alımında, terfi olanaklarında, iş ve çalışma koşullarında da ayrımcılık ile karşı karşıya gelmektedirler.

Kadınların erkeklere göre birbirlerini daha çok rakip görmeleri sonucunda kadınlar mentordan yardım alma sonucunda ayrımcılığa uğramaktadırlar. Burada çarpıcı olan husus; kadınların mentor bulmasını engelleyen önyargıların kadınların mentor olmasını da engellemesidir.

İletişim ağları faktörü de kadınların bankada cam tavanının varlığını algılamalarında etkili olmuştur. Bazı çekinceler sebebiyle erkek yöneticilerle iletişim kurmaktan çekinen kadınlar, kariyerlerine avantaj sağlayacak bağlantıların kurulmasına da engel olmaktadır.

Dolayısıyla; cam tavanının algısı ve varlığı nedeniyle araştırma yaptığımız bankada kadınlar erkeklere göre daha düşük unvanlarda ve daha az önemli birimlerde çalıştırılmaktadırlar.

Cam tavanının varlığının, iş tatminini azaltırken, çalışanlar arasında huzur bozucu olumsuz sonuçlara neden olması sebebiyle, işverenlerin kadınların işgücüne katılımlarının artırılması ve kariyer yollarında ilerlemelerini engelleyen faktörlere karşı daha duyarlı olmaları gerekmektedir.

SONUÇ

Türkiye’de kadınların işgücü piyasalarında cinsiyete dayalı bir ayrımcılıkla ve üst kariyer basamaklarına tırmanırken cam tavan ile karşı karşıya kaldıkları yapılan teorik ve ampirik çalışmalar sonrasında ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda, var olan bu ayrımcılığın ve cam tavanın ortadan kaldırılması amacıyla piyasalara cinsiyetler arası eşitliği sağlayıcı politikalar ile müdahalede bulunulması şarttır.

Bu politikalara yön verecek politika önerilerinin yürürlükte olan yasalar ve düzenlemelerin yeniden değerlendirilerek toplumda ve işgücü piyasasında kadınlara karşı olan önyargıların ve toplumsal direnç dediğimiz ve kadınların işgücü piyasasına entegrasyonunu engelleyici olguları ortadan kaldıracak şekilde olması ve bu doğrultuda tüm toplumu hedef alacak şekilde kapsamlı olması gerekmektedir.

Çalışmamızda cinsiyet ayrımcılığına yönelik politika önerileri ulusal ve sektörel bazda olmak üzere iki kısımda incelenmiştir.

Türk hukuk sisteminde 1982 Anayasası, kanun karşısında kadın ve erkeğin eşit olduğu ve ayrımcılığı yasakladığını belirterek, bireylere her türlü kamu hizmetinde cinsiyetten dolayı farklı muamele yapılmasını yasaklar ve eğer böyle bir ayırım yapılırsa kişilerin mahkemeye başvurarak hakkını arayabileceğini ifade eder. Ancak, uygulamada işyerlerinde ayrımcılığa maruz kalan ve belli mesleklere kabul edilmeyen kadınlarca bu konuda mahkemelere çok az başvuru yapıldığı bilinmektedir.

Türkiye’de eksik olan sadece bir ulusal istihdam politikası değildir. Şüphesiz ülke genelinde ve işgücünün tümüne yönelik bir ulusal istihdam politikası, kadının işgücüne katılımının da bağlamını, kapsamını ve ölçeğini belirleyecektir. Bu bağlam içinde daha somut düzeyde, kadınların işgücüne

katılımını artırıcı politik düzenlemelerin yapılması, hedef ve stratejilerin saptanması da, ancak kapsamlı bir “kadın istihdamı politikasının” oluşturulması ile sağlanacaktır.

Ulusal bazda politika önerilerine başlamadan önce yasa koyucular tarafından, işgücü piyasasında olan ve katılacak olan kadın çalışanların demografik yapıları ve değişimleri , daha açık ifade edilecekse örneğin; bu değişimlerin ekonomik büyüme ve kentleşme ile olan ilişkisi tespit edilmeli, işgücü piyasasına katılacak ve okula gidecek nüfus grupları tanımlanmalı, kadın emeğine talep yaratacak koşullar ve faktörlerin neler olduğu teşhis edilmelidir.

Yapılan bu demografik bazlı araştırma ve tespitten sonra aktif bir işgücü politikasının oluşturulması şarttır. Kadınların iş arama, işe yerleşme ve kadın girişimciliğinin teşvik edilmesine dayanan AB ülkelerinde uygulanan bu politikaların, kadın istihdamını artırıcı etkilerinin olduğu görülmüştür. Kadın girişimciliği aktif işgücü politikasının bir parçası olarak algılanmalı ve devletin bu politikaları destekleyerek ulusal politikanın bir parçası haline getirmesi için gelişmiş ülkelerde kullanılan kamu istihdamı, geçici istihdam ve istihdam sübvansiyonu gibi araçları kullanması gerekmektedir. Ayrıca toplumsal cinsiyet ayrımcılığına izin vermediği gibi, kadın işgücünün istihdamı için özel önlemler almalı böylece kadın işgücünün işgücü piyasasında artması için aktif bir rol üstlenmelidir. Söz konusu istihdam artışının sağlanması Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İşkur gibi kurumların kurum politikalarına cinsiyet eşitliği anlayışının yerleştirilmesi gerekmektedir. Buna ek olarak, 2002/73/EC Sayılı direktifte tavsiye edilen kadın erkek eşitliğini sağlayacak, işe alım, yükselme gibi durumlarda denetleyici ve olumsuzlukları ortadan kaldıracı ve eşit fırsat politikaları üretici bir eşitlik kurumunun kurulması gerekmektedir. Kurumsal çerçevede yapılması gereken önerilerden sonra bu noktada; 1990 yılında kadınların durumunu geliştirmek ve korumak, ekonomiye entegre olmalarını sağlamak amacıyla kurulan Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) nün bu anlamda önemli bir adım

olduğunu fakat daha etkili olması ve amaçlarına ulaşabilmesi için daha fazla kaynak, kaliteli personel ve yetki ile donatılması gerekmektedir.

Gelişmiş ülkelerdeki esnekleştirme stratejilerinin esnek çalışma, yarı-zamanlı çalışma, geçici çalışma gibi kadın istihdamını artırmaya yönelik önerilerin cinsiyete dayalı bir ayrıştırma politikasına engel olmak amacıyla tüm çalışanlar için yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Kadınların işgücü piyasasına katılmalarını ve de işgücü piyasasında mevcut işlerinde kariyerlerini etkileyen doğum ve çocuk bakımı konusunda öncelikle toplumsal alanda sorumluluğun anne ve baba arasında eşit paylaşılması gerektiği bilincinin oluşturulmasının sağlanması, bu çerçevede anne ve babaya düşen sorumluluğun da azaltılmasının sağlanması bakımından gerekli yasal düzenlemelerin yapılması ve politikaların üretilmesi, örneğin bu amaca ulaşmak için kamusal kreş ve bakım yuvalarının ve işyeri kreşlerinin açılarak talebin karşılanmasının sağlanması, gündüz bakım programlarının desteklenmesi ve yerel yönetimlerin de bu bakım hizmetleri konusunda daha çok sorumluluk altına girmeleri sağlanmalıdır.

Kadın istihdamı politikasının ve bu amaçla yasal çerçevenin oluşumu ve kullanılacak politika araçlarının işgücü piyasasında kadın istihdamının artırılmasına yapacakları katkılar kadar eğitim de bu anlamda çok önemli bir rol üstlenmektedir. Kadınların beşeri sermayelerinin artırılması, beceri ve meslek edinmelerinin sağlanması amacıyla olumlu ayrımcılık araçlarının kullanılması örneğin; kadınlara eğitimler ve burslar verilmesi gerekmektedir.

Eğitim sadece kadınların işgücü piyasasına girmeleri bakımından beşeri sermayeleri ve mesleki bilgilerinin artırılması açısından değil, kadınların çalışma yaşamına adım atmalarını engelleyen ve onları çalıştıkları sürece de farklı şekillerde olumsuz etkileyen toplumsal direncin kırılması ve yok edilmesi açısından toplumdaki tüm bireylerin bilinçlendirilmesi bakımından da son derece önemlidir. Bu kapsamda kız çocuklarının okula

gönderilmesi, özellikle kırsal alandaki kız çocuklarının okula devam etmelerini sağlayıcı tedbirler alması, eğitim-öğretim müfredatına cinsiyet eşitliğini vurgulayıcı, aile içi rol ve sorumluluk paylaşımında bireylere eşitlikçi davranışlar kazandırmaya yönelik örnekler verilmesi ve bu kapsamda bir eğitim anlayışının yerleştirilmesi örnek verilebilir. Yine bu çerçevede kitle iletişim araçlarının toplumsal direncin ve tabuların yıkılması için örneğin erkeklerin kadına bakış açılarının ve rol beklentilerinin değişmesi ve kadın erkek eşitliği bilincinin toplumda her alanda yerleşmesi için destekleyici programların yayınlaması gerekmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığına yönelik politika önerilerini sektörel bazda incelediğimizde; öncelikle yasalarda ve yönetsel kurallarda kadın-erkek eşitsizliği olmamakla birlikte, toplumsal önyargıların ve beklentilerin kadınlarca isteyerek veya istemeyerek kabul edilmesi sonucunda kadınların aleyhine bazı olumsuzlukların ortaya çıktığını görülmektedir.

Şüphesiz ki; toplumsal dönüşümü gerçekleştirmeden yani, kadın-erkek eşitsizliğine dayanan cinsiyetçi değer yargıları ve kadının işgücü piyasasına girmesi önünde büyük engel teşkil eden direnci yıkmadan sektörel bazda alınacak önlemler ve politika önerileri etkili olmayacaktır. Bu dönüşümün gerçekleştirilmesinde de yukarıda bahsettiğimiz eğitim politikası önerilerinin etkisi büyüktür. Buradan hareketle bankacılık sektöründe yapacağımız politika önerilerinin etkinliğinin toplumsal bazda eğitim ile gerçekleşecek toplumsal dönüşüm ile daha etkin hale gelecektir. Peki, bankacılık sektöründe cinsiyet ayrımcılığını önleyici ve cam tavanın etkisini yok edici politika önerileri neler olabilir?

Hazırladığımız anket çalışması sonucunda elde ettiğimiz verilerden hareketle bankacılık sektöründe kadının işgücü piyasasında girmesi ve istihdamı sırasında da kariyer yolunun ilerlemesi açısından önüne çıkan ilk engel, toplumsal değer yargıları ve ataerkil yapının da etkisiyle ailesidir, bir eş ve anne olarak sorumluluklarıdır. Bu konu çerçevesinde kadınların

karşılaştıkları sorunları daha detaylı incelersek kadınların en çok hamilelik, doğum izni ve çocuk bakımı sebebiyle bazı olumsuzluklarla karşılaştığı görülmektedir.

Bankacılık sektörü hızlı değişmelerin ve değişimlerin yaşandığı bir sektördür. Hamilelik ve doğum nedeniyle işinden belirli süre uzak kalan kadın çalışanların izinden dönüşte işinin değişmesi ihtimali söz konusudur. Bu ihtimalin gerçekleşmesi durumunda işin niteliğine göre belli bir süre kadın çalışanın hizmet içi eğitime tabi tutulması sağlanabilir.

Yine bankalarda bir üst unvana geçiş için açılan yükselme sınavlarına hamilelikleri veya doğum izninde olmaları sebebiyle giremeyen kadınların bir sonraki sınavı bekledikleri dolayısıyla da yükselmelerinin bir sonraki sınava kadar geciktiği açıktır. Yaşanılan bu eşitsizliğin giderilmesi bakımından hamilelik veya doğum nedeniyle sınavlara giremeyen bu kadınlara özel bir sınav hakkı verilmesi çözüm olarak önerilebilir.

Banka çalışanlarının kariyerleri doğrultusunda yükselmeleri için hizmet içi eğitimlere katılmaları son derece önemlidir. Ancak yaptığımız anket çalışması sonucunda kadın ve erkek çalışanların kariyerleri açısından hizmet içi eğitimlere önem verdikleri fakat kadın çalışanların ev ve aileye karşı eş ve anne olarak sorumlulukları sebebiyle hizmet içi eğitimlere şehir dışında 1-2 gün süreli ise katılmaya hevesli oldukları, eğitim süresi şehir dışında 1-2 ay gibi bir zaman dilimine uzadığında ise daha az istekli oldukları görülmüştür. Burada vurgulanması gereken nokta kadın çalışanlar gibi erkek çalışanların da eğitim süresinin uzaması durumunda benzer tepki vermiş olmalarıdır. Dolayısıyla bankaların verecekleri hizmet içi eğitimlerin bankaların imkânları çerçevesinde çalışanları ile aynı şehirde gerçekleştirmeleri önerilebilir.

Çalışan kadının en önemli sorunu çocuğunun bakımındır. Şüphesiz ki, kadın çalışanın aklının çocuğunda kalmayarak kendini ve tüm enerjisini işine verebilmesi ancak çocuğunun güvende olduğu ve iyi bakıldığını bilmesi halinde söz konusu olacaktır. Dolayısıyla bankaların bünyelerindeki çocuk bakım yerlerinin yani kreş ve yuvaların sayısının artırılması, ancak sayının artırılması yanında hizmet kalitesinin ve çocukların eğitimi ve gelişiminin sağlıklı olması için gereken hijyenik ve psiko-sosyal donanımların da tamamlanmış olması gerekmektedir.

Çocuklarının sorunları veya hastalıkları sebebiyle izin isteyenlerin erkek çalışanlara göre kadın çalışanlar olduğu bir gerçektir. Zaten yaptığımız anket çalışmasında da örneklem tarafından kadınların daha çok izin ve rapor aldıkları sonucuna ulaşılmıştı. Yöneticilerce çok olumlu olarak görülmeyen izin ve rapor sorununun Batı ülkelerinde olduğu gibi küçük çocuğu olan anne ve babalara çocuğun hastalıklarında alınmak üzere, yarısını annenin yarısını da babanın kullanmasına olanak sağlayan idari izin ya da mazeret izni dışında belli bir sürelik izin hakkı tanınabilir.

Ayrıca kadın çalışanların annelik sorumluluklarını hafifletmek ve mesleki yükümlülüklerini de çalışan kadın-anne rol ikilemine düşmeden yerine getirebilmesi için kadın çalışanlara esnek çalışma saatlerinin uygulanması ya da küçük çocukları olan ailelere çocuklarının bakımı için evde nitelikli bakıcı tutmaları ya da kreş ve yuvaya gönderebilmeleri (eğer banka bünyesinde kreş ve yuva mevcut değilse) için belirli bir parasal yardımda bulunmaları önerilebilir.

Yaptığımız anket ve mülakatlarda; her iki cins açısından kadınların erken emekli olmalarının olumlu karşılandığı görülmüştür. Ancak kadınların erkek çalışanlara göre daha erken emekli olmaları üst yönetim kademelerine yükselmelerine engel olan bir diğer durumdur. Çünkü erken emeklilik düşüncesi kadınların kariyerlerine yönelik hedefler belirlemelerinden ziyade emeklilik yaşının ne zaman geleceğini hesaplamalarına yol açmaktadır. Bu

aşamada kadınların bu düşünce yapılarının kırılarak kariyer planlama ve yöneticiliği özendirici eğitime katılmaları ve bankalarda yönetici olarak daha üst unvanlarda istihdam edilmeleri sağlanmalıdır.

Bankaların yönetim kadrolarına yükselme ve kariyer olanakları açısından müfettişlik oldukça cazip bir görevdir. Çalışmamızda örneklemimizce her iki cinsin de müfettişliğin kariyer yolunun diğer unvanlara göre daha avantajlı olduğunu düşündüğünü, kadınların müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığına erkeklerden daha fazla katıldıkları ve erkeklerin müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından kadınlara uygun olmadığına kadınlardan daha fazla katıldıkları görülmüştür. Ancak mesleğe uygun olup olmama yani beceriler ve yetenekler arasındaki farklılıkların cinsiyetten kaynaklanmadığı olgusu bilimsel bir gerçektir. Dolayısıyla çalışma şartlarındaki zorluklara göğüs gerebilecek ve aile yaşamıyla da iş yaşamını dengede götürebileceğine inanarak bankaların müfettişlik sınavlarına giren kadınların bankalarca yazılı sınavı geçmeleri halinde sözlü sınavda sadece cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldıkları için elenmemeleri ve bankalarda müfettiş kadınların sayılarının artırılması gerekmektedir.

Toplumsal dönüşümün gerçekleşmesi bakımından bankalarca kadın ve erkeklerin meslek yaşamlarında olduğu kadar özel yaşamlarında da eşit haklara sahip bireyler olduklarını vurgulamak için beşeri sermayenin ve mesleki bilgi ve becerilerin geliştirilmesi amacıyla verilen hizmet içi eğitimlerin yanısıra bankaların psiko-sosyal eğitimler vermeleri de yararlı olacaktır.

Cinsiyet ayrımcılığının gerek işgücü piyasasında, gerekse toplumsal yaşamın her alanında engellenmesi ve kadın haklarının korunması amacıyla öncelikle kadınların bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda gerek mesleki beceri ve bilgilerinin artırılması için çeşitli eğitime katılmaları sağlanmalı , gerekse toplumsal dönüşümün gerçekleşerek kadının toplumsal hayatta aktifleşmesi ve karar mekanizmalarında yer alarak ataerkil düşünce yapısının kırılması için oluşturulacak hareket ve politikalarda söz sahibi

olmaları gerekmektedir. Ulusal bazda ve sektörel bazda karşılaşılan yukarıda bahsedilen tüm bu sorunlar ancak, öncelikle kadınların sorunları hakkında bilinçlenmeleri ve çözüm için uygun adımları atmaları ile gerçekleşecektir.

KAYNAKÇA

ACAR, C. A.; **“Kadınların Yönetmel Görevlerde İstihdamına İlişkin Tutumlarla İlgili Bir Araştırma”**, 6. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 1998

ACKER, J.; **“Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, Gender & Society”**, 1990

ADAMS, C. T. ve WINSTON, K. T.; **“Mothers At Work”**, Longman Inc, New York, 1980

ARIKAN, Semra; **“Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Bankacılık Sektörü Bir Uygulama”**, İibf Dergisi 5.Cilt, 2003

ARROW, Kenneth; **“The Theory of Discrimination”**, Journal of Women in Culture and Society, 1976

ARSEVEN, Ali. D.; **“Anket Hazırlama (Alan Araştırmaları İçin)”**, 2004

BAŞ, Türker; **“Anket Nasıl Hazırlanır? Uygulanır? Değerlendirilir?”**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006

BECKER, S. Gary; **“Human Capital”**, Columbia University Press, New York ve Londra, 1964

BECKER, S. Gary; **“The Economic Approach to Human Behavior”**, The University of Chicago Press, Chicago ve Londra, 1976

BEECHY, Veronica; **“Feminist Review, What is so special about women’s employment? A Review of Some Recent Studies of Women’s Paid Work”**, 1983

BERBER, M. ve ESER, Y. B; “ **Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz**”, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2008

BERGMANN, Barbara; “**Occupational Segmentation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex**”, Eastern Economic Journal,1974

BERGMANN, Barbara; “**The Economic Emergence of Women**”, Basic Book Inc. Publishers, New York ,1986

BERGMANN, Barbara; “**Does the Market For Women’s Labour Need Fixing?**”, Journal of Economic Perspectives,1989

BİNARK, F. M; “**İletişim Araştırmalarına Kadın Müdahalesi: Kadın Gerçekliğine Kadın Gözüyle Bakma Gereği**”, A.Ü.İLEF Yıllık, 1992

BLAU F. D., FARBER, M. ve WINKLER, A. E.; “**The Economics of Women, Men and Work**”, Third Edition, Prentice Hall, USA, 1998

CANNINGS, K.; “**Managerial Promotion: The Effects of Socialization, Specialization and Gender**”, Industrial and Labor Relations Review, 1988

CHEN, L.I.; “**A Study of The Ceiling and Strategies for Women’s Career Advancement**”, Ph.D.Thesis, Lynn University, 2005

CONNELL, R. W.; “**Gender and Power**”, Stanford University Press, California, 1987

COTTER, D. A, HERMSEN, J. M., OVADIA, S. ve VANNEMAN R.; “**The Glass Ceiling Effect**”, Social Forces, 2001

ÇİFTÇİ, B.; ” **Sanayileşme ve Kadın İşgücü, İstihdam, Kadın, İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**”, İstanbul, 2006

ÇOLAK, Elif; Karşılaştırmalı Yönetim Teorileri ve Davranışsal Yaklaşımlar “**Şiddet, Ayrımcılık ve Cinsel Taciz**”, 2003

ÇOLAK, Ömer Faruk ve ARDOR, Hakan N.; “**İşgücü Piyasasında Ayrımcılık:Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri**”, Ekonomik Yaklaşım, 2001

ÇOLAK, Ömer Faruk ve KILIÇ, C.; “**Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı, Şanlıurfa örneği**”,2001

DİLEK, Şenel; “**Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerinden Örnekler**”, İktisat Dergisi, Mart, 1998

DONOVAN, J.; “**Feminist**”, Çeviren: Bora Aksu ve diğerleri, İletişim Yayınları, İstanbul, 2001

DÖKMEN, Zehra. Y; “**Toplumsal Cinsiyet:Sosyal Psikolojik Açıklamalar**”, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2004

ECEVİT, Yıldız; “**Ücretli Kadın Emeği**”,Yapıt Toplumsal Araştırmalar Dergisi; Sayı 9, Şubat-Mart,1985

ECEVİT, Yıldız; “**Gender and Wage Work: A case Study of Turkish Women in Manufacturing Industry**”, (Unpublished Ph.D.Thesis), University of Kent, 1986

ECEVİT, Yıldız; **“Shopfloor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers”**, Redclift, N. ve Sinclair, T. (Eds) **“Working Women: International Perspectives on Labour and Gender Ideology”**, Routhledge, London, 1991

ECEVİT, Yıldız; **“Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın Erkek Eşitliği”**, Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, 2000

EDWARDS, R.; **“Contested Terrain”**, Basic Books, New York, 1979

EHRENBERG, R. G. ve SMİTH, R. S.; **“Modern Labor Economics, Theory and Public Policy”**, 1991

ERTÜRK, Ş.; **“Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği”**, 2008

EUROPEAN COMMISSION; **“Directorate General for Employment”**, Social Affairs and Equal Opportunity Unit, 2007

EYÜPOĞLU, A. ve ÖZER, Ş.; **“Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri”**, İktisat Dergisi, Mart ,1998

GÜROL, Ali; **“Türkiye’de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi”**, 2000

HARTMANN, Heidi; **“Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex”**, in Z. Eisenstein (Ed.), Capitalist Patriarchy & Case for Socialist Feminism, New York:Monthly Press,1979

ILO; **“Kadın İstihdamında Küresel Eğilimler”**, 2007

ILO; **“Kadın İstihdamında Küresel Eğilimler”**, 2008

ILO; **“Kadın İstihdamında Küresel Eğilimler”**, 2009

İMANÇER, D.; **“Feminizm ve Yeni Yönelimler”**, Doğu Batı, 2002

KA-DER; **“Cinsiyet Eşitliği Yolunda Yerel Politikalar Raporu”**, Kadın Girişimciler Derneği, 2006

KOÇAK, Serap; **“Gender Discrimination in the Turkish Labour Market”**, PhD Thesis in Social Sciences, De Montfort University, England, 1999

KNUTSON, J. B. ve SCHMİDGALL; **“Dimensions of the Glass Ceiling in the Hospital Industry”**, Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 1999

KSSGM; **“Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi”**, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 1999

KSSGM; **“Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”**, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 2000

KSSGM; **“Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım ve Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutu”**, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 2000

KSSGM; **“Türkiye’de Kadın 2001”**, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 2001

KSSGM; **“İstihdama İlişkin Politika Önerileri”**, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 2002

KSSGM; **“Kadın Çalışanların Korunması ve Cinsiyet Eşitliği Semineri”**, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 2008

KSSGM; **“Türkiye’de Kadının Durumu”**, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 2009

KUMAŞ, H. ve FİDAN, F. ; **“ Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları”**, Kocaeli Üniversitesi İİBF. Sosyal Siyaset Konferansları, 2007

LOOKWOOD, R.; **“Domestic and International Perspectives”**, Research Quarterly, Ocak Sayısı, 2004

LORDOĞLU, K. ve ÖZKAPLAN, N.; **“Çalışma İktisadı”**, 2007

MAGAS B. ve WAINWRIGHT, H.; **“The Housewife and Her Labour Under Capitalism: A Critique”**, New Left Review 89,1975

METZ, I. ve THARENOU, P.; **“Women’s Career Advancement: The Relative Contribution of Human and Social Capital”**, Group Organization Management, 2001

MOLYNEUX, Maxine; **“Beyond the Domestic Labour Debate”**, New Left, 1979

ÖZKAPLAN, N. ve SERDAROĞLU, U.; **“Yönetici Kadınlar: Türk Savunma Sanayi Örneğinde Bir Analiz”**, 2004

PETERSON, J ve LEWIS, M.; **”The Elgar Companion to Feminist Economics”**, 1999

PHILLIPS, A.ve TAYLOR, B.; **“Sex and Skill: Notes Towards a Feminist Economics”**, Feminist Review,1980

ROBERTS, A.; **“Mentoring Revisited”**, Mentoring & Tutoring, 2000

RUMBERGER, Russell W. ve CARNOY, M.; **“Segmentation in the US Labour Market: Its Effects on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks”**, Cambridge Journal of Economics, 1980

SAKA, Gülay; **“Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadınların Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunları (Sakarya Örneği)”**, 2004

SARİEROĞLU, Jülide; **“Çalışma Hayatı ve Kadın** (Toplumsal Sorumluluğumuz Büyük)”, Toplum, Çelik-İş Sendikası Yayını

SAVRAN, G.; **“Feminizmler”**, Yapıtoplumsal Araştırmalar Dergisi, No:9, Şubat-Mart,1985

SERDAROĞLU, Ufuk; **“Feminist İktisat’ın Bakışı (Postmodernist Mi?)”**,1997

SERDAROĞLU, Ufuk ve ÖZKAPLAN, N.; **“İktisatta ve Toplumsal Cinsiyet İktisatta Kadın Kimliği”**, İktisat Dergisi, Mart, 1998

SPENCE, J. T.; **“Gender Identity and its Implications for the Concepts of Masculinity and Feminity”**, 1985

STEEVES, H. L; **“Feminist Teoriler ve Medya Çalışmaları”**, Medya İktidar İdeoloji (Der.,Mehmet Küçük),Ark Yayıncılık, Ankara, 1994

STRASSMANN, D. L; **“Creating a Forum for Feminist Inquiry”**, Feminist Economics”, 1995,

STROBER, M. H.; **“Rethinking Economics Through a Feminist Lens”**, Papers and Proceedings of the Hundred and Sixth Annual Meeting of the American Economic, Thr American Economic Review, 1994

TOBB; **“ Türkiye’de Kadın İstihdam Sorununa Çözümler: Lizbon Süreci ve Kadın Girişimciliği”**, TOBB Kadın Girişimciler Kurulu Kongresi, Ankara, 2008

TONG, Rosemarie; **“Feminist Thought: A Comprehensive Introduction”**, Unwin Hyman, London, 1989

TOKSOY, Gülay ve ERDOĞDU, S.; **“Sendikacı Kadın Kimliği”**, 1998

TÜİK; **“Hanehalkı İşgücü Anketi”**, 2009

TÜSİAD; **“Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma ve Siyaset”**, Aralık 2000

TÜSİAD; **“Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerleri”**, 2008

TZANNATOS, Zafiris; **“The Long-run Effects of the Sex Integration of the British Labour Market”**, Journal of Economic Studies, 1989

WALBY, S.; **“Partiarch at Work and Capitalist Relations in Employment”**, Polity Press, Cambridge, 1986

WORLD BANK; **“Türkiye İşgücü Piyasası Raporu”**, Dünya Bankası Yayını, 2006

WORLD ECONOMIC FORUM; **“Global Gender Gap Report”**, 2006

WORLD ECONOMIC FORUM; “**Global Gender Gap Report**”, 2007

WORLD ECONOMIC FORUM; “**Global Gender Gap Report**”, 2008

YEANDLE, Susan; “**Women’s Working Lives**”, Tavistock Publications,
London, 1984

İnternet Aracılığıyla Erişilen Kaynaklar

<http://www.die.gov.tr>
<http://ec.europa.eu>
<http://www.ilo.org>
<http://www.ka-der.org.tr>
<http://www.ksgm.gov.tr>
<http://www.oecd.org>
<http://www.socialwatch.org>
<http://www.tbb.org.tr>
<http://www.tdk.gov.tr>
<http://www.thebanker.com>
<http://www.tobb.org>
<http://www.tuik.gov.tr>
<http://www.tusiad.org.tr>
<http://www.un.org>
<http://www.unicef.org/turkey/cedaw>
<http://www.weforum.org>
<http://www.worldbank.org>

EKLER

Ek.1. ANKET

İşaretleyeceğiniz boşluğa “X” işareti koyunuz.

1.Yaş

20-25	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51+

2. Cinsiyet

Kadın	Erkek

3. Eğitim durumu

İlkokul	Ortaokul	Lise	Açık öğretim	Üniversite	Lisansüstü	Doktora

4. Yabancı dil bilgisi

Yabancı dil bilmiyorum	Bir dil biliyorum	İki dil biliyorum	Üç dil biliyorum

5. Medeni durumunuz

Evli	Nişanlı	Bekâr	Boşanmış	Dul	Ayrı yaşıyor

6. Çocuk sayısı

Çocuğum yok	1	2	3	4	5 ve 5'ten fazla

7. İş tecrübesi

1-5 yıl	5-10 yıl	10-15 yıl	15-20 yıl	20 yıldan fazla

8. Maaş

750-1.000	1.000-1.500	1.500-2.000	2.000-2.500	2.500-3.000	3.000'den fazla

9. 1 yıllık izin hakkınız,

1-7 gün	8-14 gün	15-20 gün	21-26 gün	27 gün ve fazlası

10. 1 yılda kullandığınız izin sayısı

1-7 gün	8-14 gün	15-20 gün	21-26 gün	27 gün ve fazlası

11. 1 yılda aldığınız rapor sayısı

1-7 gün	8-14 gün	15-20 gün	21-26 gün	27 gün ve fazlası

12. Çalıştığınız unvan

Asistan servis yetkilisi	Asistan servis görevlisi	Uzman yardımcısı /Uzman	Müfettiş Yardımcısı /Müfettiş	Yönetmen yardımcısı /Yönetmen
Müdür	Daire Başkanı	Genel Müdür Yardımcısı	Yönetim Kurulu Üyesi	Genel Müdür

13. Çalıştığınız birim

Büro	Özel İşlem Merkezi	Şube	Bölge Başkanlığı	Genel Müdürlük

14. Çalışmak istediğiniz birim

Büro	Özel İşlem Merkezi	Şube	Bölge Başkanlığı	Genel Müdürlük

15. Bankacılık mesleğini isteyerek seçtim.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

16. Bankacılığı ve yaptığım işi seviyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

17. Bankacılığı sevdiğim meslekten ziyade para kazanma aracı olarak görüyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

18. Bankacılığın erkeklere daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

19. Mesleğe girişte cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.

Açıklama: (Erkeklerin sayı olarak kadınlara göre daha fazla istihdam edildiklerini düşünüyorum)

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

20. Maaşımı yeterli buluyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

21. İş ile ilgili gelecek beklentisi olarak maaşımın yükselmesinden ziyade unvan almak isterim.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

22. Ücret karşılığı fazla mesaiye kalmaya olumlu bakıyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

23. Ücret karşılığı fazla mesaiye kalma konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum. Açıklama: (Erkeklerin mesaiye kalmaları konusunda kadınlara göre daha fazla süre çalışmaları istendiğini düşünüyorum)

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

24. Alınan ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu düşünüyorum.

Açıklama: (Aynı unvandaki kadın ve erkeklerin eşit ücret almadığını düşünüyorum)

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

25. Cinsiyete dayalı ücret farklılaştırılmasına gidilmesine olumlu bakıyorum.

Açıklama: (Kadınlara erkeklere göre daha fazla ücret verilmesi gerektiğini düşünüyorum)

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

26. Terfi/yükselme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum. Açıklama: (Kadınların daha hızlı terfi ettiğini düşünüyorum)

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

27. Terfi etmem/Unvan almam halinde başka bir şehre gitmeye olumlu bakıyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

28. Meslek içi eğitimlerin kariyerim açısından faydalı olduğunu düşünüyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

29. Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim. (1-2 gün)

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

30. Eğitimler şehir dışında bile olsa gitmek isterim. (1-2 ay)

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

31. Kadın yöneticiler ile daha iyi iletişim kurabiliyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

32. Kadın yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

33. Müfettişliğin kariyer yolunun diğer unvanlara göre daha avantajlı olduğunu düşünüyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

34. Müfettiş alımında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum.

Açıklama: (Erkek istihdam sayısının kadınlara göre daha fazla olduğunu düşünüyorum)

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

35. Kadınlara müfettişlik mesleğinin çalışma şartları açısından uygun olmadığını düşünüyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

36. Kadınların prezantabl görünüşleri ve iletişim becerileri nedeniyle erkeklere oranla şubede pazarlama ile operasyon birimlerinde daha fazla istihdam edilmelerine olumlu bakıyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

37. Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde iş yoğunluğu ve çalışma koşulları açısından farklılıklar olduğunu düşünüyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

38. Genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şubelerde işlerin dağıtımı açısından “kadın işi” ve “erkek işi” gibi ayrımın yapıldığını düşünüyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

39. Kadınların izin/raporu erkeklere göre daha çok aldıklarını düşünüyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

40. Kadın ve erkeğin farklı yaşlarda emekli olmasını uygun buluyorum.
Açıklama: (Kadının daha erken yaşta emekli olmasını uygun buluyorum)

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle katılıyorum

ÖZET

DEVECİOĞLU AYDIN, Tayra. Türk Bankacılık Sektöründe İktisadi Bağlamda Cinsiyet Ayrımcılığı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009.

Bu çalışmada Türk bankacılık sektöründe iktisadi bağlamda cinsiyet ayrımcılığı konusu ele alınmıştır. Bu kapsamda işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını açıklayan kuramlar incelenmiştir.

Çalışmanın amacı, çalışma hayatında kadınların üst kariyer basamaklarına tırmanırken karşılaştıkları görünmez engeller ve mesleğe giriş, ücret ve terfi konularında kendini gösteren ayrımcılığın saptanması ile kadınların cam tavan algılarının ölçülmesidir. Bu amaçla hazırlanan anket formları bir bankanın genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şube çalışanlarına dağıtılmıştır. Ankete 161'i erkek, 169'u kadın olmak üzere toplam 330 çalışanın cevapları değerlendirilmiştir.

Çalışma sonucunda kadın çalışanların üst kariyer basamaklarına tırmanırken görünmez engeller ile karşılaştıkları anlaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler:

1. Kadın
2. Cam Tavan
3. Ayrımcılık
4. Bankacılık sektörü
5. Cinsiyet Ayrımcılığını Açıklayan Yaklaşımlar

ABSTRACT

DEVECİOĞLU AYDIN, Tayra. Gender Discrimination In Turkish Banking Sector In Economical Context, Master Thesis, Ankara, 2009.

In this study, gender discrimination in Turkish banking sector in economical context is examined. In this extension, theories explaining gender discrimination in the labour market are studied.

The aim of the study is to determine the invisible barriers those women encounter during their worklife while climbing career steps and to evaluate glass ceiling perceptions of women. For this aim, a questionnaire was prepared and distributed to employees working in the headquarter, district chieftaincies and branch offices of a bank. In total 330 employees, 161 men and 169 women's answered questionnaires are evaluated.

As a result of the study, it has been understood that woman employees face with invisible barriers while reaching high levels in their careers.

Keywords:

1. Woman
2. Glass Ceiling
3. Discrimination
4. Banking sector
5. Gender Theories

